

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Mgr. Jan Vácha

**Mezinárodní a evropské aspekty úpravy pracovní
doby**

Disertační práce

Školitel: prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.

Studijní program: Teoretické právní vědy - Pracovní právo a právo sociálního
zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 31. 01. 2020

Prohlašuji, že jsem předkládanou disertační práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 958 657 znaků včetně mezer.

disertant

V Praze dne 31. 1. 2020

Poděkování

Předně děkuji mé kolegyni Radaně Gogové za množství odborných konzultací na téma právní problematiky pracovní doby a doby odpočinku.

Kolegyni Brigitě Vernerové a kolegovi Pavlu Pokornému děkuji za upřesnění aspektů fungování kontrolních mechanismů Rady Evropy a Mezinárodní organizace práce a za výklad k historii vzniku Evropské sociální charty a úmluv Mezinárodní organizace práce.

Kolegyni Petře Huškové děkuji za náročnou korekturu.

Mému školiteli panu profesorovi Miroslavovi Bělinovi děkuji za trpělivost a víru v dokončení mé disertační práce.

Mé babičce a mému dědovi děkuji za to, že se stále těší pevnému zdraví a snad se i přes zdánlivou nekonečnost tvorby tohoto díla dočkají „té slávy“ v Karolinu.

Nakladatelstvím Verlag Dashöfer, Anag a Wolters Kluwer děkuji za ochotu publikovat dílčí výstupy této práce, bez čehož by nebylo možno práci předložit k obhajobě.

Mé přítelkyni Zuzaně děkuji za to, že byla schopna zdárně přestát veškeré mé mnohé noční můry spojené s živými sny o správném vymezení pojmu pracovník v jeho evropském smyslu nebo o řádném výpočtu nároku na dovolenou podle článku 7 směrnice o pracovní době.

A děkuji také za akceptaci moudrosti myšlenky, že dokonalost je hodnota, ke které se máme snažit přiblížit, avšak které nelze většinou dosáhnout.

Obsah

Úvod	1
1. Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku v Evropské unii	11
1.1. K obecné směrnici o pracovní době	11
1.1.1. Právní úprava v tzv. obecné směrnici o pracovní době a její účel	11
1.1.2. Řešení problémů spojených s měnící se organizací práce	12
1.1.3. Role Soudního dvora Evropské unie při výkladu ustanovení směrnice o pracovní době a význam interpretace ze strany Evropské komise	13
1.1.4. K právnímu základu a ještě jednou k účelu směrnice o pracovní době	17
1.1.5. Stručně k hlavním ustanovením směrnice o pracovní době	18
1.1.6. K osobní působnosti směrnice o pracovní době	20
1.1.7. K aplikaci minimálních požadavků směrnice v případě tzv. souběžných smluv	46
1.1.8. K věcné působnosti směrnice o pracovní době	48
1.1.9. Ke specifickému postavení námořníků v kontextu směrnice o pracovní době	55
1.1.10. K dalším povoláním a činnostem, na něž se vztahují zvláštní právní předpisy	56
1.1.11. Blíže k předmětu úpravy směrnice o pracovní době	57
1.1.12. K výkladu definic obsažených ve směrnici o pracovní době	62
1.1.12.1. K pojmům pracovní doba a doba odpočinku	62
1.1.12.2. K pojmům noční doba a noční pracovník	83
1.1.12.3. K definicím práce na směny a pracovníka na směny	87
1.1.12.4. K definici mobilního pracovníka	88
1.1.12.5. K definici práce na moři	90
1.1.12.6. K definici dostatečného odpočinku	90
1.1.13. Minimální doby odpočinku	91
1.1.13.1. Úvodem k minimálním dobám odpočinku	91
1.1.13.2. Denní odpočinek	92
1.1.13.3. K přestávkám	95
1.1.13.4. Týdenní doba odpočinku	98
1.1.13.5. Placená dovolená za kalendářní rok	105
1.1.14. Maximální délka týdenní pracovní doby	125
1.1.15. Noční práce	130
1.1.16. Ochranné principy při rozvrhování práce	137
1.1.17. Odchytky od obecných ustanovení směrnice o pracovní době	138
1.1.17.1. Obecně k odchytkám a k jejich základním společným znakům	138
1.1.17.2. Odchytky týkající se „samostatných pracovníků“	140
1.1.17.3. Odchytky vyžadující rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo náležitou ochranu	143

1.1.18.	K povinnosti evidence pracovní doby dle obecné směrnice o pracovní době	156
1.1.19.	Závěrem	161
1.2.	Ke zvláštním sekundárním právním předpisům věnujícím se pracovní době	161
1.2.1.	Úvodem	161
1.2.2.	Ke směrnici o ochraně mladistvých pracovníků	162
1.2.3.	Ke směrnici o pracovní době ve vnitrozemské vodní dopravě	167
1.2.4.	Ke směrnici o úpravě pracovní doby námořníků	176
1.2.5.	Ke směrnici o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní služby v železniční dopravě	177
1.2.6.	Ke směrnici a nařízením upravujícím pracovní dobu mobilních pracovníků v civilním letectví	182
1.2.7.	Ke směrnici a nařízení upravujícím pracovní dobu osob vykonávajícím mobilní činnosti v silniční dopravě	201
2.	Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku v rámci Mezinárodní organizace práce	230
2.1.	Úvodem	230
2.2.	K pracovní době	231
2.2.1.	K rozsahu pracovní doby obecně	231
2.2.2.	K definici pracovní doby	232
2.2.3.	K osobní působnosti úmluv a k výjimkám	233
2.2.4.	Bližší k požadovanému maximálnímu rozsahu pracovní doby a k výjimkám z obecných ustanovení	234
2.2.4.1.	K možným modifikacím rozvržení maximální standardní týdenní a denní pracovní doby	235
2.2.4.2.	K výjimkám trvalým či dočasným umožňujícím navýšení pracovní doby nad obecné maximální limity pro denní a týdenní pracovní dobu	238
2.2.5.	K problematice dob odpočinku v úmluvách upravujících pracovní dobu	245
2.3.	K týdenní době odpočinku	246
2.3.1.	Úvodem	246
2.3.2.	Osobní působnost úmluv a výjimky	246
2.3.3.	Standardní týdenní doba odpočinku	249
2.3.4.	Možné výjimky z minimálního rozsahu standardní týdenní doby odpočinku	251
2.4.	K roční placené dovolené	256
2.4.1.	Úvodem	256
2.4.2.	K osobnímu rozsahu úmluvy o placené dovolené a možné metody její aplikace ...	257
2.4.3.	K minimální délce roční placené dovolené, k její poměrné části a k podmínkám pro její poskytnutí	258
2.5.	K právní úpravě noční práce	268
2.5.1.	Úvodem	268

2.5.2.	K definicím noční práce a nočního pracovníka	271
2.5.3.	K osobní působnosti úmluvy o noční práci	273
2.5.4.	K balíčku opatření souvisejících s noční prací	274
2.6.	K právní úpravě práce na částečný úvazek.....	283
2.6.1.	Úvodem	283
2.6.2.	K definicím pracovníka na částečný úvazek a pracovníka na plný úvazek nacházejícího se ve srovnatelné situaci	285
2.6.3.	K osobní působnosti úmluvy	285
2.6.4.	K opatřením snažícím se o naplnění principu rovného zacházení	286
2.6.5.	K opatření progajucímu dobrovolně zvolený výkon práce na částečný úvazek.....	288
2.6.6.	K problematice tzv. pasti práce na částečný úvazek a efektivní změně částečného pracovního úvazku na plný a naopak	289
2.7.	K dalším instrumentům věnujícím se problematice pracovní doby a doby odpočinku.....	290
2.7.1.	Úvodem	290
2.7.2.	K úmluvě o práci na moři	293
2.7.3.	K úpravě pracovní doby a doby odpočinku v úmluvě o důstojné práci pro pracovníky v cizí domácnosti.....	300
2.7.4.	K neratifikované úmluvě č. 47 a k ratifikovaným úmluvám „odloženým do regálů“ č. 43 a 49.....	303
2.7.5.	K ratifikované úmluvě č. 90 a k neratifikovaným úmluvám č. 79 a 153, které mají být v budoucnu revidovány	305
3.	Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku v rámci Rady Evropy.....	315
3.1.	Úvodem	315
3.2.	K problematice přiměřené denní a týdenní pracovní doby a postupnému snižování rozsahu týdenní pracovní doby	315
3.3.	K problematice nutnosti poskytovat zaměstnancům placené volno v době veřejných svátků.....	318
3.4.	K nároku na minimální čtyřtýdenní roční placenou dovolenou.....	319
3.5.	K právu na odstranění rizik, která jsou spojena s nebezpečnými nebo nezdravými povoláními, a k právu na dodatková opatření s riziky souvisejícími.....	320
3.6.	K právu na týdenní dobu odpočinku	322
3.7.	K právu na písemné informace o podstatných náležitostech pracovní smlouvy nebo pracovněprávního vztahu.....	323
3.8.	K právu na pozitivní opatření v souladu s výkonem noční práce	324
4.	K neplnění požadavků plynoucích z mezinárodního a evropského právního rámce ve vnitrostátní právní úpravě.....	325
4.1.	Úvodem	325
4.2.	K neplnění požadavků plynoucích z evropských právních předpisů ve vnitrostátní právní úpravě.....	325

4.3.	K neplnění požadavků plynoucích z ratifikovaných úmluv Mezinárodní organizace práce ve vnitrostátní právní úpravě	335
4.4.	K neplnění požadavků plynoucích z Evropské sociální charty ve vnitrostátní právní úpravě.....	339
	Závěr.....	343
	Seznam použitých zdrojů.....	354
	Mezinárodní a evropské aspekty úpravy pracovní doby	379
	International and european aspects of the working time legal regulations.....	381

Úvod

Za téma mé disertační práce jsem si zvolil mezinárodní a evropské aspekty úpravy pracovní doby. Výkon závislé práce je nedílnou součástí života většiny lidí a její správná dělba a organizace se staly hnacími motory rozvoje lidských společenství a přispěly ke vzniku prvních států. Podstatným pilířem, který práci pomáhá stát se efektivním nástrojem na cestě za pokrokem, je bezesporu nutnost jejího optimálního rozvržení a racionálního omezení, což si lidé začali uvědomovat již v časech dávno minulých. Důkazem toho mohou být v našich zemích známá Hnězdenská dekreta Břetislavova, vyhlášená roku 1039. Právě ta obsahují ustanovení, které lze považovat za první psanou pracovněprávní normu u nás. Konkrétně se jedná o text bodu VI., zachování nedělního klidu.¹ V souladu s církevními zvyklostmi a příkazy ukládá, aby neděle a takzvané „festis celebribus“ – slavné svátky, byly volné a lidé v rámci nich byli osvobozeni od práce. Přes úpravu pracovní doby v cechovních řádech se můžeme postupně dostat až k hornímu zákoníku „Ius regale montarum“, který se řídí systémem Justiniánových Institucí a obsahuje pracovněprávní normy ve své první knize. Nacházíme zde normy upravující vznik námezdního pracovního poměru, povinnosti a práva námezdních pracovníků, a především pak i úpravu pracovní doby², bezpečnosti práce a otázky mzdové. V době husitské se naopak můžeme setkat s omezením dnů pracovního volna, ke kterému došlo zánikem církevních svátků nahrazujících v té době dovolenou.

V problematice právní úpravy pracovní doby lze i za pomoci výše uvedených příkladů vyvodit dva obecné závěry. Prvním z nich je fakt, že organizace pracovní doby je fenoménem měnícím se v čase, který reaguje na potřeby doby a přizpůsobuje se tak novým potřebám společnosti. Druhým pak skutečnost, že při existenci různých forem zaměstnání v rozličných odvětvích nemůže existovat obecný, pro všechny stejný, absolutně nejlepší a optimální vzorec organizace pracovní doby. Naopak si některá odvětví žádají speciální vlastní organizační úpravu, která by správným způsobem odrážela jejich specifika.

S podobným vývojem se můžeme setkat i u mezinárodních a evropských právních předpisů. Cíle, k jejichž dosažení by měly sloužit, jsou debatovány mnohdy dlouho před samotnou účinností těchto předpisů, a proto může být jejich reakce na aktuální dění někdy jen z tohoto

¹ Viz blíže http://www.psp.cz/eknih/snemy/b_dekreta.htm.

² Viz blíže https://www.cms-kh.cz/sites/default/files/books/ius_regale_montanorum.pdf, zejména pak strana 34.

důvodu dosti zpožděná. Často se tak díky běhu času a s ním spojenými „výdobytky“ nové doby ukáže, že v lidském světě dochází k případům, na které tyto právní předpisy nemohly při vší snaze reagovat, neboť není možné dostatečným způsobem predikovat budoucnost. Proto v případech, kdy se objeví dříve netušené možnosti, které jsou s to narušit zavedené pořádky, je nutno je opět zastřešit vhodným legislativním rámcem. Je také potřebné vnímat, že pojetí normality, tedy toho, co se jeví jako racionální, vyvážené, ospravedlnitelné, obvyklé a „správné“, se vyvíjí a po určité době mění. S pomocí nově nabytých poznatků tak dochází k četným revizím, k přeformulování textů a ke vzniku nových mezinárodních úmluv či evropských právních předpisů či alespoň ke snahám k těmto krokům.

V dnešní době je důležitým hodnotícím kritériem především efektivnost právní úpravy a schopnost její reakce na nové fenomény, které s sebou „moderní“ doba přináší. Na půdě Evropské unie³ jsou proto často vypracovávány rozličné hodnotící zprávy ohledně naplňování cílů směrnic v jednotlivých členských státech, posuzuje se také jejich efektivnost a schopnost reakce na nově vznikající skutečnosti a problémy ve společnosti.

Jelikož jsem si za téma mé disertační práce zvolil mezinárodní a evropské aspekty úpravy pracovní doby, chtěl bych se zaměřit především na legislativní úpravu problematiky pracovní doby v EU, tak i na četné úmluvy Mezinárodní organizace práce, které se svým obsahem dotýkají oblasti pracovní doby. Neopomenu ani Evropskou sociální chartu⁴. Toto téma jsem si zvolil, protože se domnívám, že je tato oblast v rámci české odborné obce velice podceňována a nevěnuje se jí patřičné pozornosti, kterou si beze sporu zaslouží. Prozatím jsem neobjevil v české odborné literatuře snahu o ucelený přehled o mezinárodním a evropském právním rámci upravujícím pracovní dobu ani dostatečnou analýzu povinností z těchto právních rámců pro českého zákonodárce vyplývajících. Přitom jde o oblast na právní interpretaci velice nelehkou, mnohdy značně nepřehlednou.

Z hlediska veškerých mezinárodních pramenů bude dle mého názoru rovněž okrajově zajímavé zkoumat i jejich původní význam a cíl, které v dané době sledovaly. V souvislosti s výše zmíněným vývojem společnosti bude vhodné též věnovat čas posouzení jejich relevantnosti a aktuálnosti pro dnešní „moderní“ dobu, vyznačující se jinými požadavky společnosti na

³ Dále jen „EU“.

⁴ Viz blíže Sdělení ministerstva zahraničních věcí 14/2000 Sb.m.s.

rozvrhování a organizaci práce. Toto je zvláště důležité u některých úmluv Mezinárodní organizace práce, z nichž některé byly přijaty opravdu v časech dávno minulých.⁵

Dále bych se chtěl krátce věnovat i vzájemnému vztahu mezinárodních dokumentů vzešlých z dílen rozličných mezinárodních organizací a organizací evropského formátu a jejich komplementaritě.

Stěžejní kapitolou disertační práce však bude hned ta první, která se bude zabývat prameny práva EU souvisejícím s problematikou pracovní doby a doby odpočinku, a to jak z oblasti primárního práva, tak z oblasti práva sekundárního. V této podoblasti nenechám bez povšimnutí relevantní souvislosti, tj. nebude rozhodně strohým mapováním a popisem právní úpravy, ale důraz bude kladen zejména na její výklad.

Velice živě jsou v současnosti mezi členskými státy EU diskutovány problémy tzv. „rozměňování“ obecné právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku a vhodnosti tvorby speciální úpravy, často pro velice úzkou skupinu zaměstnanců. Z dosavadních zkušeností s aplikací národních předpisů přijatých na základě právních předpisů EU v sociální oblasti, zejména pak v odvětví dopravy, totiž mnohdy vyplývá, že národní obecná právní úprava⁶ pracovních podmínek se vlivem nutnosti transpozice směrnic upravujících pracovní dobu a doby odpočinku pro určité kategorie zaměstnanců způsobem odlišným od této obecné úpravy zcela zbytečně rozpadá. Právní úprava pracovní doby je tímto velmi kazuistická, stává se nepřehlednou, ze strany uživatelů je těžko interpretovatelná a aplikovatelná, což ve svém důsledku ostatně způsobuje i obtížnější kontrolu ze strany státu.

Dozajista zajímavým problémem, s nastíněnými těžkostmi souvisejícím, je i mechanismus přijímání jednotlivých evropských právních předpisů a jeho četné neuralgické body. Jako příklad hodný zmínky lze zmínit například mechanismus přijímání směrnice Rady 2014/112/EU, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví

⁵ Zejména Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 1, Pracovní doba průmysl (1919), viz blíže Smlouva 80/1922 Sb., aby byl omezen počet pracovních hodin v závodech průmyslových na 8 hodin denně a 48 hodin týdně, Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 14, Odpočinek v týdnu průmysl (1921), viz blíže 98/1924 Sb., o věku, v němž děti mohou být připuštěny k pracem zemědělským, o spolčovacím a shromažďovacím právu dělníků a o provedení týdenního klidu v průmyslových závodech a Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 90, Noční práce mladistvých (průmysl), revidovaná, 1948, viz blíže Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 460/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o noční práci mladistvých zaměstnaných v průmyslu (revidovaná 1948) (č. 90).

⁶ Z hlediska systematiky by se dalo říci, že i tradiční.

vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF).⁷

Sociální partneri v odvětví vnitrozemské vodní dopravy na úrovni EU, tj. Evropský svaz vnitrozemské plavby, Evropská organizace velitelů a Evropská federace pracovníků v dopravě, uzavřeli dne 15. 2. 2012 Evropskou dohodu o úpravě určitých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy. Smluvní strany předložily dohodu Evropské komisi a požádaly, aby byla provedena rozhodnutím Rady na návrh Evropské komise v souladu s čl. 155 odst. 2 Smlouvy o fungování EU.⁸ Evropská komise vypracovala návrh směrnice, jejíž přílohu tvoří předmětná dohoda sociálních partnerů a předložila ji Radě ke schválení. Při procesu schvalování směrnice o pracovní době ve vnitrozemské vodní dopravě byly diskutabilní jak mechanismus přijetí daného návrhu sociálních partnerů, založený na principu „take it or leave it“⁹, tak zejména otázka reprezentativnosti sociálních partnerů, především na straně zaměstnavatelů, kdy v organizaci EBU bylo při přijímání zastoupeno pouze 8 členských států a v ESO pouze 5 členských států.¹⁰ Mnohé členské státy navíc považovaly za nepřijatelné, aby jedna smluvní strana (ESO) vyloučila z působnosti dohody subjekty, které sama zastupuje.¹¹

Je nutné si dále uvědomit, že výklad předpisů EU, a to nejen těch relevantních pro problematiku úpravy pracovní doby a doby odpočinku, není mnohdy jednoznačný a k plnému pochopení jejich významu je potřeba seznámit se především s rozhodnutími Soudního dvora Evropské unie¹², které usnadňují jejich interpretaci. Stejně tak i studium hodnotících zpráv Evropské komise pomáhá účinně reagovat na původně mylně pochopenou snahu určitě směrnice a s jejich pomocí tak lze nově již správně ve vnitrostátním právu stanovit požadavky k naplnění požadavků ve směrnici vytyčených.

Významnější rozsudky SDEU jsou mnohdy schopny vyložit instituty, které se z hlediska výslovných definic a termínů v příslušné směrnici použitých dokonce ve směrnici vůbec nevyskytují, a mohlo by se tak zdánlivě jevit, že se na ně směrnice nepamatuje a neměla ambici je

⁷ Blíže dostupná na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/TXT/?uri=CELEX:32014L0112>, a dále jen „směrnice o pracovní době ve vnitrozemské vodní dopravě“.

⁸ Dále jen „SFEU“, její konsolidované znění je dostupné na:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>.

⁹ Tento anglicky pojmenovaný princip znamená, že je možno návrh právní úpravy pouze přijmout jako celek, nebo odmítnout. Neexistuje tak možnost k návrhu právního předpisu uplatnit pozměňovací návrhy.

¹⁰ Z obou organizací je zastoupeno celkem pouze 9 členských států.

¹¹ Tj. podnikatelé v odvětví vnitrozemské vodní dopravy – viz odst. 1 bod 2 a odst. 2 písm. f) přílohy směrnice.

¹² Dále jen „SDEU“.

normovat. Avšak tyto instituty jsou, jak se následně ukáže, nerozlučně spjaty s určitým dalším institutem ve směrnici obsaženým. Například pro pochopení důsledků institutu pracovní pohotovosti, tj. termínu ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby¹³ nikterak nepoužitého, SDEU v rozsudcích a usneseních SERGAS, SIMAP, Norbert Jaeger, Dellas, Vorel¹⁴ a dalších podal závazný výklad k definici pojmu „pracovní doba“ uvedené ve směrnici o pracovní době, přičemž dospěl mimo jiné k názoru, že pokud zaměstnavatel požaduje po zaměstnanci během pracovní pohotovosti přítomnost na pracovišti, pak je nutné, aby celá tato doba byla považována za pracovní dobu, a případně při splnění dalších podmínek dokonce i za práci přesčas.

Jiné rozsudky SDEU zase upřesňují poměrně vágní či značně obecná a neurčitá ustanovení směrnic či nařízení. Příkladem může být soudní interpretace k problematice poskytování náhradních dob odpočinku. SDEU v této věci dospěl ve výše zmíněném rozsudku Jaeger¹⁵ k názoru, že pokud je z důvodu pracovní pohotovosti na pracovišti zkrácen odpočinek pod 11 hodin podle článku 3 směrnice o pracovní době, musí být relevantní náhradní odpočinek poskytnut bezprostředně po skončení příslušných dob práce. Tento závěr pak nelze vztahovat jen na případy, kdy zaměstnanec mimo svou řádně rozvrženou směnu drží pracovní pohotovost na pracovišti, ale má obecné důsledky pro všechny případy, kdy dojde ke zkrácení minimálního denního odpočinku pod 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Podobné případy pak můžeme nalézt především při četných výkladech institutu nároku na dovolenou za kalendářní rok, při výkladu rozsahu možnosti využití odchylek od standardních ustanovení směrnic či nařízení, i u dalších významných pracovněprávních institutů, které směrnice nebo nařízení ve svých ne vždy jasných ustanoveních upravují.

Jaký význam má příslušná judikatura SDEU je nasnadě. Výše zmíněné rozsudky vyvolaly v Evropě značné potíže. Státy si byly například vědomy skutečnosti, že v případě plného

¹³ Viz blíže <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=cellar:050dd964-4f94-4c61-ab50-89217a0d90e2> a dále jen „směrnice o pracovní době“.

¹⁴ Viz blíže usnesení ze dne 3. července 2001 ve věci Confederación Intersindical Galega (CIG) v. Servicio Galego de Saude (SERGAS), C-241/99, ECLI:EU:C:2001:371; rozsudek ze dne 3. října 2000 ve věci Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528; rozsudek ze dne 9. září 2003 ve věci Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437; rozsudek ze dne 1. prosince 2005 ve věci Abdelkader Dellas a další v. Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728; usnesení ze dne 11. ledna 2007 ve věci Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23.

¹⁵ Rozsudek ze dne 9. září 2003 ve věci Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437.

respektování uvedených rozsudků by došlo k ochromení některých oborů činností, ve kterých se využívá pracovní pohotovost na pracovišti. Členské státy proto začaly masivně využívat výjimku tzv. opt-outu, tj. možnosti nebýt limitován rozsahem maximální týdenní pracovní doby, obsaženou v článku 22 odst. 1 směrnice o pracovní době. Příslušná judikatura SDEU tak má význam nejen z hlediska vyjasnění interpretace příslušných ustanovení, ale výrazně ovlivňuje chování členských států týkající se využívání možnosti výjimek stanovených ve směrniciích a konečně i snahy o revizi sekundárních evropských právních předpisů v budoucnu.

Požadavky směrnic jsou členské státy povinny v určité lhůtě transponovat do jejich vnitrostátních právních řádů. Proto je v rámci disertační práce důležité věnovat se i zhodnocení v současnosti účinné vnitrostátní právní úpravy České republiky, a to jak s ohledem na dodržení požadavků vyplývajících ze směrnic EU, tak i s ohledem na závazky České republiky plynoucí z ostatních mezinárodních instrumentů věnujících se problematice pracovní doby a doby odpočinku. Skutečnost, že transpozice směrnic není úplně jednoduchá, by měla vyplynout z popisu v příslušné kapitole, kde budou uvedeny některé zásadní nedostatky vnitrostátní právní úpravy.

Z důvodu již výše zmíněné problematiky fragmentarizace evropských právních předpisů upravujících oblast pracovní doby jednotlivých zaměstnanců, je při jejich transpozici nelehkým úkolem nejen správně upravit pracovní podmínky specifických zaměstnanců odlišné od pracovních podmínek zaměstnanců, na něž se vztahuje obecná právní úprava v dané oblasti¹⁶, ale především správně vymezení jejich věcnou¹⁷ a osobní působnost¹⁸. Mnohdy může vzniknout vskutku nepřehledná právní úprava, která v konečném důsledku negativně poškozuje osoby, na které dopadá, neboť nemají dostatečnou právní jistotu v dané oblasti.

Velice důležité je i řádné zmapování možností výjimek, které daná nařízení a směrnice obsahují, a které členské státy mohou využít. V disertační práci neposkytnu pouze jejich prostý výčet, ale budu se současně snažit i o nalezení řádných mantinelů, mezi kterými se lze v rámci využití dané výjimky pohybovat. V této souvislosti zhodnotím i oprávněnost požadavků praxe. Při snaze o názorné vysvětlení této úvahy může být vhodným příkladem v minulosti již několikrát předložený požadavek praxe na právní zakotvení tzv. klíčových zaměstnanců. Bylo navrhováno, aby byl v zákoníku práce definován pojem tzv. klíčových zaměstnanců jako osob, které mohou

¹⁶ Pracovní dobu, dobu odpočinku, dovolenou atd.

¹⁷ Například druh dopravy a vymezení dopravního prostředku.

¹⁸ Tj. okruh zaměstnanců, na které se příslušný právní předpis bude vztahovat.

podstatně ovlivňovat činnost zaměstnavatele s tím, že okruh těchto zaměstnanců vymezí zaměstnavatel v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem vydaným po projednání s odborovou organizací. Cílem požadavků praxe bylo přiblížení ke smlouvě o výkonu funkce¹⁹, a to zejména z hlediska flexibilního modelu pracovní doby, spočívajícího v možnosti zaměstnance rozvrhovat si pracovní dobu sám, i pokud pracuje na pracovišti zaměstnavatele a využít v co nejširší míře možností výjimek ve smyslu směrnice o pracovní době. Dále u těchto zaměstnanců mělo dojít ke zrušení povinnosti evidovat si pracovní dobu. Další zvláštnost se měla týkat způsobu odměňování, kdy vedoucí zaměstnanci v praxi neměli být odměňováni za čas strávený v práci, ale za výkon, resp. výsledek a měly být u nich aplikovány výjimky z některých kogentních ustanovení ve prospěch smluvní volnosti.²⁰ V dané souvislosti je nutné podotknout, že je nesporným faktem, že směrnice o pracovní době ve svém článku 17 odst. 1 písm. a) umožňuje odchýlení se od článku 3 týkajícího se denního odpočinku, článku 4 týkajícího se přestávky, článku 5 týkajícího se minimální týdenní doby odpočinku, článku 6 týkajícího se maximální délky týdenní pracovní doby, článku 8 týkajícího se maximální délky noční práce a konečně i článku 16, týkajícího se možnosti stanovení referenčního období v určité délce u určitých institutů ve směrnici upravených. Avšak je nutné současně reflektovat i skutečnost, že článek 17 odst. 1 písm. a) směrnice o pracovní době jasně hovoří o vrcholných řídicích pracovnících nebo jiných osobách majících pravomoc nezávisle rozhodovat, a to v případech, kdy se vzhledem ke zvláštní povaze dotýčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci.²¹ Navíc judikatura SDEU jasně deklaruje, že při odchýlení se je nutné dodržovat obecné zásady ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků. Možnost odchylky totiž neznamená úplnou negaci, tj. popření smyslu a účelu směrnice, ale pouze možnost jiné úpravy. Velice významná je proto nutnost interpretace v souladu se závaznou judikaturou SDEU, která jak v rozsudku Jaeger²², tak v rozsudku Isère²³, v souvislosti s diskutovanou věcí upřesňuje, že odchylky, které umožňuje článek 17 směrnice o pracovní době, musí být interpretovány takovým způsobem, že je jejich dosah limitován na to, co je přísně nezbytné za účelem zabezpečení zájmů, které i při použití těchto odchylek musí být chráněny.²⁴ Z příslušných ustanovení směrnice o pracovní době, ať již

¹⁹ Viz blíže zejména § 59 a násl. zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů.

²⁰ Např. možnost po dohodě zahrnout do mzdy i jiné nároky než příplatek za přesčas apod.

²¹ Což je dozajista menší okruh zaměstnanců než okruh zaměstnanců spadajících pod praxi navrhovaný pojem klíčových zaměstnanců.

²² Viz blíže rozsudek ze dne 9. září 2003 ve věci Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437.

²³ Viz blíže rozsudek ze dne 14. října 2010 ve věci Union syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre a další, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612.

²⁴ SDEU v příslušných bodech rozsudků stanoví, že „je namístě v tomto ohledu podotknout, že protože existují výjimky z režimu Společenství v oblasti úpravy pracovní doby zavedeného směrnicí 93/104, odchylky upravené v článku 17

z odůvodnění, článků samotných či z rozsudků SDEU je pak možno mimo jiné vyvodit především následující závěry:

- předně by všichni pracovníci měli mít dostatečnou dobu odpočinku; pracovníkům v Evropské unii musí být poskytnuty minimální denní, týdenní a roční doby odpočinku a přiměřené přestávky v práci;
- vzhledem k otázkám, které by mohla úprava pracovní doby v rámci podniku vyvolat, je žádoucí stanovit pružnost při uplatňování některých ustanovení směrnice o pracovní době; přitom je však nutné zajistit soulad se zásadami bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků;
- je nezbytné zajistit, aby určitá ustanovení směrnice o pracovní době mohla podléhat odchylkám zaváděným podle okolností členskými státy nebo sociálními partnery; v případě odchylky však musí být dotčeným pracovníkům zpravidla poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku;
- s ohledem na hlavní cíl směrnice o pracovní době, kterým je účinně chránit bezpečnost a zdraví pracovníků, musí být každému pracovníkovi poskytnuty přiměřené doby odpočinku, které nejenže musí být efektivní tím, že dotčené osobě umožní zotavit se z únavy vyvolané prací, nýbrž musí mít i takovou preventivní povahu, která je s to v co největší možné míře snížit nebezpečí zhoršení bezpečnosti a zdraví pracovníků, které může spočívat v nahromadění pracovních dob bez nezbytné doby odpočinku.

Ve světle výše uvedeného je tedy zřejmé, jakým způsobem EU k možnosti využití výjimek přistupuje a že tedy jejich aplikace nesmí být bezbřehá a svévolná. V tomto směru jasně říká, že největší obavy má ze snah o příliš širokou aplikaci výjimek ze strany členských států. Pokud by proto přece jen mělo být legislativní řešení zvažováno, je nutné tedy přistoupit k takové definici, která by počet možných klíčových zaměstnanců pod ní zařaditelných výrazně redukovala a neumožňovala by zaměstnavateli účelové jednání při jeho diskreci v rámci určení klíčového zaměstnance s cílem obejít požadavků směrnice o pracovní době ve snaze vyhnout se ochraně

této směrnice musí být vykládány tak, že jejich dosah je omezen na to, co je přísně nutné pro ochranu zájmů, které tyto odchylky dovolují chránit.“

bezpečnosti a zdraví zaměstnanců.²⁵ Na základě výše uvedeného je zřejmé, že praxí navrhovaná právní úprava z hlediska mantinelů daných pro možnost odchýlení se směrnicí o pracovní době neobstojí, neboť smyslem a účelem pracovního práva a evropských směrnic pro tuto oblast je především ochrana bezpečnosti a zdraví zaměstnance při práci. V případě neexistence limitů maximální pracovní doby, minimální doby odpočinku a jiných, si lze naplnění tohoto účelu představit jen stěží. Z uvedeného příkladu je také zřejmé, jak složitá může být pro vnitrostátního zákonodárce snaha o řádnou transpozici požadavků evropského sekundárního práva.

Právě studium samotných evropských směrnic a nařízení, zásadních rozhodnutí SDEU, která tyto směrnice a nařízení vykládají, a taktéž odborných studií akademických pracovníků, mi dozajista pomůže vytvořit si ucelený kritický názor na stávající platnou vnitrostátní úpravu a její případné nedokonalosti. V samotném závěru disertační práce se na základě nabytých poznatků budu snažit kromě kritických názorů na danou problematiku předložit i některé návrhy *de lege ferenda*, které by dle mého názoru mohly situaci v oblasti právní úpravy pracovní doby ulehčit a zlepšit stávající stav, který ne vždy správně reflektuje požadavky mezinárodních a evropských standardů, jimiž je Česká republika vázána.

Žijeme v rychle se rozvíjejícím globalizovaném světě plném změn, na které je nutno co nejlépe a nejkompaktněji reagovat. Jak již bylo řečeno, revize stávajících právních předpisů či tvorba předpisů nových jsou nevyhnutelné a oblast pracovní doby není v tomto směru žádnou výjimkou. Přesto je však nutné zdůraznit, že při hodnocení a porovnávání výhod či nevýhod navrhované právní úpravy by neměly stát v popředí pouze ekonomická výhodnost a efektivita. Je to především člověk samotný, jeho důstojnost, zdraví a rodinný život. Tyto aspekty by neměly být při formulaci právních předpisů v oblasti pracovní doby a doby odpočinku nikdy opomíjeny. Hlavním účelem směrnic, nařízení i mezinárodních právních instrumentů v rozebírané oblasti je proto stanovit minimální bezpečnostní a zdravotní požadavky na úpravu pracovní doby. Na toto téma bylo provedeno mnoho studií, jež dokazují, že dlouhá pracovní doba a nedostatek odpočinku²⁶ mohou mít negativní dopad.²⁷ SDEU ve svých rozsudcích opakovaně uvedl, že požadavky, které směrnice stanoví v oblasti maximální pracovní doby, placené dovolené za kalendářní rok a minimálních dob odpočinku, „*jsou obzvláště důležitými pravidly Společenství,*

²⁵ Za klíčového zaměstnance by například považoval i mistra v provozu či vedoucího ortopedického oddělení, přičemž zde jistě není opodstatněné, aby tito zaměstnanci neměli ohraničenou pracovní dobu a byli k dispozici zaměstnavateli či „v pracovní pohotovosti“ 24 hodin denně 7 dní v týdnu.

²⁶ Zvláště v případech, kdy se jedná o dlouhodobý jev.

²⁷ Vyšší počet nehod a pochybení, zvýšená míra stresu a únavy, krátkodobá a dlouhodobá zdravotní rizika.

z nichž musí mít prospěch každý pracovník.“ Podobně ustanovení čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie²⁸ stanoví, že *„každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.“* Společnou snahou evropských směrnic a nařízení i dalších mezinárodních právních standardů je tak stanovit společné minimální pracovněprávní standardy pro pracovníky ve všech členských státech. V rámci těchto minimálních pracovněprávních standardů je vždy potřebné mít na zřeteli bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků, a proto je nelze vykládat takovým způsobem, který by tento jejich základní smysl a zásadu, z níž vychází, negoval.

²⁸ Dostupná na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT> a dále jen „LZP EU“.

1. Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku v Evropské unii

1.1. K obecné směrnici o pracovní době

1.1.1. Právní úprava v tzv. obecné směrnici o pracovní době a její účel

Tzv. obecnou směrnicí o pracovní době²⁹ je možno považovat za stěžejní nástroj sekundárního práva EU nejen v oblasti právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců, ale také za významný prvek *acquis* EU obecně. Stala se důležitou součástí aktivní sociální politiky EU a slouží jako prostředek prosazení sociálních práv zaměstnanců již něco více než čtvrtstoletí, neboť první směrnice s podobným obecným uplatněním v rozebírané oblasti byla přijata již na sklonku roku 1993.³⁰ Směrnice o pracovní době si klade za cíl stanovit individuální práva všech pracovníků v EU a je projevem konkretizace článku 31 velice důležitého aktu primárního práva EU v podobě LZP EU, který uznává právo každého pracovníka na „*pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost*“ a na „*stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou*“.

V souladu s jejím právním základem je účelem směrnice o pracovní době uvedeným v čl. 1 odst. 1 a v bodech 2 a 4 odůvodnění stanovit „*minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby*“.

Právní základ a účel směrnice o pracovní době lze považovat za hlavní zásady, které musí být brány v potaz při jejím výkladu jak ze strany SDEU, tak ze strany členských států a odborné praxe. V souladu s bodem 4 odůvodnění směrnice o pracovní době, ve kterém se uvádí, že „*zlepšení bezpečnosti práce, pracovní hygieny a ochrany zdraví při práci je cíl, který by neměl být podřízen úvahám ryze ekonomické povahy*“, tak již SDEU například judikoval, že není možné vzít v potaz ekonomické a organizační důsledky předložené členskými státy v souvislosti s otázkou, zda se doba pracovní pohotovosti považuje za pracovní dobu.³¹

V souladu s dikcí bodu 1 recitálu směrnice o pracovní době lze blíže říci, že si tato klade za cíl stanovit minimální bezpečnostní a zdravotní požadavky na úpravu pracovní doby v souvislosti

²⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18. 11. 2003, s. 9).

³⁰ Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, 13.12.1993, s. 18).

³¹ Viz blíže rozsudek ze dne 9. září 2003 ve věci Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, body 66 a 67.

s denní dobou odpočinku, přestávkami v práci, týdenní dobou odpočinku, maximální délkou týdenní pracovní doby, dovolenou za kalendářní rok a s aspekty noční práce, práce na směny a rozvržením práce. Na sklonku roku 2003 se tato směrnice stala projevem snahy evropského zákonodárce o zpřehlednění a vyjasnění situace v dané oblasti, neboť původní směrnice z roku 1993 byla začátkem srpna roku 2000 výrazným způsobem novelizována další směrnicí v diskutované oblasti.³²

U právních institutů maximální délky týdenní pracovní doby, minimální denní a týdenní doby odpočinku a dovolené za kalendářní rok, tedy u práv zaručených přímo LZP EU, lze dovodit v kontextu článku 31 LZP EU nespornou spojitost s článkem 52 LZP EU, ve kterém se uvádí, že *„každé omezení výkonu práv a svobod uznaných touto listinou musí být stanoveno zákonem a respektovat podstatu těchto práv a svobod. Při dodržení zásady proporcionality mohou být omezení zavedena pouze tehdy, pokud jsou nezbytná a pokud skutečně odpovídají cílům obecného zájmu, které uznává Unie, nebo potřebě ochrany práv a svobod druhého.“*

1.1.2. Řešení problémů spojených s měnící se organizací práce

Jak již bylo řečeno v úvodu této kapitoly, první směrnice v dané oblasti vstoupila v platnost před více než čtvrtstoletím. Reagovala na potřeby takové společnosti, v níž bylo možno vyzorovat oproti současnosti beze sporu větší výskyt výkonu práce ve standardním pracovním režimu běžného pracovního dne v rámci „pevné“ směny na pracovišti zaměstnavatele. Mobilní práce a tzv. práce z domova byly bez jakýchkoliv pochyb výjimečnější než dnes a o určitých nových formách práce, které můžeme v současnosti, byť někdy stále s pochybnostmi, označovat za moderní formy práce, neboť se již v moderním pracovním právu etablovaly a s úspěchem stále více nahrazují standardní pracovní režimy, se začalo teprve uvažovat nebo nebyly vůbec možné. Významné, a dalo by se říci, že i překotné změny ve společnosti a ekonomice, zejména pak v sektoru informačních a komunikačních technologií a digitalizace, měly a mají na oblast pracovní doby a doby odpočinku značný dopad. Změnily se i priority samotných zaměstnanců, kteří stále více volají s dostupnými technologickými možnostmi po flexibilnějším pracovním režimu, který by jim umožnil úspěšně skloubit osobní a pracovní život. Nové formy práce a podnikatelské modely však s sebou mnohdy nesou i negativa v podobě požadavků na dostupnost pracovníka

³² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES ze dne 22. června 2000, kterou se mění směrnice Rady 93/104/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, aby se její oblast působnosti rozšířila na odvětví a činnosti vyňaté z oblasti působnosti uvedené směrnice (Úř. věst. L 195, 1. 8. 2000, s. 41–45).

v režimu „24/7“ či trendu výroby „just-in time“ spojeným s nutností větší intenzity práce v určitém časovém období. Zejména digitalizaci a nové technologické možnosti lze tak považovat za fenomény moderní doby, které přispívají k větší roztržitosti práce, a to jak, co se místa jejího výkonu týče, tak co se týče nepřetržitosti času, ve kterém je nebo naopak není vykonávána. Nové formy zaměstnávání tak přináší zaměstnancům značné výhody, ale současně i značná rizika. O souvisejících tématech, o kterých se ve snaze o eliminaci těchto rizik v současnosti hovoří, mezi kterými lze například uvést diskuzi na téma tzv. práva odpojit se, akademici a legislativci v době vydání první směrnice o pracovní době neměli ponětí. Možnost a zároveň i nutnost větší flexibility, kterou globalizovaný svět s vysoce konkurenční ekonomikou fungující na nepřetržité bázi s sebou přináší, jsou tedy úzce provázány s novými riziky pro zdraví a bezpečnost zaměstnanců, která souvisejí s pracovní dobou, a na které by měla být schopna právní úprava adekvátním způsobem reagovat a eliminovat je. Právě tyto fenomény moderního pracovního práva, které významným způsobem ovlivňují dění v oblasti právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku, byly předmětem široké konzultace ohledně evropského pilíře sociálních práv, kterou Evropská komise zahájila v roce 2016 a ve které se potvrdila nutnost adekvátním způsobem reagovat na nové formy práce v kontextu snahy o ochranu zdraví a bezpečnosti zaměstnanců.

Například Evropský hospodářský a sociální výbor ve svém stanovisku k zahájení konzultace o evropském pilíři sociálních práv zdůraznil, že delší profesní dráha musí být provázena *„přístupem zahrnujícím celý životní cyklus, který bude podporovat dobré pracovní podmínky, včetně opatření týkajících se zdraví a bezpečnosti a pracovní doby.“*³³ Evropský parlament pak ve svém usnesení ze dne 19. ledna 2017 rovněž výslovně připomenul, že *„právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zahrnuje také ochranu před riziky na pracovišti, jakož i omezení pracovní doby a stanovení minimální doby odpočinku a placené dovolené za kalendářní rok“*, a vyzval *„členské státy k úplnému provedení příslušných právních předpisů.“*³⁴

1.1.3. Role Soudního dvora Evropské unie při výkladu ustanovení směrnice o pracovní době a význam interpretace ze strany Evropské komise

³³ Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ke sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů, Zahájení veřejné konzultace o evropském pilíři sociálních práv, SOC/542-01902-00-03-ac, bod 3.23.

³⁴ Evropský parlament, usnesení ze dne 19. ledna 2017 o evropském pilíři sociálních práv, 2016/2095(INI).

Od roku 1993 lze zaznamenat desítky rozsudků a usnesení SDEU, jejichž snahou bylo vyložit některá sporná ustanovení směrnice o pracovní době. Jak významný vliv tyto rozsudky na správný výklad a aplikaci příslušných ustanovení směrnice o pracovní době mají, bude patrné z dalších řádků této stěžejní kapitoly celé mé práce. Při absenci příslušných ustanovení neschopných reflektovat veškeré situace, které život přináší, musí mnohdy SDEU při výkladu a rozhodování značným způsobem improvizovat a dalo by se říci, že jeho rozhodování dikci směrnice o pracovní době dotváří. Tak tomu je zejména u institutů, se kterými text směrnice o pracovní době nepočítá nebo u institutů, kde je směrnice o pracovní době značně stručná a skoupá na slovo, což dokládá například značné množství judikátů věnujících se tématu práva na dovolenou za kalendářní rok.

U judikatury v takovém velkém rozsahu lze říci, že byť je dozajista jejím posláním vyjasnění příslušných ustanovení směrnice o pracovní době, mnohdy naopak dochází k jevu přesně opačnému, tj., že přílišný rozsah mnohdy často ne úplně konsistentní judikatury paradoxně v mnohém přispívá spíše ke ztížení pochopení přesného obsahu a dosahu ustanovení směrnice o pracovní době a shody relevantních subjektů v jejich interpretaci. Správné pochopení a znalost příslušného vývoje relevantní judikatury v dané oblasti je i přesto však nutným atributem pro správné pochopení skutečného významu a přesných požadavků příslušných ustanovení směrnice o pracovní době. Bohužel ani takto rozsáhlá judikatura není všemocná a nevěnuje se zdaleka všem diskutabilním a kontroverzním ustanovením směrnice o pracovní době. Je možné přirozeně předpokládat, že spory o výklad a předběžné otázky podávané SDEU v souvislosti se směrnicí o pracovní době nejen nekončí, ale že v průběhu času, kdy nerevidovaná a značně zastaralá směrnice o pracovní době bude stále více zaostávat ve schopnosti reagovat na trendy a nové instituty moderního pracovního práva, budou stále častější a v nich řešená materie o to více kontroverznější. Pokusy o revizi směrnice o pracovní době z let 2004 a 2005³⁵, které mimo jiné reagovaly i na vývoj judikatury SDEU v dané oblasti a snažili se jej vhodnou revizí směrnice o pracovní době zvrátit, byly totiž neúspěšné. V prvním z těchto návrhů, který Evropská komise vytvořila poté, co sociální partneři odmítli její výzvu na dosažení evropské dohody v dané oblasti, bylo využito skutečnosti, že sama směrnice o pracovní době požadovala přezkoumat ustanovení

³⁵ Viz blíže návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby KOM(2004) 607 v konečném znění dostupný na: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0607:FIN:CS:PDF> a změněný návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby KOM(2005) 246 v konečném znění dostupný na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52005PC0246&from=cs>.

týkající se odchylek od referenčního období pro použití článku 6 a možnosti nepoužívat omezení obsažená v článku 6 v případě, kdy dá pracovník individuální souhlas s výkonem práce nad rámec rozsahu uvedeného v článku 6. Současně s těmito instituty však byla v návrhu řešena v reakci na příslušné rozsudky SDEU i problematická oblast pojmání doby pracovní pohotovosti držené na pracovišti zaměstnavatele za pracovní dobu zaměstnance a také problematika stanovení maximální doby pro poskytnutí náhradního odpočinku za zkrácený standardní odpočinek. U možnosti výjimky z nutnosti dodržení maximálního rozsahu týdenní pracovní doby uvedeného v článku 6 došlo oproti původní směrnici o pracovní době v návrhu ke zpřísnění, co se týče odchylek od standardní doby referenčního období naopak k větší flexibilitě právní úpravy. Nově byla do textu směrnice návrhem vložena definice pracovní pohotovosti a v této souvislosti taktéž jasně vymezeno, že neaktivní část pracovní pohotovosti bude obecně považována za dobu odpočinku zaměstnance. Maximální doba pro poskytnutí náhradního odpočinku po zkrácení standardního odpočinku byla stanovena na 72 hodin. Tento návrh však v průběhu evropského legislativního procesu nezískal podporu, kdy měl zejména Evropský parlament odlišný náhled na věc,³⁶ a to především v kontextu posuzování pracovní pohotovosti a nově také nutnosti aplikace limitů vyplývajících ze směrnice o pracovní době na pracovníka, a nikoliv na pracovní smlouvu.³⁷ Z těchto důvodů se Evropská komise snažila předložit výše uvedený změněný návrh na revizi směrnice o pracovní době, u nějž doufala, že bude lépe akceptovatelný pro veškeré další aktéry evropského legislativního procesu. Byly v něm provedeny určité změny v problematice tzv. opt-outu,³⁸ které v daném směru možnosti odchylky ještě více zpřísnily. Ke zpřísnění a lepší reflexi bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků došlo i v rámci řešení problematiky neaktivní části pracovní pohotovosti. Nově byla doplněna definice pracovního místa a stanovení maximální možné doby pro poskytnutí náhradního odpočinku za zkrácený odpočinek bylo ponecháno na dohodě sociálních partnerů v příslušných odvětvích. Ani tento návrh však evropským legislativním procesem neprošel, kdy jej Evropský parlament za použití velice obdobných argumentů jako u předchozího návrhu opět odmítl.³⁹ Snad i vlivem takto popsaných neúspěchů již k dalšímu legislativnímu návrhu na změnu směrnice o pracovní době dosud nedošlo. Evropská komise pouze projevila snahu opět vyzvat sociální partnery k dosažení kompromisní dohody

³⁶ Viz blíže na:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A6-2005-0105&language=EN>.

³⁷ Blíže bude o těchto pojmech pojednáno dále.

³⁸ Tedy možnosti nepoužívat omezení obsažená v článku 6 v případě, kdy dá pracovník individuální souhlas s výkonem práce nad rámec rozsahu uvedeného v článku 6.

³⁹ Viz blíže na:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A6-2008-0440&language=EN>.

v diskutované oblasti,⁴⁰ avšak opět bez úspěchu. I přesto, že se zde zavázala k přijetí pozměňovacího legislativního návrhu, k předložení takového návrhu ze strany Evropské komise do této chvíle nedošlo. I proto snad Evropská komise, vědoma si problémů souvisejících s neschopností směrnice o pracovní době reagovat na velmi konkrétní otázky, které přináší jak neustálý pokrok ve společnosti, tak přetrvávající nejasnosti ohledně příslušných neurčitých ustanovení směrnice o pracovní době, a konečně i značný objem již existující, mnohdy velice kontroverzní a nekonsistentní judikatury SDEU, vydala v roce 2017 alespoň tzv. právně nezávazné interpretační sdělení.⁴¹ Jeho záměrem je zejména přispět k ulehčení vzájemného působení znění směrnice o pracovní době a probíhajících, textem směrnice o pracovní době nereflektovaných, změn v moderním světě práce. Posouzení, zda je takový přístup dostačující, se budu věnovat v závěrečné části této práce. Nicméně je možné v daném ohledu uzavřít, že dosažení určité kompromisní dohody sociálních partnerů ohledně revize směrnice o pracovní době se i v současné době zdá být značně nejisté.

Mým hlavním záměrem v této kapitole je tedy analyzovat příslušná ustanovení směrnice o pracovní době, a to v kontextu relevantních rozsudků SDEU i interpretace Evropské komise. Obecně lze ke stávající směrnici o pracovní době říci, že kromě rozšíření oblasti působnosti a zrušení dřívějšího ustanovení o tom, že by týdenní odpočinek měl „zpravidla zahrnovat neděli“, svou dikcí ve své podstatě odpovídá ustanovením předchozích směrnic z roku 1993 a 2000.⁴² Z tohoto důvodu přihlíží výklad v dané kapitole i k odpovědím, které SDEU poskytl na otázky vztahující se k předchozím směrnicím. Nebude-li stanoveno v této kapitole jinak, ustanovení zde uvedená a analyzovaná jsou ustanoveními převzatými ze znění směrnice o pracovní době, která je platná v současnosti. Jen v případě potřeby se pak odkazuje na předchozí znění. Budu se tak ve většině věnovat pouze textu v současnosti účinné směrnice o pracovní době, nikoliv jejich předchůdkyním, byť v rámci analýzy judikatury SDEU rozeberu i některé rozsudky, které se k předchozím směrnicím o pracovní době vztahovaly a které jsou v souvislosti se současným zněním směrnice o pracovní době stále relevantní. Při mém výkladu se budu snažit vycházet nejen

⁴⁰ Viz blíže na:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0106&from=EN> a na:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0801&from=EN>.

⁴¹ Interpretační sdělení Komise o směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. EU C 165, 24. 5. 2017, s. 1–58).

⁴² Viz blíže rozsudek ze dne 10. září 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, bod 22; rozsudek ze dne 25. listopadu 2010 ve věci Günter Fuß v. Stadt Halle, C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717, bod 32; usnesení ze dne 4. března 2011 ve věci Nicușor Grigore v. Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, bod 39.

z textu směrnice o pracovní době, z relevantních rozsudků SDEU a z interpretace Evropské komise, nýbrž i ze vzájemných souvislostí směrnice o pracovní době s jinými právními nástroji EU, ať již v podobě primárního či sekundárního práva, z cílů směrnice o pracovní době a konečně z aplikace zásady *in dubio pro libertate*, zejména v případech, kdy bude nutno čelit případným mezerám ve směrnici o pracovní době a v příslušné judikatuře. Vždy se budu snažit přihlížet k hlavnímu účelu směrnice o pracovní době, kterým je zlepšit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci. Co se týče právně nezávazných názorů Evropské komise, jakožto tzv. „strážkyně Smluv“, která má pravomoc sledovat provádění práva EU a případně zahájit či ukončit řízení o nesplnění povinnosti na základě všech ustanovení směrnice o pracovní době, včetně nejasných ustanovení, u nichž SDEU prozatím nejudikoval, budu se je snažit zohlednit a důkladně je právně posoudit právě v situacích, kdy se bude jednat o nejasné a dosud prostřednictvím SDEU nerozhodnuté aspekty směrnice o pracovní době.

1.1.4. K právnímu základu a ještě jednou k účelu směrnice o pracovní době

Úvodem je vhodné v rámci vývoje přijímání aktů sekundárního práva v dané oblasti zmínit, že první směrnice o pracovní době z roku 1993 byla založena na článku 118a Smlouvy o založení Evropského společenství. Tento článek tehdy opravňoval Radu⁴³ k přijetí minimálních požadavků „na podporu zlepšování zejména pracovního prostředí a k zabezpečení vyšší úrovně ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků.“

Až do rozhodnutí SDEU⁴⁴, ve kterém tento potvrdil, že příslušný článek zahrnuje všechny faktory, fyzické i jiné, které mohou ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků v jejich pracovním prostředí, včetně určitých aspektů organizace pracovní doby, existovaly s ohledem na využití zrovna tohoto právního základu pro přijetí diskutované směrnice pochyby. V dané kauze se Spojené království Velké Británie a Severního Irska snažilo dosáhnout při využití postupu dle článku 173 Smlouvy o založení Evropského společenství zrušení buď celé směrnice, nebo alternativně jejích článků 4, první a druhé věty článku 5, odstavce 2 článku 6 a článku 7. Domnívalo se totiž, že směrnice byla přijata na nesprávném právním základě a že měla být přijata

⁴³ V současném kontextu Radu Evropské unie, viz blíže https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/council-eu_cs.

⁴⁴ Rozsudek ze dne 12. listopadu 1996 ve věci Spojené království Velké Británie a Severního Irska v. Rada Evropské unie, C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, body 15–49 či dále potvrzení dílčího závěru tohoto rozsudku v rozsudku ze dne 9. září 2003 ve věci Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, bod 93.

buď na základě článku 100, nebo článku 235, kdy oba tyto články vyžadovaly jednomyslnost hlasování v Radě Evropské unie. Dále bylo toho názoru, že na základě článku 118a Smlouvy o založení Evropského společenství lze přijmout pouze takové sekundární akty evropského práva, které mají ryzí a reálnou spojitost s bezpečností a ochranou zdraví při práci, přičemž oblast právní úpravy, která se věnuje pracovní době, době odpočinku a dovolené za kalendářní rok mezi oblast s ryzí a reálnou spojitostí s bezpečností a ochranou zdraví při práci nelze zařadit, neboť spojitost s danou oblastí je pouze okrajová. Taková interpretace vycházela z výrazu „pracovní prostředí“ obsaženého v příslušném článku, který šlo dle žalobce spojit pouze s hmotnými podmínkami a riziky na pracovišti. SDEU však dovodil, že tento pojem není možno vykládat restriktivně a že pod pojmy „pracovní prostředí“, „bezpečnost“ a „zdraví“ lze při snaze o jejich zlepšení zařadit veškeré faktory, které mají v dané oblasti objektivní vliv a jejichž řádná regulace může k tomuto zlepšení přispět, tedy i určité aspekty organizace pracovní doby. SDEU se opírá zejména o dikci „zejména v pracovním prostředí“, která spíše nasvědčuje možnosti extensivního výkladu daného ustanovení. Směrnice byla proto dle názoru SDEU řádně přijata na tomto právním základě. Lze tak dovodit, že i stávající směrnice o pracovní době, která zrušila a nahradila směrnici z roku 1993, byla Evropským parlamentem a Radou přijata na základě správného tehdy účinného ustanovení čl. 137 odst. 2 Smlouvy o založení Evropského společenství.⁴⁵ Toto ustanovení umožňuje přijímat směrnice, které stanoví minimální požadavky za účelem zlepšování především pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků.

1.1.5. Stručně k hlavním ustanovením směrnice o pracovní době

S ohledem na věcnou oblast působnosti směrnice o pracovní době je nutné upozornit, že se vztahuje na všechna odvětví činnosti, a to včetně odvětví, jež se zabývají událostmi, které nelze z podstaty věci předvídat, jako jsou požární služby nebo služby civilní ochrany. SDEU se v rámci své rozhodovací praxe přiklonil k výkladu, dle kterého musí být vynětí z oblasti působnosti směrnice striktně omezeno pouze na výjimečné události, jako jsou „*přírodní nebo technologické pohromy, atentáty, těžké nehody nebo jiné události stejného druhu.*“⁴⁶

⁴⁵ Nyní čl. 153 odst. 2 Smlouvy o fungování Evropské unie.

⁴⁶ Viz blíže usnesení ze dne 14. července 2005 ve věci *Personalrat der Feuerwehr Hamburg v. Leiter der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, bod 54.

Za stěžejní rozsudky SDEU týkající se vymezení definice pracovní doby lze považovat zejména rozsudky ve věcech SIMAP, Jaeger a Dellas⁴⁷. SDEU zde rozhodl, že doba strávená v rámci „pracovní pohotovosti“ se jako celek musí považovat za pracovní dobu ve smyslu směrnice o pracovní době v případě, kdy musí být zaměstnanci v rámci takto držené „pracovní pohotovosti“ přítomni na pracovišti, a že naopak v případě, kdy zaměstnanci musí být sice neustále dosažitelní, avšak nemají povinnost nacházet se na místě určeném zaměstnavatelem, se za pracovní dobu musí považovat pouze doba, po kterou skutečně vykonávají práci. V daném kontextu bude dozajista zajímavé sledovat v další části práce, která o definici pracovní doby a doby odpočinku ve výkladovém pojetí SDEU pojedná detailněji, jakým způsobem zejména ve svých nedávných rozhodnutích SDEU závěry svých původních „průkopnických“ rozsudků souvisejících s diskutovanou definicí modifikoval.

Jako jedno z důležitých kritérií ochrany bezpečnosti a zdraví zaměstnanců při práci směrnice o pracovní době stanoví maximální délku týdenní pracovní doby na 48 hodin. Do této délky je nutno započítat veškerou „pracovní dobu“ zaměstnance, nehledě na to, zda je vykonávána ve směnách nebo jako práce přesčas. S maximální délkou stanovené týdenní pracovní doby lze kalkulovat i v jejím průměru, a to v rámci takzvaného referenčního období v maximální délce čtyř měsíců za standardních situací, tj. v situacích, kdy nejsou použitelné odchylky, které směrnice o pracovní době v určitých případech umožňuje. S omezením maximální délky týdenní pracovní doby úzce přirozeně souvisí i problematika nepřetržité minimální denní a týdenní doby odpočinku. V dané souvislosti je někdy diskutabilní, jakou dobu lze vůbec do minimální denní a týdenní doby odpočinku zaměstnance započíst a zda by tato doba měla vykazovat určitou kvalitu.

Další významnou oblastí, kterou směrnice o pracovní době upravuje, je problematika nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok. K poměrně strohé právní úpravě v textu směrnice o pracovní době existuje vskutku „košatá“ judikatura SDEU, která se v dané souvislosti zabývá rozličnými konsekvencemi s touto problematikou spjatými, kterými se dále v příslušné podkapitole budu výrazným způsobem zabírat. Důležité v tomto ohledu je zejména porozumění vztahu některých překážek v práci a jejich vlivu na nárok na dovolenou za kalendářní rok, stejně tak jako ubezpečení v judikatuře SDEU, že doby placené dovolené za kalendářní rok přiznané nad

⁴⁷ Rozsudek ze dne 3. října 2000 ve věci Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, body 46–52; rozsudek ze dne 9. září 2003 ve věci Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, body 44–71; rozsudek ze dne 1. prosince 2005 ve věci Abdelkader Dellas a další v. Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728.

rámec minimální „směrníční“ výměry čtyř týdnů mohou podléhat s ohledem na přiznání nároku na tuto dovolenou kritériím a podmínkám stanoveným ve vnitrostátním právu. Takto stanovené podmínky mohou pak být pro tuto „nadstandardní“ výměru dovolené naprosto odlišné od kritérií a podmínek pro minimální výměru stanovených v judikatuře SDEU, která zejména v této oblasti výrazným způsobem dotváří sekundární evropské právo.⁴⁸

Směrnice o pracovní době umožňuje také celou řadu odchylek, které reagují na zvláštní specifika a požadavky určitých činností nebo odvětví. I při nich však musí být zaměstnanci přirozeně chráněni před nepříznivými vlivy neadekvátně dlouhé pracovní doby či naopak příliš krátkého odpočinku. Tyto odchylky představují poměrně složitý systém, kterému je třeba ve snaze o správné pochopení textu směrnice o pracovní době porozumět. Je tedy nutné postavit na jisto situace, kdy jsou splněny podmínky pro použití těchto odchylek a stejně tak řádně analyzovat možnosti rozsahu jejich použití. Dále se v práci budu tedy věnovat rozličným typům těchto odchylek, správně nastavené možnosti jejich využití, jejich vzájemnému vztahu, jakož i jejich vztahu k základnímu účelu a cíli směrnice o pracovní době. K tomu bude výraznou měrou nápomocna judikatura SDEU.

S ohledem na strukturu analýzy směrnice o pracovní době v této kapitole je možné říci, že se budu snažit dodržet pořadí jednotlivých kapitol a článků obsažených ve směrnici o pracovní době. Nebude však mou ambicí analyzovat článek 17 odst. 5, týkající se lékařů v rámci jejich vzdělávání, neboť možnost využití odchylek v dané oblasti již skončila a v současnosti tedy není příslušné ustanovení relevantní. Stejně tak nebudu analyzovat ani články 24, 25, 26 a 27, neboť je mým záměrem věnovat se pouze článkům hmotněprávní povahy, nikoliv povahy procesní.

1.1.6. K osobní působnosti směrnice o pracovní době

Pokud si pozorně přečteme text směrnice o pracovní době, zjistíme, že neobsahuje žádný konkrétní článek, který by výslovně stanovil její osobní působnost. Je však možné zaznamenat, že její ustanovení odkazují na „pracovníka“, resp. na „každého pracovníka“. Pojem „pracovník“⁴⁹

⁴⁸ Viz blíže například rozsudek ze dne 24. ledna 2012 ve věci *Maribel Dominguez v. Centre informatique du Centre Ouest Atlantique a Préfet de la région Centre*, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, body 47–49; rozsudek ze dne 3. května 2012 ve věci *Georg Neidel v. Stadt Frankfurt am Main*, C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, body 34–37.

⁴⁹ S ohledem na pojem „pracovník“ užívaný v evropském právu a pojem „zaměstnanec“ užívaný v české právní úpravě je třeba v souvislosti s rozбором v této kapitole upřesnit, že mezi těmito pojmy nebude činěn rozdíl. Na tyto pojmy tak bude v daném kontextu nahlíženo jako na synonyma.

však není v samotné, v současnosti účinné směrnici o pracovní době vymezen. V rámci historického výkladu by se mohlo na první pohled jevit, že si lze určitým způsobem při snaze o řádné vymezení pojmu „pracovník“ v kontextu dikce směrnice o pracovní době snad pomoci konstatováním, že v návrhu směrnice o pracovní době z roku 1993⁵⁰ evropský zákonodárce předpokládal, že se použije definice obsažená ve směrnici 89/391/EHS⁵¹, a za zaměstnance se tak bude považovat „každá osoba zaměstnaná zaměstnavatelem, včetně učňů a stážistů, s výjimkou osob zaměstnaných v domácnosti.“ SDEU však tento záměr v minulosti odmítl zejména z toho důvodu, že samotná směrnice o pracovní době na příslušné ustanovení směrnice 89/391/EHS neodkazuje. Vyloučil však rovněž použití definice odvozené z vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí.⁵² Z takového vyloučení v souladu s argumentací SDEU by mělo tedy plynout, že není možné, aby byl pojem „zaměstnanec“ pro účely směrnice o pracovní době vykládán a definován v různých členských státech rozdílným způsobem. Měl by mít autonomní význam, který je vlastní právu Unie a vztahuje se k němu, přičemž musí být v dané souvislosti „vymezen objektivními kritérii, která charakterizují pracovní poměr s ohledem na práva a povinnosti dotčených osob. Základní charakteristikou pracovního poměru je přitom okolnost, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu (viz per analogiam, pro účely článku 39 ES, rozsudky ze dne 3. července 1986, *Lawrie-Blum*, 66/85, *Recueil*, s. 2121, body 16 a 17, jakož i ze dne 23. března 2004, *Collins*, C-138/02, *Recueil*, s. I-2703, bod 26).“⁵³ Tento závěr byl následně zopakován v celé řadě rozsudků SDEU, a mohlo by se tak na první pohled zdát, že lze vycházet na základě ustálené evropské judikatury z toho, že je základní charakteristickou vlastností pracovního vztahu v rámci evropského právního výkladu ve vztazích evropským právem normovaných skutečnost, že určitá osoba po určitou dobu vykonává ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které jako protihodnotu pobírá odměnu.

Takový závěr je však problematický ze dvou důvodů. Jednak si lze klást legitimní otázku, zda je možno pojem „pracovník“ vykládat v kontextu odlišných oblastí právní úpravy shodně, a jednak je nesporným faktem, že v celé řadě směrnic EU, nejen v těch, které se věnují problematice pracovního práva, můžeme nalézt taková ustanovení, která odkazují s ohledem na definici

⁵⁰ Návrh směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final – SYN 295, s. 3.

⁵¹ Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. L 183, 29. 6. 1989, s. 1).

⁵² Rozsudek ze dne 14. října 2010 ve věci *Union syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre a další*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, bod 27.

⁵³ *Ibid.*, bod 28.

„pracovníka“ na vnitrostátní právní úpravu. Mohlo by se tedy jevit, že vnitrostátní zákonodárce má v daném ohledu v rámci transpoziční činnosti poměrně široký prostor pro diskreci. V tomto ohledu se však potvrzuje, že unáhlené zdání klame.

Je sice možné říci, že v rámci obecných výkladů k definici pojmu „pracovník“ nelze nevidět, že existují rozhodnutí SDEU, ve kterých tento tvrdí, že na evropské úrovni neexistuje universální pojetí pojmu pracovník. Tak například v rozsudku *Martínez Sala*⁵⁴ SDEU uvádí, že *„dále je třeba podotknout, že pojem „pracovník“ v právu Společenství není jednoznačný, ale jeho obsah se mění v závislosti na oblasti použití. Pojem „pracovník“ používaný ve smyslu článku 48 Smlouvy o ES a nařízení č. 1612/68 se tedy nutně neshoduje s pojmem uplatňovaným v oblasti článku 51 Smlouvy o ES a nařízení č. 1408/71.“* Tento závěr SDEU podpořil i v roce 2009 v rozsudku *von Chamier-Glisczinski*⁵⁵, když v bodu 68 rozsudku uvedl, že *„co se týče nejprve uplatnitelnosti článku 39 ES, je třeba úvodem připomenout, že pojem „pracovník“ není v právu Společenství jednoznačný, ale mění se podle zamýšlené oblasti uplatnění (viz zejména rozsudek ze dne 7. června 2005, *Dodl a Oberhollenzer*, C-543/03, Sb. rozh. s. I-5049, bod 27). Pojem „pracovník“ použitý v rámci článku 39 ES a nařízení č. 1612/68 se tak nutně neshoduje s pojmem „pracovník“ užívaným v oblasti článku 42 ES a nařízení č. 1408/71 (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 12. května 1998, *Martínez Sala*, C-85/96, *Recueil*, s. I-2691, body 31, 32, 35 a 36).“* V následujícím bodě však také uvedl, že *„co se týče článku 39 ES, má podle ustálené judikatury pojem „pracovník“ ve smyslu tohoto ustanovení význam na úrovni Společenství a nelze jej vykládat restriktivně. Za pracovníka musí být považován každý, kdo vykonává skutečnou a efektivní činnost, s výjimkou těch činností, které jsou natolik omezené, že jsou čistě okrajové a vedlejší. Pracovní poměr je podle této judikatury charakterizován okolností, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu (viz zejména rozsudek ze dne 3. července 1986, *Lawrie-Blum*, 66/85, *Recueil*, s. 2121, body 16 a 17, a výše uvedené rozsudky *Trojani*, bod 15, a *Petersen*, bod 45)“*, což bude skutečnost podstatná pro další výklad ve snaze nalézt jasný význam pojmu „pracovník“ pro účely směrnice o pracovní době. V kontextu posledně zmíněného bodu lze říci, a to právě jak na základě výše zmíněného významného rozsudku *Lawrie-Blum*⁵⁶, týkajícího se

⁵⁴ Rozsudek ze dne 12. května 1998 ve věci *María Martínez Sala* proti *Freistaat Bayern*, C-85/96, ECLI:EU:C:1998:217, bod 31.

⁵⁵ Rozsudek ze dne 16. července 2009, *Petra von Chamier-Glisczinski* proti *Deutsche Angestellten-Krankenkasse*, C-208/07, ECLI:EU:C:2009:455.

⁵⁶ Rozsudek ze dne 3. července 1986, *Deborah Lawrie-Blum* proti *Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284.

výkladu pojmu „pracovník“ použitého v rámci primárního práva EU, tak na základě rozsudku Isère⁵⁷, vztahujícího se v kontextu výkladu pojmu „pracovník“ přímo ke směrnici o pracovní době, že v určitých případech dle názoru SDEU platí, že pojem „pracovník“ nemůže být interpretován různě podle vnitrostátního právního rámce toho kterého členského státu, ale musí mít unijní autonomní význam. Přitom současně musí platit, že pojem „pracovník“ je definován podle objektivních kritérií, které charakterizují pojem „pracovněprávní vztah“ podle vztahu k právům a povinnostem, které se týkají příslušné osoby, kdy za základní rysy pracovněprávního vztahu lze považovat skutečnost, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu.

Problematická se však v daném kontextu může jevit situace, kdy se v příslušné normě evropského sekundárního práva vyskytuje přímo odkaz na vnitrostátní právní řády s ohledem na možnost z nich vycházet při definici pracovníka a posléze tak na základě restriktivního či extensivního přístupu při vytváření této definice v rámci diskrece zákonodárců v členském státě určovat, zda se na určité kategorie pracovníků příslušné směrnice, odkazující ohledně definice pracovníka na vnitrostátní právní úpravu, použijí či nikoliv. Ve starší judikatuře můžeme nalézt příklad metody užívané pro řádné rozlišení mezi autonomním významem pojmu „pracovník“, který je vlastní evropskému právu, a pojmem „pracovník“ založeným na vnitrostátní definici. Tato metoda využívá jako základní kritérium pro rozlišení posouzení, jaký je cíl a účel příslušného legislativního aktu. Jak se můžeme například dočíst v rozsudku SDEU z roku 1986 v případě Danmols Inventar⁵⁸, SDEU zde dospěl k závěru, že záměrem diskutované směrnice bylo dosáhnout pouze částečné harmonizace s ohledem na rozšíření ochrany pouze určité kategorie osob, tj. pouze osob v pracovněprávním vztahu dle vnitrostátního práva při převodu podniku, a nebylo tak rozhodně záměrem evropského zákonodárce nastavit jednotnou úroveň ochrany napříč Evropskou unií. V tomto případě dokonce SDEU dospěl k příslušnému závěru i za situace, kdy diskutovaná směrnice výslovně neodkazovala na možnost úpravy definice pojmu „pracovník“ ve vnitrostátním právním řádu. Je zřejmé, že tato metoda SDEU je značně diskutabilní a nepraktická, neboť správné posouzení stupně harmonizace, o který se příslušná směrnice snaží, je otázkou, která sebou nese potřebu vysoce komplexního složitého právního posouzení, a je tedy otázkou, která by v sobě do budoucna přinášela většinou značnou právní nejistotu.

⁵⁷ Rozsudek ze dne 14. října 2010 ve věci Union syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre a další, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612.

⁵⁸ Rozsudek ze dne 11. července 1985 ve věci Foreningen af Arbejdsledere i Danmark proti Société en faillite A/S Danmols Inventar, C-105/84, ECLI:EU:C:1985:331.

Snad i proto se SDEU posléze ve své rozhodovací praxi přiklonil k metodě používané pro rozlišování mezi nutností použít pojem pracovník ve smyslu jeho autonomního významu v rámci evropského práva a mezi možnostmi použití tohoto pojmu ve významu nadefinovaném ve vnitrostátním právním řádu, kterou bychom mohli nazývat metodou formalistickou. Při tomto formalistickém přístupu SDEU zastává názor, že příslušná ustanovení evropského práva mají vždy autonomní význam, pokud výslovně tato ustanovení nestanoví jinak. Tak tomu bylo například v rozsudku Meerts⁵⁹.

V kontextu směrnice o pracovní době SDEU navázal na tento názor v rozsudku Isère⁶⁰, ve kterém se vyslovil v tom smyslu, že v případě, kdy ve směrnici o pracovní době neexistuje výslovný odkaz na možnost upravit si definici pracovníka ve vnitrostátním právním řádu, nemůže být tento pojem interpretován různě napříč členskými státy s odkazem na vnitrostátní právní úpravu, přičemž tento pojem musí mít v daném případě autonomní význam vlastní evropskému právu. Postupem doby SDEU v případě May⁶¹, který se taktéž věnoval směrnici o pracovní době, sjednotil obsah autonomního pojetí pojmu „pracovník“, když konstatoval, že *„dále je nutno připomenout, že podle ustálené judikatury má pojem „pracovník“ ve smyslu článku 45 SFEU autonomní význam a nelze jej vykládat restriktivně. Za „pracovníka“ musí být považován každý, kdo vykonává skutečnou a efektivní činnost, s výjimkou činností, které jsou natolik omezené, že jsou čistě okrajové a vedlejší. Pracovní poměr je podle této judikatury charakterizován okolností, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činností, za které protihodnotou pobírá odměnu (viz zejména rozsudky ze dne 3. července 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Recueil, s. 2121, body 16 a 17; ze dne 23. března 2004, Collins, C-138/02, Recueil, s. I-2703, bod 26, a ze dne 7. září 2004, Trojani, C-456/02, Sb. rozh. s. I-7573, bod 15)“*, a zejména pak, že *„toto upřesnění pojmu „pracovník“ ve smyslu článku 45 SFEU provedené Soudním dvorem je platné i pro tentýž pojem používaný v legislativních aktech upravených v článku 288 SFEU (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. července 2008, Raccanelli, C-94/07, Sb. rozh. s. I-5939, bod 27).“* Na základě tohoto názoru lze říci, že pojem „pracovník“, který má autonomní význam v rámci evropského práva ve smyslu volného pohybu pracovníků dle článku 45 Smlouvy

⁵⁹ Rozsudek ze dne 22. října 2009 ve věci Christel Meerts proti Proost NV, C-116/08, ECLI:EU:C:2009:645, bod 41.

⁶⁰ Rozsudek ze dne 14. října 2010 ve věci Union syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre a další, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612.

⁶¹ Usnesení ze dne 7. dubna 2011 ve věci Dieter May proti AOK Rheinland/Hamburg - Die Gesundheitskasse, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221, body 21 a 22.

o fungování Evropské unie⁶², má obsahově naprosto shodný význam jako pojem „pracovník“ ve smyslu směrnice o pracovní době.

Na základě formalistického přístupu tak můžeme tvrdit, že shodný autonomní význam bude mít pojem pracovník použitý ve směrnici vždy, když tato nebude výslovně odkazovat na možnost upravit si význam tohoto pojmu ve vnitrostátním právním řádu. Tato metoda je tedy poměrně snadno aplikovatelná a přináší vysoký stupeň právní jistoty. Formální přístup tedy přinesl nutnost přenesení pojetí pojmu „pracovník“ vytvořeného ustálenou judikaturou SDEU v oblasti volného pohybu pracovníků do oblasti evropské sekundární pracovněprávní legislativy.

V rámci komplexního posouzení dané problematiky se sluší uvést, že v několika rozsudcích SDEU se lze setkat ještě s další metodou rozlišování u pojmu „pracovník“. Tato metoda je založena na materiálním přístupu a opírá se o principy rovnosti a efektivity. Známky tohoto přístupu je možno nalézt v rozsudku *Gaviero Gaviero*⁶³ z roku 2010, kde se SDEU musel vypořádat s otázkou řádné aplikace směrnice o částečném pracovním úvazku⁶⁴ v kontextu zákazu diskriminace pracovníků na částečný úvazek. Ustanovení příslušné směrnice přitom v diskutovaném případě výslovně odkazují v oblasti možnosti definice pracovníka na vnitrostátní právní úpravu. Dámy Rose María Gavieiro Gavieiro a Ana María Iglesias Torres byly zaměstnány jako dočasná úřednice, respektive jako dočasná učitelka. Ve Španělsku pak neměli dočasní zaměstnanci shodné postavení jako „standardní“ zaměstnanci, na které se aplikovala ustanovení směrnice o částečném úvazku. V dané souvislosti SDEU dospěl k závěru že, *„jak totiž vyplývá z ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody, je její osobní působnost určena široce a vztahuje se obecně na „zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě“ (viz výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 56; rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, Sb. rozh. s. I-3071, bod 114, jakož i rozsudek ze dne 24. června 2010, Sorge, C-98/09, dosud nezveřejněný ve Sbírce rozhodnutí, bod 30).“*, a dále, že *„krom toho s ohledem na význam zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace, které jsou součástí obecných zásad práva Unie, musejí být ustanovení uvedená ve směrnici 1999/70 a v rámcové dohodě v zájmu zajištění zaměstnancům na dobu*

⁶² Dále jen „SFEU“.

⁶³ Rozsudek ze dne 22. prosince 2010 ve věci Rosa María Gavieiro Gavieiro a Ana María Iglesias Torres proti Consellería de Educación e Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia, C-444/09 a C-456/09, ECLI:EU:C:819.

⁶⁴ Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, (Úř. věst. L 14, 20.1.1998, s. 9-14).

určitou stejných výhod, jaké požívají zaměstnanci na dobu neurčitou ve srovnatelném postavení, ledaže je odlišné zacházení odůvodněno objektivními důvody, vykládána široce, jelikož představují pravidla sociálního práva Unie značného významu, která by se měla jako minimální ochranné požadavky vztahovat na každého zaměstnance (výše uvedený rozsudek Del Cerro Alonso, bod 27).“ Proto dospěl SDEU k dalšímu z dílčích závěrů, a sice, že „pouhá okolnost, že je určité pracovní místo kvalifikováno jako „tabulkové“ podle vnitrostátního práva a že vykazuje některé charakteristické znaky typické pro veřejnou službu dotyčného členského státu, není v tomto ohledu rozhodná, neboť by jinak vážně zpochybnila užitečný účinek směrnice 1999/70 a rámcové dohody, jakož i jejich jednotné používání v členských státech, jelikož by jim poskytovala možnost libovolně vyloučit některé kategorie osob z ochrany, kterou poskytují tyto nástroje práva Unie (viz výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 29).“ Lze tedy říci, že v rozporu se zněním příslušného ustanovení směrnice i v rozporu s formalistickým přístupem přiřkl pojmu pracovník v daném případě taktéž autonomní význam vlastní evropskému právu. Obdobnou tendenci SDEU lze vidět například v rozsudku O’Brien⁶⁵, z něhož vyplývá, že „zvláště z nezbytnosti zachovat užitečný účinek zásady rovného zacházení zakotvené uvedenou rámcovou dohodou, lze totiž takové vyloučení připustit – nemá-li být považováno za svévolné – pouze v případě, že povaha dotčeného pracovního poměru je podstatně odlišná od povahy pracovního poměru mezi zaměstnavateli a osobami, jež podle vnitrostátního práva spadají do kategorie zaměstnanců.“ SDEU v tomto rozsudku věnujícímu se postavení soudců na částečný úvazek totiž v bodech 34 až 38 uvedl, že „některé pojmy používané v této rámcové dohodě mohou být vymezeny v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi za podmínky, že budou dodrženy užitečný účinek této směrnice a obecné zásady unijního práva“, jelikož „členské státy totiž nemohou použít právní úpravu, která může ohrozit dosažení cílů sledovaných směrnicí, a tím ji zbavit užitečného účinku (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 28. dubna 2011, El Dridi, C-61/11 PPU, Sb. rozh. s. I-3015, bod 55).“ Proto platí, že „členský stát konkrétně nemůže libovolně v rozporu s užitečným účinkem směrnice 97/81 vyloučit určité kategorie osob z ochrany zamýšlené touto směrnicí a rámcovou dohodou o částečném pracovním úvazku“, přičemž „tento výklad podporují ustanovení obou těchto předpisů, která neobsahují žádný údaj umožňující učinit závěr, že některé kategorie zaměstnání jsou z jejich působnosti vyloučeny. Jak naopak vyplývá ze samotného znění ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, je její působnost koncipována široce, jelikož se vztahuje obecně na zaměstnance na částečný úvazek, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo

⁶⁵ Rozsudek ze dne 1. března 2012 ve věci Dermot Patrick O’Brien proti Ministry of Justice, dříve Department for Constitutional Affairs, C-393/10, ECLI:EU:C: 2012:110, bod 42.

zvyklostmi v každém členském státě. Vymezení pojmu „zaměstnanec na částečný úvazek“ ve smyslu této rámcové dohody, uvedeného v jejím ustanovení 3 bodě 1, zahrnuje všechny zaměstnance, aniž rozlišuje podle toho, zda jsou zaměstnání zaměstnavatelem ve veřejném či soukromém sektoru (pokud jde o rámcovou dohodu o pracovních poměrech na dobu určitou, viz obdobně rozsudek ze dne 22. prosince 2010, *Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres*, C-444/09 a C-456/09, Sb. rozh. s. I-14031, body 39 a 40, jakož i citovaná judikatura). “ Proto „je třeba mít za to, že definice „zaměstnanců [...], kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru,“ pro účely ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku bude mít vliv na rozsah a užitečný účinek zásady rovného zacházení zakotvené v uvedené rámcové dohodě. “ SDEU zde tedy dospěl k závěru, že „unijní právo musí být vykládáno v tom smyslu, že přísluší členským státům, aby vymezily pojem „zaměstnanci [...], kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru,“ uvedený v ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, [...] a zejména aby určily, zda soudci spadají pod tento pojem, za podmínky, že to nepovede ke svévolnému vyloučení této kategorie osob z ochrany poskytnuté směrnicí 97/81, ve znění směrnice 98/23, a touto rámcovou dohodou. Vyloučení z této ochrany lze připustit pouze v případě, že poměr mezi soudci a Ministry of Justice je svou povahou podstatně odlišný od poměru mezi zaměstnavateli a osobami, jež podle vnitrostátního práva spadají do kategorie zaměstnanců. “

V dalším případě⁶⁶ týkajícím se zahrnutí učňů a zaměstnanců, s nimiž jsou uzavřeny asistované smlouvy do počtu zaměstnanců rozhodného pro uplatňování směrnice o informování a projednávání⁶⁷ SDEU judikoval, že „výklad směrnice 2002/14, podle kterého čl. 3 odst. 1 této směrnice umožňuje členským státům vyloučit ze stanovení počtu zaměstnanců podniku určitou kategorii zaměstnanců z takových důvodů, jaké uvedla francouzská vláda ve věci v původním řízení, by přitom byl neslučitelný s článkem 11 uvedené směrnice, který stanoví, že členské státy musí přijmout veškerá nezbytná opatření, aby mohly zaručit, že výsledků předepsaných směrnicí 2002/14 bude dosaženo, jelikož by znamenal, že by se členské státy mohly vyhnout této jasné a přesné povinnosti dosáhnout výsledku, kterou stanoví unijní právo (viz výše uvedený rozsudek *Confédération générale du travail a další*, bod 40 a citovaná judikatura)“, a proto „je tedy třeba

⁶⁶ Rozsudek ze dne 15. ledna 2014 ve věci, jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Cour de cassation (Francie) ze dne 11. dubna 2012, došlým Soudnímu dvoru dne 16. dubna 2012, v řízení Association de médiation sociale proti Union locale des syndicats CGT, Hichemu Laboubimu, Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône, Confédération générale du travail (CGT), C-176/12, ECLI:EU:C:2014:2, body 28 a 29.

⁶⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství (Úř. věst. L 080, 23.3.2002, s. 29-34).

dospět k závěru, že čl. 3 odst. 1 směrnice 2002/14 musí být vykládán v tom smyslu, že brání takovému vnitrostátnímu ustanovení, jako je článek L. 1111-3 code du travail, který vylučuje zaměstnance, s nimiž jsou uzavřeny asistované smlouvy, ze stanovení počtu zaměstnanců podniku v rámci stanovení zákonných prahových hodnot pro zřízení orgánů zastupujících zaměstnance.“

Z nedávných rozhodnutí, potvrzujících tento zřejmý trend rozhodovací praxe SDEU posledních let, na základě kterého SDEU rozšiřuje nutnost výkladu pojmu „pracovník“ v jeho autonomním slova smyslu vlastním evropskému právu také na případy, kdy některá ze směrnic ohledně možnosti definovat pojem „pracovník“ jasně a výslovně odkazuje na vnitrostátní právní řád, lze zmínit rozsudek ve věci *Ruhrlandklinik*⁶⁸. Zde SDEU řešil otázku, zda se směrnice o agenturním zaměstnávání⁶⁹ vztahuje i na ošetřovatele, kteří jsou členové asociace zdravotních sester Německého červeného kříže, přičemž tito neměli s asociací uzavřenou pracovní smlouvu a nebyli tak z hlediska německého pracovního práva považováni za zaměstnance. Právní základ povinnosti členů vykonávat práci spočíval pouze v jejich vstupu do asociace a z toho plynoucího závazku plnit úkoly v rámci činnosti asociace ve formě výkonu práce ve vztahu osobní podřízenosti, a nevyplýval tedy z uzavřené pracovní smlouvy dle německého práva. Tyto osoby, oprávněné k výkonu povolání v oblasti zdravotních služeb, vykonávali činnost pro zdravotnická zařízení a zařízení pečovatelské služby na základě smluv o přidělování zaměstnanců. Uvedení členové se řídili odbornými a organizačními pokyny daného zařízení, přičemž jim asociace na základě svého pracovního řádu vyplácela měsíční odměnu, jejíž výpočet se řídil podle kritérií obvyklých v dané oblasti činnosti, která byla doplněna zejména o náhradu některých cestovních nákladů a nákladů na stěhování, nárok na doplňkový důchod a nárok na placenou dovolenou v souladu s platnými právními předpisy v této oblasti činnosti. Členové asociace měli nárok na výplatu odměny i v případě pracovní neschopnosti v důsledku nemoci nebo úrazu. Asociace poskytovala své členy zdravotnickým zařízením a zařízením pečovatelské služby za finanční náhradu pokrývající náklady na zaměstnance navýšenou o 3 % paušální částku na administrativní náklady. Bylo pak otázkou, zda by se mohlo dovozovat, že se zákaz přidělování pracovníků, které není na přechodnou dobu, ze směrnice vyplývající, uplatňuje pouze na zaměstnance agentur práce v pravém slova smyslu tohoto pojmu, nebo se za takovou agenturu práce může považovat i asociace, a to i přesto, že její členové podle německého práva nemají postavení zaměstnanců,

⁶⁸ Rozsudek ze dne 17. listopadu 2016 *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v. Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, zejména body 27, 29, 31, 32 a 43.

⁶⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. L 327, 5.12.2008, s. 9-14).

jelikož s touto asociací neměli uzavřenou pracovní smlouvu. I přes tuto skutečnost však za odměnu vykonávali práci ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením. Jednalo se tedy o situaci, kdy neziskové sdružení přidělilo uživateli za finanční náhradu jednoho ze svých členů, aby u něj pod jeho vedením vykonával práci, přičemž tento člen neměl podle vnitrostátního práva postavení zaměstnance, protože s uvedeným sdružením neuzavřel pracovní smlouvu. V daném kontextu se SDEU vyslovil, že byť příslušná směrnice obsahuje ustanovení, které opravňuje členský stát definovat pro účely této směrnice pojem „zaměstnanec“ ve vnitrostátním právním řádu, tak i přesto „*uvedené ustanovení naproti tomu nelze vyložit tak, že unijní normotvůrce rezignoval na vymezení rozsahu působnosti tohoto pojmu ve smyslu směrnice 2008/104, a tedy i její působnosti ratione personae. Jak totiž plyne z bodů 25 a 26 tohoto rozsudku, unijní normotvůrce neponechal členským státům pravomoc uvedený pojem jednostranně definovat, ale sám v čl. 3 odst. 1 písm. a) této směrnice vymezil jeho hrubé obrysy, což ostatně učinil i v případě definice „zaměstnanec agentury práce“ v čl. 3 odst. 1 písm. c) uvedené směrnice. Uvedený pojem se tedy pro účely jeho výkladu vztahuje na všechny osoby, které jsou v pracovněprávním vztahu ve smyslu uvedeném v bodě 27 tohoto rozsudku a je jim v dotyčném členském státě poskytována ochrana na základě toho, že vykonávají práci. Omezení rozsahu pojmu „zaměstnanec“ ve smyslu směrnice 2008/104 na osoby, které pod tento pojem spadají podle vnitrostátního práva, a to konkrétně na osoby, které uzavřely s agenturou práce pracovní smlouvu, by přitom mohlo dosažení těchto cílů ohrozit a narušit užitečný účinek této směrnice nepřiměřeným a neodůvodněným omezením její působnosti. Takové omezení by totiž umožnilo členským státům či agenturám práce svévolně vyloučit některé kategorie osob z ochrany zamýšlené uvedenou směrnicí, a to zejména z uplatňování zásady rovného zacházení se zaměstnanci agentur práce a zaměstnanci, které uživatel zaměstnává přímo, zakotvené v článku 5 této směrnice, i kdyby se pracovněprávní vztah mezi těmito osobami a agenturou práce podstatně neodlišoval od vztahu mezi pracovníky, kteří mají podle vnitrostátního práva postavení zaměstnance, a jejich zaměstnavatelem. S ohledem na všechny výše uvedené úvahy musí být pojem „zaměstnanec“ ve smyslu směrnice 2008/104 vykládán tak, že zahrnuje všechny osoby, které vykonávají práci, to znamená, že po určitou dobu ve prospěch jiné osoby pod jejím vedením vykonávají činnosti, za které pobírají odměnu, a z tohoto důvodu je jim v dotyčném členském státě poskytována ochrana, a to bez ohledu na právní kvalifikaci jejich pracovněprávního vztahu ve vnitrostátním právu, povahu právního vztahu mezi těmito dvěma osobami a formu tohoto vztahu. Je na předkládajícím soudu, aby ověřil, zda jsou tyto podmínky splněny i v projednávaném případě, a zda je tedy nutno paní K. kvalifikovat jako „zaměstnanec“ ve smyslu této směrnice.“*

Snahu o co nejširší vnímání pojmu pracovník, kdy by se tento vyznačoval shodnými znaky, a vykládal a aplikoval by se při transpozici příslušných směrnic nerozdílně napříč členskými státy, lze sledovat i v nedávných návrzích směrnic. Například v návrhu směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii⁷⁰, se hovořilo o tom, že se pojem pracovník definuje v různých členských státech rozdílně, čímž posléze dochází k nejednotnému vymezení osobní působnosti směrnice o písemném prohlášení⁷¹ a tedy i k aplikaci příslušných povinností ze směrnice o písemném prohlášení vyplývajících na rozdílnou skupinu osob. Nejednotná definice pracovníka napříč členskými státy by mohla dle názoru evropského zákonodárce přispět k nedostatečné ochraně určitých osob, což je zvláště nežádoucí v době, kdy vzniká celá řada nestandardních forem zaměstnání, jako jsou zaměstnání v rámci platform a sdílené ekonomiky, práce na zavalanou, práce v cizích domácnostech či práce na základě poukazu. Proto se do textu směrnice navrhovala vložit definice pracovníka obsahující příslušná definiční kritéria vymezená SDEU, tj. že zaměstnancem by se rozuměla fyzická osoba, která po určitou dobu vykonává pro jinou osobu a pod jejím vedením práci, za kterou dostává odměnu. Pokud by pak pracovníci v nestandardních formách práce splňovali veškerá tato kritéria, navrhovaná směrnice, a zejména pak tedy její ochranná opatření, by se vztahovala i na ně. Byť tato definice v konečné verzi směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii nakonec nefiguruje⁷², jsou snahy a tendence evropského zákonodárce v daném ohledu zcela zřejmé.

Z výše uvedeného rozboru je tedy zřejmé, že možnost diskrece členských států při jejich snaze o definici pracovníka ve vnitrostátním právním řádu je v rámci převažujících aktuálních trendů v evropské legislativě i v rozhodovací praxi SDEU v současnosti v daném ohledu velice limitovaná, ne-li vyloučená.

Tím spíše to platí ve vztahu ke směrnici o pracovní době, což potvrzuje hned několik rozsudků⁷³, které ostatně pomáhají tento názor argumentačně potvrdit. V jednom z těchto

⁷⁰ COM(2017) 797 final, 2017/0355 (COD) dostupný na:

<http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/CS/COM-2017-797-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>.

⁷¹ Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (Úř. věst. L 288, 18. 10. 1991, str. 32-35).

⁷² Viz blíže Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, (Úř. věst. L 186, 11. 7. 2019, str. 105-121).

⁷³ Viz blíže rozsudek ze dne 14. října 2010 ve věci Union syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre a další, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, rozsudek ze dne 3. května 2012 ve věci Georg Neidel v. Stadt Frankfurt am Main, C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, rozsudek ze dne 26. března 2015 ve věci Gérard Fenoll v. Centre d'aide par le travail „La Jouvene“ a Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon, C-316/13, ECLI:EU:C:2015:200, rozsudek ze dne 21. února 2018 ve věci Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, C-518/15,

rozsudků SDEU dovedil, že pojem „pracovník“ nelze vykládat úzce.⁷⁴ Dále SDEU dovedil, že i když v rámci vnitrostátního právního řádu existuje určitá specifická definice zaměstnance sui generis, která oproti „standardnímu“ zaměstnanci vylučuje tuto kategorii osob sui generis z ochrany v rámci konkrétních oblastí pracovního práva, nemůže mít takto vymezená specifická právní povaha zvláštního pracovního poměru z pohledu vnitrostátního „žádný dopad na postavení pracovníka ve smyslu práva Unie (viz rozsudek ze dne 20. září 2007, *Kiiski*, C-116/06, *Sb. rozh. s. I-7643, bod 26 a citovaná judikatura*).“⁷⁵ Definice pojmu „pracovník“ podle unijního práva je tak nezávislá na vnitrostátní právní úpravě. Není tedy žádným překvapením, že lze v judikatuře SDEU nalézt takové závěry, které dospívají k tomu, že zaměstnance ve veřejnoprávním subjektu je nutno považovat za „pracovníky“ ve smyslu unijního práva bez ohledu na jejich postavení úředníka v rámci práva vnitrostátního.⁷⁶

SDEU v jednom z dalších rozsudků relevantních pro řádnou aplikaci směrnice o pracovní době v kontextu pojmu „pracovník“ taktéž zdůraznil, že pro nárok určité osoby na minimální dobu odpočinku a pro její zařazení nebo nezařazení pod pojem „všichni pracovníci“ ve smyslu směrnice o pracovní době, není relevantním kritériem skutečnost, zda tato osoba vykonává činnost v rámci smlouvy na dobu určitou či smlouvy na dobu neurčitou.⁷⁷ SDEU také dovedil, že pojem „pracovník“ může zahrnovat osobu přijatou do střediska pomoci prostřednictvím práce, bez ohledu na úroveň produktivity dotčené osoby, původ prostředků, z nichž je odměňována, nebo omezenou výši této odměny.⁷⁸ V tomto velice zajímavém případě, který obsahuje množství důležitých vodítek pro správnou interpretaci pojmu „pracovník“ obsaženého ve směrnici o pracovní době, jako hlavní postava figuruje pan Gérard Fenoll, který byl členem střediska pomoci prostřednictvím práce, což byla instituce, která poskytovala pracovní možnosti, zdravotnicko-sociální a vzdělávací podporu a prostředí podporující osobní uplatnění a integraci ve společnosti osobám, které nemohli dočasně nebo trvale pracovat v běžných podnicích, ani v chráněné dílně nebo pro organizaci

ECLI:EU:C:2018:82 a rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 20. listopadu 2018 ve věci *Sindicatul Familia Constanța, Ustina cvas a další proti Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța*, C-147/17, ECLI:EU:C:2018:926.

⁷⁴ Usnesení ze dne 7. dubna 2011 ve věci *Dieter May v. AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse*, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221, bod 21.

⁷⁵ Rozsudek ze dne 14. října 2010 ve věci *Union syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre a další*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, bod 30.

⁷⁶ Usnesení ze dne 7. dubna 2011 ve věci *Dieter May v. AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse*, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221, body 25 a 26.

⁷⁷ Rozsudek ze dne 14. října 2010 ve věci *Union syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre a další*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, body 31 a 32.

⁷⁸ Rozsudek ze dne 26. března 2015 ve věci *Gérard Fenoll v. Centre d'aide par le travail „La Jouvence“ a Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon*, C-316/13, ECLI:EU:C:2015:200, body 29–41.

zajišťující práci z domova, ani vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Přidělování této práce a její řízení ve spojení se zdravotnicko-sociální podporou měli na starosti personál a ředitelství střediska pomoci prostřednictvím práce, přičemž usilovali o to, aby osobám zde umístěným umožnili žít v prostředí co nejvíce přizpůsobeném jejich potřebám. Tímto způsobem se snažili zajišťovat těžce zdravotně postiženým jedincům osobní uplatnění tím, že zhodnotili jejich schopnosti, a posléze zajistili, že úkoly, které tyto osoby budou v rámci možností pro dotčený subjekt plnit, budou pro tento subjekt i ekonomicky přínosné. Pan Fenoll tak v rámci tohoto popisu odváděl pro středisko pomoci prostřednictvím práce určitou činnost v rámci hospodářsko-sociálního programu tohoto střediska. Odměna, kterou za tuto činnost obdržel, se pohybovala hluboko pod hranicí minimální mzdy garantované ve Francii. Za určitá léta, ve kterých pan Fenoll vykonával pro středisko pomoci výše popsanou činnost, si nemohl z důvodu nemoci vyčerpat dovolenou. V rámci střediska pomoci prostřednictvím práce neměl pan Fenoll z hlediska francouzského práva postavení zaměstnance. Otázkou tak bylo, zda se na něj vztahuje směrnice o pracovní době. SDEU v rozsudku dospěl v bodech 24 až 26 příslušného rozhodnutí k závěrům, že „co se v tomto ohledu týče směrnice 2003/88, je třeba uvést – jak tvrdí generální advokát v bodě 29 svého stanoviska – že tato směrnice neodkazuje na definici pojmu „pracovník“, jak vyplývá ze směrnice 89/391, ani na definici tohoto pojmu ve vnitrostátní právní úpravě nebo praxi (v tomto smyslu viz rozsudek *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, bod 27). To znamená, že pro účely uplatnění směrnice 2003/88 nelze pojem „pracovník“ vykládat podle různých vnitrostátních úprav, ale má autonomní význam, který je vlastní unijnímu právu (rozsudek *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, bod 28). Jak generální advokát uvedl v bodě 26 svého stanoviska, tento závěr platí i pro účely výkladu pojmu „pracovník“ ve smyslu článku 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny, aby byla zajištěna jednotnost osobní působnosti nároku pracovníků na placenou dovolenou.“ I přesto, že v rámci vnitrostátního posouzení případu platilo, že se na osoby přijaté do střediska pomoci prostřednictvím práce, kteří byli v průběhu přijetí pro takové středisko určitým způsobem činní, nevztahují určitá ustanovení francouzského zákoníku práce, SDEU v bodě 30 svého rozhodnutí dospěl k závěru, že „tato okolnost, vzhledem k níž musí být právní situace těchto osob kvalifikována jako *sui generis*, však není rozhodující pro posouzení pracovního poměru mezi dotčenými stranami.“ Následně v bodě 31 na podporu tohoto argumentu připomněl starší ustálenou judikaturu, ze které vyplývá, že „právní povaha *sui generis* pracovního poměru z pohledu vnitrostátního práva nemůže mít žádný dopad na postavení pracovníka ve smyslu unijního práva (viz rozsudek *Kiiski*, C-116/06, EU:C:2007:536, bod 26 a citovaná judikatura).“

SDEU taktéž musel posoudit, zda je možno kvalifikovat činnost, kterou pan Fenoll vykonával v rámci střediska pomoci prostřednictvím práce, jako skutečnou a konkrétní, nebo naopak jako činnost čistě okrajovou a vedlejší. Pokud by totiž vykonávaná činnost byla kvalifikována jako čistě okrajová a vedlejší, nepřinášela by v souladu s ustálenou judikaturou SDEU osobě, která ji vykonává, postavení „pracovníka“, neboť jak již víme z rozhodnutí May, Isère i Neidel⁷⁹, v kontextu výkladu pojmu pracovník ve směrnici o pracovní době platí, že „za „pracovníka“ musí být považován každý, kdo vykonává skutečnou a efektivní činnost, s výjimkou činností, které jsou natolik omezené, že jsou čistě okrajové a vedlejší. Pracovní poměr je podle této judikatury charakterizován okolností, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu (viz zejména rozsudky ze dne 3. července 1986, *Lawrie-Blum*, 66/85, *Recueil*, s. 2121, body 16 a 17; ze dne 23. března 2004, *Collins*, C-138/02, *Recueil*, s. I-2703, bod 26, a ze dne 7. září 2004, *Trojani*, C-456/02, *Sb. rozh. s. I-7573*, bod 15).“

V daném ohledu žalovaná strana a francouzská vláda odkazovaly na skutkový stav ve věci, v níž byl vydán rozsudek *Bettray*⁸⁰, s tím, že na pana Fenolla nelze nahlížet jako na „pracovníka“, protože jeho činnost, kterou vykonával ve středisku pomoci prostřednictvím práce, byla podle jejich názoru srovnatelná s činností pana *Bettraye* v léčebném středisku pro drogově závislé. Tento přístup však SDEU nepřijal, když dospěl k závěru, že sice v rozsudku *Bettray*⁸¹ SDEU rozhodl, že „za skutečnou a efektivní hospodářskou činnost nelze považovat činnost, která slouží pouze k převýchově či začlenění osob, jež ji vykonávají, avšak upřesnil rovněž, že tento závěr je odůvodněn pouze zvláštnostmi věci, v níž byl vydán tento rozsudek a v níž se jednalo o osobu, která byla kvůli drogové závislosti zaměstnána na základě vnitrostátní právní úpravy mající za cíl poskytnout práci těm, kteří v důsledku okolností spočívajících v jejich stavu nejsou schopni pracovat za obvyklých podmínek (viz rozsudek *Trojani*, C-456/02, *EU:C:2004:488*, bod 19 a citovaná judikatura).“⁸² I kdyby bylo následně v případě činnosti pana Fenolla stejně jako u zaměstnání pro drogově závislé osoby dovozeno, že je vyhrazena pro osoby, které nejsou v důsledku okolností spočívajících v jejich stavu schopny pracovat za obvyklých podmínek, je ze

⁷⁹Usnesení ze dne 7. dubna 2011 ve věci *Dieter May proti AOK Rheinland/Hamburg - Die Gesundheitskasse*, C-519/09, *ECLI:EU:C:2011:221*, bod 21; rozsudek ze dne 14. října 2010 ve věci *Union syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre a další*, C-428/09, *ECLI:EU:C:2010:612*, bod 29; rozsudek ze dne 3. května 2012 ve věci *Georg Neidel v. Stadt Frankfurt am Main*, C-337/10, *ECLI:EU:C:2012:263*, bod 23.

⁸⁰Rozsudek ze dne 31. května 1989 ve věci *I. Bettray proti Staatssecretaris van Justitie*, C-344/87, *ECLI:EU:C:1989:226*.

⁸¹*Ibid.*, body 17 až 20.

⁸²Rozsudek ze dne 26. března 2015 ve věci *Gérard Fenoll v. Centre d'aide par le travail „La Jouvène“ a Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon*, C-316/13, *ECLI:EU:C:2015:200*, bod 38.

skutkové podstaty v případě pana Fenolla dle názoru SDEU zřejmé, že se činnosti, které vykonával ve středisku pomoci prostřednictvím práce, nejeví jako čistě okrajové a vedlejší a nebyly v rámci střediska vytvořeny pouze k tomu, aby bylo dotčeným osobám poskytnuto zaměstnání, které je určitým způsobem primárně podružné a které má vést pouze k tomu, aby pomohly určité osobě obnovit její schopnosti potřebné pro případné standardní zaměstnání, tak jako tomu bylo u drogově závislých osob. Naopak v případě pana Fenolla byly tyto činnosti pouze přizpůsobeny schopnostem dotčených osob a dle SDEU je taktéž nesporné, že přinášely i určitý hospodářský užitek, když bylo možno v rámci těchto činností zhodnotit produktivitu osob s těžkým zdravotním postižením, i to i přesto, že je tato produktivita snižena. Skutečnost, že takovým osobám byla zároveň při této jejich činnosti poskytována i náležitá sociální ochrana, je pro konečný závěr o tom, že se nejedná pouze o čistě okrajovou a vedlejší činnost, v daném kontextu nepodstatná. A to zvláště za situace, kdy je navíc zřejmé, že činnosti skutečně vykonávané panem Fenollem navíc mohou být považovány za činnosti vyskytující se obvykle na pracovním trhu, což příslušelo ověřit vnitrostátnímu soudu, přičemž dle názoru SDEU „za tímto účelem je možné vzít v potaz statut a zvyklosti CAT dotčeného ve věci v původním řízení jakožto přijímajícího zařízení a jednotlivé aspekty týkající se účelu jeho programu sociální pomoci, ale i povahu a způsob výkonu činností (obdobně viz rozsudek Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, bod 24).“

Dále se SDEU musel vypořádat s otázkou, zda je splněn jeden ze znaků definice pracovníka, tj., že je příslušné osobě poskytována za určitou činnost odměna, i v případě, kdy by se výše této odměny pohybovala hluboko pod hranicí minimální mzdy garantované v členském státě. SDEU dovedl, že i přesto, že je příslušná odměna velice nízká, nemůže tato skutečnost ovlivnit posouzení kvalifikace pana Fenolla jako „pracovníka“ ve smyslu unijního práva, neboť podle dikce bodu 34 rozebíraného rozsudku měl SDEU za to, že „podle ustálené judikatury Soudního dvora totiž ani vyšší či nižší úroveň produktivity dotčené osoby nebo původ prostředků, z nichž je odměňována, nebo omezená výše této odměny nemohou mít žádný dopad na postavení pracovníka ve smyslu unijního práva (viz rozsudky Bettray, 344/87, EU:C:1989:226, body 15 s 16, Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, bod 32, jakož i Trojana, C-456/02, EU:C:2004:488, bod 16).“

Prozatím poslední rozsudek, ve kterém se SDEU věnoval v kontextu směrnice o pracovní době definici pojmu „pracovník“ je rozsudek ve věci Sindicatul Familia Constanța.⁸³ Zde bylo

⁸³ Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 20. listopadu 2018 ve věci Sindicatul Familia Constanța, Ustiniu cvas a další proti Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța, C-147/17, ECLI:EU:C:2018:926.

třeba vyřešit mimo jiné otázku, zda je možno považovat pěstouny, kteří jsou na základě zvláštní individuální „pracovní“ smlouvy „zaměstnání“ veřejným orgánem, jehož posláním je koordinace činností sociální péče a ochrany rodiny a práv dětí, za „pracovníky“ ve smyslu směrnice o pracovní době. Na základě obsahu těchto individuálních „pracovních“ smluv byli pěstouni pověřeni ve vlastním bydlišti péčí o dítě, jehož rodiče byli dočasně či trvale zbaveni péče. Měli zajišťovat i vzdělávání tohoto dítěte, které jim bylo svěřeno na základě dohody o svěřeni dítěte do péče. Tato činnost měla být na základě individuální „pracovní“ smlouvy vykonávána v podstatě nepřetržitě, s výjimkou doby, kdy se dítě nacházelo ve škole. SDEU měl ještě před tím než se konkrétně věnoval jednotlivým předběžným otázkám, potřebu postavit na jisto, zda lze tyto osoby považovat za „pracovníky“ ve smyslu směrnice o pracovní době. Nejdříve v bodě 41 připomněl, že *„pro účely uplatnění směrnice 2003/88 nelze pojem „pracovník“ vykládat různě podle jednotlivých vnitrostátních právních předpisů, ale má autonomní význam, který je vlastní unijnímu právu. Tento pojem musí být vymezen podle objektivních kritérií, která charakterizují pracovní poměr s ohledem na práva a povinnosti dotčených osob. Základní charakteristikou pracovního poměru je přitom okolnost, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu (rozsudek ze dne 14. října 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, bod 28 a citovaná judikatura).“* Doplnil dále, že *„z toho vyplývá, že pracovní poměr předpokládá existenci vztahu podřízenosti mezi pracovníkem a jeho zaměstnavatelem. Existence takového vztahu musí být posouzena v rámci každého konkrétního případu v závislosti na všech znacích a okolnostech charakterizujících vztahy, které existují mezi stranami (rozsudek ze dne 10. září 2015, Holterman Ferho Exploitatie a další, C-47/14, EU:C:2015:574, bod 46).“* V daném ohledu dospěl k závěru, že se pěstouni nacházejí ve vztahu k veřejnému útvaru ve vztahu podřízenosti, neboť s ním mají jednat uzavřenu individuální „pracovní“ smlouvu, která má sice zvláštní povahu, avšak tato může být pozastavena nebo ukončena podle vnitrostátních pravidel pracovního práva. Na základě této individuální „pracovní“ smlouvy má navíc veřejný orgán možnost stálého dohledu a hodnocení činnosti pěstounů vzhledem ke kritériím a požadavkům v této smlouvě uvedeným pro účely splnění úkolu spočívajícího v ochraně dítěte. Veřejný orgán může dohlížet nad profesní činností pěstounů a má právo posoudit její vliv na vývoj dětí svěřených jim do péče. Dle názoru SDEU v souladu s dikcí bodu 46 rozsudku platí, že *„toto posouzení nezpochybňuje okolnost, že takoví pěstouni, jako jsou fyzické osoby, které jsou navrhovateli ve věci v původním řízení, disponují významným prostorem pro uvážení, pokud jde o každodenní výkon jejich funkcí nebo že úkol, který je jim svěřen, je „úkolem důvěry“ nebo obecného zájmu (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 10. září 2014, Haralambidis, C-270/13, EU:C:2014:2185, body 39 až 41, a ze dne 9. července 2015, Balkaya,*

C-229/14, EU:C:2015:455, bod 41).“ Závěr o vztahu podřízenosti konečně nemůže být zpochybněn ani skutečností, že činnost vykonávaná pěstouny je ve velké míře blízká odpovědnosti, kterou nesou rodiče vůči vlastním dětem. Pěstouni navíc dostávají za svou činnost jako protihodnotu odměnu, mají nárok na sociální zabezpečení, jakož i na odborné vzdělání. I proto SDEU dospěl při řešení této otázky k závěru, že výše popsané pěstouny je třeba považovat za pracovníky ve smyslu směrnice o pracovní době.

Je možno obecně a se špetkou odvahy⁸⁴ říci, že SDEU ve výkladu pojmu „pracovník“ pro účely směrnice o pracovní době nikterak nevybočil z ustálené rozhodovací praxe SDEU, která se věnuje výkladu pojmu „pracovník“ v souvislosti s volným pohybem pracovníků podle článku 45 SFEU, ani v souvislosti s dikcí pojmu „pracovník“ v jiných směrnících, což je ostatně v kontextu vztahu článku 45 SFEU a směrnice o pracovní době potvrzeno v kontextu obecného rozboru významu pojmu „pracovník“ a rozličných přístupů k jeho výkladu výše uvedených právě rozhodnutím ve věci May⁸⁵. Je taktéž zřejmé, že v rozsudcích řešících problematiku obsaženou ve směrnici o pracovní době soud uplatňuje závěry, které odpovídají výše rozebíranému formálnímu přístupu.

Z uvedeného lze vyvodit závěr, že pro možnost aplikace příslušných ustanovení směrnice o pracovní době není nikterak rozhodující postavení určité osoby z hlediska vnitrostátní právní úpravy, tj. okolnost, zda mu tato vnitrostátní právní úprava přiznává či nepřiznává statut „zaměstnance“. Možnost použití ustanovení směrnice o pracovní době na příslušnou osobu záleží pouze na posouzení statutu této osoby dle kritérií, které pro správné zařazení pod pojem „pracovník“ vytvořila judikatura SDEU. Pokud tato kritéria příslušná osoba splňuje, bude spadat pod pojem „pracovník“ uvedený ve směrnici o pracovní době, která s pojmy „pracovník“ a „každý pracovník“ běžně zachází, avšak nikterak je nevykládá, avšak zjevně zároveň ani neponechává jejich výklad na vnitrostátní právní úpravě.

⁸⁴ Se špetkou odvahy proto, že na základě výše zmíněného rozsudku v případě Danmols Inventar (rozsudek ze dne 11. července 1985 ve věci *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark proti Société en faillite A/S Danmols Inventar*, C-105/84, ECLI:EU:C:1985:331) platí, že ne vždy SDEU k tomuto závěru dospěl, neboť zde dovodil, že i v případě, kdy směrnice výslovnou možnost k definici pracovníka v rámci vnitrostátního práva neobsahuje, je možno pojem pracovník ve směrnici uvedený vykládat právě s odkazem na definici pracovníka ve vnitrostátním právu. Jelikož je to však rozhodnutí v daném kontextu ojedinělé, a zbytek relevantních rozsudků, zejména pak těch věnujících se přímo směrnici o pracovní době, dospívá k naprosto odlišnému závěru, není radno mu přikládat i vzhledem k tématu v této práci řešenému moc velký význam, a to i vzhledem k problematičnosti a diskutabilnosti tehdy SDEU zvolené metody výkladu.

⁸⁵ Usnesení ze dne 7. dubna 2011 ve věci *Dieter May proti AOK Rheinland/Hamburg - Die Gesundheitskasse*, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221, body 21 a 22.

V rámci aplikace směrnice o pracovní době je tak možno při výkladu pojmu „pracovník“ vycházet z definice, kterou SDEU v kontextu svých rozhodnutí vztahujících se k materii směrnice o pracovní době použil a několikrát zopakoval, a lze ji z mého úhlu pohledu považovat v diskutovaném kontextu za ustálenou. Proto pro výklad pojmu „pracovník“ v kontextu směrnice o pracovní době platí, že je směrodatná a určující definice, dle které „*musí být za „pracovníka“ považován každý, kdo vykonává skutečnou a konkrétní činnost, s výjimkou činností, které jsou natolik omezené, že jsou čistě okrajové a vedlejší. Pracovní poměr je charakterizován okolností, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu (rozsudek ze dne 26. března 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, bod 27 a citovaná judikatura).*“⁸⁶ Vše pak na základě této definice musí být posuzováno individuálně podle konkrétních okolností daného případu a založeno na příslušných aspektech pracovní činnosti dané osoby, zejména na tom, zda tato osoba vykonává skutečné a konkrétní činnosti pod vedením a kontrolou jiné osoby a za odměnu. Podceňovat však nelze ani aspekt skutečné a konkrétní činnosti, která není natolik omezená, aby ji bylo možno považovat za čistě okrajovou a vedlejší. Na základě použití tohoto přístupu, který dovodil ve své rozhodovací praxi SDEU, je pak dokonce možné, že pro účely použití směrnice o pracovní době by do kategorie „pracovníci“ mohly být zařazeny i některé osoby považované podle vnitrostátní právní úpravy za „osoby samostatně výdělečně činné“.⁸⁷ SDEU v dané souvislosti v tomto judikátu totiž výslovně stanovil, že „*kvalifikace „osoby samostatně výdělečně činné“ z hlediska vnitrostátního práva nevyklučuje, že určitá osoba musí být kvalifikována jako „zaměstnanec“ ve smyslu unijního práva, pokud je její nezávislost pouze fiktivní, a maskuje tak skutečný pracovní poměr*“.⁸⁸ Jako na možné ukazatele, které svědčí ve prospěch kvalifikace dané osoby jako „pracovníka“, poukázal SDEU zejména na tyto prvky: a) jedná-li určitá osoba pod vedením zaměstnávajícího subjektu, zejména pokud jde o volnost stran pracovní doby a místo a obsah její pracovní činnosti,⁸⁹ b) nenese-li obchodní rizika osoby, která ji najala,⁹⁰ a c) je-li začleněna do podniku této osoby po dobu pracovního vztahu.⁹¹

⁸⁶ Například rozsudek ze dne 21. února 2018 ve věci Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, bod 28.

⁸⁷ Viz rozsudek ze dne 4. prosince 2014 ve věci FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, body 35–37.

⁸⁸ Ibid, bod 35.

⁸⁹ Rozsudek ze dne 13. ledna 2004 ve věci Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, bod 72.

⁹⁰ Rozsudek ze dne 14. prosince 1989 ve věci The Queen v. Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd, C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650, bod 36.

⁹¹ Rozsudek ze dne 16. září 1999, trestní řízení proti Jeanu Claudu Becu, Annie Verweire, Smeg NV a Adia Interim NV, C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419, bod 26.

Ohledně řádné interpretace znaku podřízenosti je zřejmé, že tento znak musí být charakterizován tím, že zaměstnavatel rozhoduje o volbě pracovní aktivity, pracovních podmínkách a podmínkách odměňování a že je práce vykonávána zaměstnancem na odpovědnost zaměstnavatele, což vyplývá z rozhodnutí SDEU ve věci Jany⁹² na základě použití argumentu a contrario.

S ohledem na odměnu je možno říci, že je právě primárně tím znakem, který odlišuje osobu pracovníka od osoby dobrovolníka. Tam, kde nedostává příslušná osoba odměnu vůbec nebo kde dostává pouze náhradu nákladů vznikajících při jeho činnosti, tak není znak poskytování odměny naplněn. Pracovník v rámci autonomního významu tohoto pojmu dle evropského práva tedy musí za svou činnost obdržet odměnu. Aby toto kritérium bylo splněno, postačí, jak již bylo řečeno výše v bodě 38 případu Fenoll⁹³, že je výše této odměny omezená vzhledem k výši minimální mzdy v daném státě například v souvislosti s nižší mírou produktivity osoby při dané činnosti.⁹⁴ Dále platí, že se za odměnu nepovažuje pouze odměna vyplácená v hotovosti či peněžité podobě, ale například i odměna vyplácená ve formě naturálií nebo ve formě jiného benefitu.⁹⁵

S ohledem na aspekt skutečné a konkrétní činnosti, která není natolik omezená, aby ji bylo možno považovat za čistě okrajovou a vedlejší, je vhodné upřesnit, že například z rozhodnutí Trojani⁹⁶ plyne, že přestože v minulosti SDEU již rozhodl, že „za skutečné a efektivní hospodářské činnosti nelze považovat ty činnosti, které jsou pouze prostředkem pro převýchovu nebo začlenění osob, které je vykonávají (výše uvedený rozsudek Bettray, bod 17)“, je třeba tento závěr vnímat v kontextu značných zvláštností příslušného případu specifického drogovou závislostí osoby zaměstnané na základě vnitrostátní právní úpravy, přičemž toto zaměstnání mělo za cíl poskytnout práci těm, kteří v důsledku okolností spočívajících v jejich stavu nejsou schopni pracovat za obvyklých podmínek a připravit je tak na výkon práce ve „standardním“ pracovněprávním vztahu

⁹² Rozsudek ze dne 20. listopadu 2001 ve věci Aldona Malgorzata Jany and Others proti Staatssecretaris van Justitie, C-268/99, ECLI:EU:C:2001:616, body 70 a 71.

⁹³ Rozsudek ze dne 26. března 2015 ve věci Gérard Fenoll v. Centre d'aide par le travail „La Jouvène“ a Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon, C-316/13, ECLI:EU:C:2015:200,

⁹⁴ Viz blíže rozsudek ze dne 23. března 1982 ve věci D.M. Levin proti Staatssecretaris van Justitie, C-53/81, ECLI:EU:C:1982:105 nebo rozsudek ze dne 3. června 1986 ve věci R. H. Kempf proti Staatssecretaris van Justitie, C-139/85, ECLI:EU:C:1986:223.

⁹⁵ Viz blíže rozsudek ze dne 5. října 1988 ve věci Udo Steymann proti Staatssecretaris van Justitie, C-196/87, ECLI:EU:C:1988:475 nebo rozsudek ze dne 7. září 2004 ve věci Michel Trojani proti Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS), C-456/02, ECLI:EU:C:2004:488.

⁹⁶ Rozsudek ze dne 7. září 2004 ve věci Michel Trojani proti Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS), C-456/02, ECLI:EU:C:2004:488, body 18 až 22 a 24.

v budoucnu, pokud to bude vzhledem ke konkrétnímu případu možné. V případě Trojani bylo zřejmé, že Michel Trojani vykonával činnost ve prospěch Armády spásy a pod jejím vedením a vykonával různé činnosti v rozsahu až 30 hodin týdně v rámci osobního plánu začlenění, za něž mu byla vyplácena jak odměna v naturáliích, tak pobíral i určité kapesné. Posláním Armády spásy bylo poskytovat příjem, ubytování a psychosociální pomoc přizpůsobenou potřebám jejích příjemců s cílem podporovat jejich samostatnost, tělesné zdraví a jejich návrat do společnosti. Za tímto účelem sestavovala s každým příjemcem pomoci osobní plán začlenění popisující cíle, kterých musí dosáhnout, a prostředky, které je k tomu třeba použít. Odměna vyplácená v naturáliích nebo v hotovosti poskytovaná Armádou spásy Michelu Trojanimu představovala protihodnotu za činnosti vykonávané ve prospěch a pod vedením příslušné ubytovny, a proto zde bylo možno ze strany SDEU konstatovat existenci určitých základních náležitostí zaměstnaneckého poměru, tedy vztahu podřízenosti a placení odměny za práci. Nebylo však zřejmé, zda tyto činnosti je možno považovat též za skutečné a efektivní, což měl přezkoumat národní soud. Dle návodu SDEU bylo nutno se při tomto přezkumu zvláště zabývat otázkou, zda činnosti vykonávané panem Trojanim mohou být považovány za činnosti vyskytující se obvykle na pracovním trhu. Za tímto účelem bylo možné dle názoru SDEU vzít v potaz především statut a zvyklosti ubytovny, obsah plánu společenského začlenění, jakož i povahu a způsob výkonu činností.

Přestože se v současnosti není možné v kontextu směrnice o pracovní době argumentačně opřít o judikaturu, která by blíže řešila status tzv. „dobrovolníků“, „stážistů“, „osob s pracovní dobou zkrácenou na nulu“ nebo „osob s občanskoprávními smlouvami“, mohlo by se dle mého názoru dozajista prozatím i při absenci relevantních rozsudků využít shodné hodnocení, které by na základě veškerých výše uvedených kritérií pomohlo ke správnému zařazení, nebo naopak nezařazení fyzických osob do kategorie „pracovníci“ dle autonomního právního vnímání tohoto pojmu v rámci evropského pracovního práva, a to nehledě na jejich status nebo formu smluvního vztahu dle vnitrostátního práva. Na základě toho by posléze došlo k jejich zahrnutí či nezahrnutí do „sféry vlivu“ směrnice o pracovní době.

Pod pojmem „dobrovolník“ si lze představit osobu, která dobrovolně nabízí pro určitou entitu nějakou činnost či plnění úkolů bez práva na mzdu.⁹⁷ V příručce Mezinárodního Červeného

⁹⁷Definice vychází z dikce obsažené v oxfordském anglickém slovníku, dostupné na: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/volunteer>.

kříže⁹⁸ se můžeme dočíst, že dobrovolnická aktivita není primárně vykonávána kvůli finanční odměně, ačkoliv náhrada nutných výdajů a určitá symbolická odměna může být dovolena, ba dokonce i doporučena, aby se ulehčil přístup osob ze všech ekonomických prostředí. Dobrovolnická činnost je vykonávána dobrovolně na základě vlastní vůle jednotlivce a přináší primárně výhody lidem odlišným od dobrovolníků, přičemž je zřejmé, že tato činnost přináší určité výhody i dobrovolníkům samotným. Motivace dobrovolníků k výkonu této činnosti je většinou odlišná od motivace zaměstnanců, neboť u zaměstnanců bývá hlavní motivací k této činnosti výdělek prostředků na obživu. Je pak otázkou, zda osoby, vykonávající dobrovolnickou činnost, mohou splnit v určitých případech veškerá definiční kritéria pojmu „zaměstnanec“ v autonomním evropském smyslu tohoto pojmu. Pokud odhlédneme od jednoho, pro řešení této otázky taktéž relevantního rozsudku SDEU, který si rozebereme dále, lze obecně říci, že pozitivní odpověď na tuto otázku rozhodně není nemožná, neboť je nesporné, že „neplacená“ dobrovolnická činnost v sobě nese podobné znaky jako činnost vykonávaná v rámci pracovněprávního vztahu. Jedná se o činnost produktivní, hodnotnou, přispívající ekonomice. Mnohdy sebou nese i náhrady výdajů spojených s dobrovolnickou činností, v nichž jsou někdy dokonce zahrnuty i doprava a ubytování. Začlenění dobrovolníků do určité organizace a plnění úkolů pod vedením jiné osoby v rámci subordínace je mnohdy podobné, ne-li shodné se situací zaměstnanců, a zdá se, že není důvod, proč by se i na dobrovolníky neměla aplikovat ochranná ustanovení mající za cíl bezpečnost a ochranu zdraví při práci, respektive lépe řečeno při činnosti určitých osob v obdobném či shodném postavení.

V daném ohledu se problematice dobrovolníka v kontextu směrnice o pracovní době věnoval SDEU prozatím pouze v kauze Matzak.⁹⁹ SDEU zde řešil kromě dalších otázek i právní kvalifikaci dobrovolného hasiče Rudyho Matzaka. Tento vykonával činnost dobrovolného hasiče v hasičské stanici belgického města Nivelles. Dobrovolní hasiči měli za povinnost účastnit se zásahů a mezi jejich další úkoly patřilo zejména držení pohotovosti na hasičské stanici, jejíž časový rozpis byl stanovován vždy na začátku roku. Základní nařízení o požární službě města Nivelles poté specifikovalo příspěvky, na které měli dobrovolní hasiči nárok, přičemž za držení pracovní pohotovosti jim příslušela roční náhrada.

⁹⁸ Volunteerism and Legislation – a Guidance Note, ISBN 92-9142-216-9, dostupné na: https://www.ifrc.org/Global/Publications/volunteers/Vol_leg_2004_EN.pdf.

⁹⁹ Rozsudek ze dne 21. února 2018 ve věci Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82.

SDEU v tomto případě uvedl v kontextu výkladu pojmu „pracovník“ uvedl, „že pro účely uplatnění směrnice 2003/88 nelze tento pojem vykládat různě dle jednotlivých vnitrostátních úprav, ale ten má autonomní význam, který je vlastní unijnímu právu (rozsudek ze dne 14. října 2010, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, bod 28). Podle ustálené judikatury v této oblasti musí být za „pracovníka“ považován každý, kdo vykonává skutečnou a konkrétní činnost, s výjimkou činností, které jsou natolik omezené, že jsou čistě okrajové a vedlejší. Pracovní poměr je charakterizován okolností, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu (rozsudek ze dne 26. března 2015, *Fenoll*, C-316/13, EU:C:2015:200, bod 27 a citovaná judikatura).“ K tomu SDEU doplnil, že „směrnice 2003/88 se musí použít na činnosti požární služby, i když jsou vykonávány silami zásahové služby a nezávisle na tom, zda slouží boji s požárem nebo poskytnutí jiné pomoci, pokud jsou vykonávány za obvyklých podmínek v souladu s úkolem, jímž byla příslušná služba pověřena, a to i tehdy, pokud zásahy, které by s těmito činnostmi mohly být spojeny, nejsou ze své povahy předvídatelné a mohou vystavit pracovníky, kteří je plní, určitým rizikům, pokud jde o jejich bezpečnost nebo zdraví (usnesení ze dne 14. července 2005, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, EU:C:2005:467, bod 52)“, a dále upřesnil, že skutečnost, že pan „Matzak má podle vnitrostátního práva status dobrovolného, a nikoliv profesionálního hasiče, je irelevantní pro jeho kvalifikaci „pracovníka“ ve smyslu směrnice 2003/88“, přičemž dospěl k závěru, že „s ohledem na výše uvedené je třeba mít za to, že osoba nacházející se v podmínkách R. Matzaka musí být považována za „pracovníka“ ve smyslu směrnice 2003/88, neboť podle informací, jež má Soudní dvůr k dispozici, se jmenovaný stal členem hasičského sboru města Nivelles, ve kterém vykonával skutečné a faktické činnosti pod vedením jiné osoby, za něž byl odměňován, což musí předkládající soud ověřit.“ I přesto, že byl SDEU ve svých závěrech značně stručný a možná až alibisticky přenesl ověření příslušných skutečností a odpovědnost za konečné rozhodnutí na vnitrostátní belgický soud, lze z jeho rozhodnutí dovodit několik věcí. Předně je možné říci, že činnost dobrovolného hasiče je, shodně jako činnost profesionálního hasiče, součástí pracovního trhu. Touto podmínkou je potřebné se zabývat v souvislosti s definicí „pracovníka“ proto, že ze závěrů SDEU ve věci Trojani¹⁰⁰ vyplývá, že je v rámci naplnění definice „pracovníka“ ve smyslu evropského vnímání tohoto pojmu mimo jiné nutno splnit i podmínku činnosti skutečně vykonávané a vyskytující se obvykle na pracovním trhu.¹⁰¹ Hasičské služby představují výkon pravomoci svěřený veřejným právem určitému

¹⁰⁰ Rozsudek ze dne 7. září 2004 ve věci Michel Trojani proti Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS), C-456/02, ECLI:EU:C:2004:488.

¹⁰¹ Ibid, bod 24.

subjektu za účelem ochrany zájmů státu. Jsou tedy beze sporu součástí pracovního trhu. Diskutabilní podotázkou je pak skutečnost, zda výkon těchto služeb představuje i činnosti vyskytující se obvykle na pracovním trhu.

Dále je nesporným faktem, že se v daném rozhodnutí SDEU blíže nezabýval vyjasněním otázky, v jakém rozsahu byl pan Matzak při výkonu své činnosti vázaný služebními instrukcemi. Jak uvádí generální advokátka Sharpston ve svém stanovisku,¹⁰² například ve Francii je situace taková, že všichni členové požární služby, kteří nejsou profesionálními hasiči, jsou bez vztahu podřízenosti vůči subjektu, pro který činnost vykonávají, přičemž nepobírají mzdu, ale pouze určité náhrady. Otázkou pak zůstává, co se rozumí „činností vykonávanou bez vztahu podřízenosti“ a jak vypadá skutečná realizace takové činnosti. Lze však souhlasit s názorem generální advokátky, že *„nic nenaznačuje, že členové požární služby kategorie, do níž spadá R. Matzak, nevykonávají skutečné a faktické činnosti a že nejsou „pod vedením jiné osoby““*, a tudíž *„pokud má tato služba účinně fungovat, je jasné, že všichni členové sboru požární služby (ať už jde o profesionální hasiče, záložní hasiče nebo dobrovolné hasiče) musí jednoznačně pracovat v souladu s pokyny a poslouchat vydané příkazy, včetně toho, že jsou v pravidelném intervalu k dispozici k aktivní službě.“*¹⁰³ Dalo by se tak usuzovat, že každoroční rozpis služeb pohotovosti vytvořený zaměstnavatelem, který obsahuje časové úseky, během kterých je příslušný dobrovolný hasič povinen být připraven k případnému zásahu, je sám o sobě schopen naplnit znak „činnosti vykonávané ve vztahu podřízenosti“.

Je taktéž zřejmé, že pokud byl pan Matzak povinen držet pracovní pohotovost vždy jeden týden v rámci každých čtyř týdnů, a to jak během pracovního týdne, tak během víkendu, nelze na tuto činnost nahlížet jako na činnost čistě okrajovou a vedlejší. Navíc skutečná a faktická činnost je charakteristickým znakem příslušné činnosti o sobě samé, tudíž není podstatné, zda je vykonávána osobou dobrovolníka nebo profesionálem v pracovněprávním vztahu. Skutečnost, že jedna aktivita je placená více a druhá pouze symbolicky, na tomto závěru nic nezmění, neboť je zřejmé, že aktivity obou těchto osob byly prováděny primárně ve prospěch města Nivelles.

Za velice spornou však lze v rámci diskuze o dobrovolníkovi jako o „pracovníkovi“ ve smyslu evropského práva obecně a ve smyslu směrnice o pracovní době konkrétně považovat

¹⁰² STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY ELEANOR SHARPSTON přednesené dne 26. července 2017 ve věci Ville de Nivelles proti Rudymu Matzakovi, C-518/15, ECLI:EU:C:2017:619.

¹⁰³ Viz blíže ibid, bod 25.

otázku obdržení odměny jako pojmového znaku neodmyslitelně patřícího k definici pracovníka v rámci jejího evropského autonomního významu. Nemůžeme totiž s jistotou říci, že náhrady, které dobrovolní hasiči dostávají za svou činnost, lze podřadit pod pojem odměna ve smyslu evropské definice pracovníka. Určitým vodítkem se snad dle názoru generální advokátky může stát článek 157 odst. 2 SFEU, který v souvislosti se zásadou stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci hovoří o tom, že „*odměnou*“ ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.“ Byť z rozsudků SDEU, na které generální advokátka v jejím stanovisku odkazuje, plyne, že pojem odměna je nutno ve stejném duchu vykládat například i v souvislosti s výkladem pojmu „odměna“ pro účely rámcové dohody o částečném pracovním úvazku,¹⁰⁴ není zřejmé, zda by se ke stejnému závěru dospělo i v souvislosti se směrnicí o pracovní době. SDEU se totiž v kauze Matzak k pojmu odměny dobrovolníka v kontextu tohoto pojmového znaku v evropské definici „pracovníka“ bohužel nevyjádřil. Je však také otázkou, zda je na trvání splnění tohoto znaku při rozhodování o aplikaci ustanovení směrnice o pracovní době na určitou kategorii osob nutné trvat. Je potřebné si totiž uvědomit, že tento znak byl poprvé dovozen v souvislosti s volným pohybem pracovníků, přičemž zde bylo nutné splnit podmínku, aby tyto osoby vykonávali ekonomickou aktivitu. V několika rozsudcích analyzovaných výše dokonce SDEU dovodil, že není nutné, aby se odměna rovnala minimální mzdě, nebo, že je dokonce nepodstatné, že je odměna nižší než výše životního minima. Podřazení pod pojem „odměna“ ve smyslu definice pracovníka nemůže zabránit ani skutečnost, že se určitá osoba snaží odměnu ze závislé činnosti, která je nižší než existenční minimum, doplnit jinými prostředky na zajištění obživy, jako například finanční pomocí vyplácenou z veřejných fondů státu bydliště.¹⁰⁵ Není taktéž relevantní, že odměna je vyplácena jako určitý podíl vypočítaný na kolektivním základě nebo že se odměna primárně skládá z odlišných benefitů než je peněžitá odměna.¹⁰⁶ Není taktéž nezbytné, aby byla odměna vyplácena přímo od zaměstnavatele.¹⁰⁷ Je dokonce možné předpokládat existenci pracovněprávního vztahu i v případě, že určité společenství zabezpečuje materiální potřeby svých členů v každém případě, nehledě na povahu a rozsah jejich aktivit, jestliže činnost těchto členů tvoří základní část jejich

¹⁰⁴ Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175 , 10.07.1999, str. 43 – 48).

¹⁰⁵ Viz blíže rozsudek ze dne 4. června 2009 ve spojených věcech Athanasios Vatsouras a Josif Koupatantze proti Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Nürnberg 900, C-22/08 a C-23/08, ECLI:EU:C:2009:344.

¹⁰⁶ Viz blíže rozsudek ze dne 7. září 2004 ve věci Michel Trojani proti Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS), C-456/02, ECLI:EU:C:2004:488, bod 22.

¹⁰⁷ Viz blíže rozsudek ze dne 9. července 2015 ve věci Ender Balkaya proti Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455, body 22,49 a 51.

účasti v této komunitě, protože služby, které společenství svým členům poskytuje, mohou být považovány za nepřímou protihodnotu za jejich práci.¹⁰⁸ I ve světle těchto rozsudků SDEU je však stále nejasné, zda považovat pouhou náhradu výdajů souvisejících s dobrovolnickou činností, v kontextu námi výše řešeného případu například cestovní náhrady vynaložené za příjezd na hasičskou stanici nebo za péči o hasičskou uniformu, za příslušnou odměnu ve smyslu znaků evropské definice pracovníka. Zřejmě nikoliv, neboť tyto částky nejsou vypláceny jako protihodnota za vykonanou činnost, nýbrž pouze jako náhrada za výdaje související s dobrovolnictvím, které by jinak příslušná osoba nevyvalovala. O jinou situaci by se pak dozajista jednalo v případě, kdy by tato osoba dostávala nad rámec výše zmíněných náhrad i určitou kompenzaci za činnosti, které skutečně v rámci své dobrovolné práce vykonává, jako například určitou paušální sazbu za směnu nebo hodinovou sazbu za skutečný výkon práce. Takovou platbu by SDEU dozajista uznal jako odměnu ve smyslu pojmového znaku definice pracovníka v evropském vnímání, neboť by byla protihodnotou za činnost, kterou dobrovolník vykonává. Nic by na tom nezměnila dle mého názoru ani skutečnost, že by v rámci vnitrostátní právní úpravy příslušný členský stát tuto kompenzaci nepovažoval za odměnu ve smyslu odměňování za práci a nazýval by ji například jako náhradu. Nebylo by tedy možné určitou sumu peněžní kompenzace za dobrovolnickou činnost vyjmout z pojmu „odměna“ ve smyslu odměny zaměstnance v rámci vnitrostátního právního vnímání a zároveň se domnívat, že takové vyjmutí bude mít nějaký vliv na pojetí pojmu „odměna“ v evropské definici zaměstnance, neboť, jak již bylo několikrát výše zopakováno, evropská definice má svůj autonomní význam. V úvahu přicházejí v daném směru ještě i další souvislosti. Cílem a hlavním účelem článku 45 SFEU, v souvislosti s nímž evropská definice zaměstnance vznikla, bylo zajistit základní ekonomické svobody občanů EU. Cíl a účel tohoto článku SFEU je však dozajista jiný, než cíl a účel směrnice o pracovní době. Pokud bychom přijali principy teleologického výkladu právních norem, můžeme dojít k závěru, že jednotlivé kritériální znaky evropské definice zaměstnance, vyvinuté prvotně v souvislosti s volným pohybem pracovníků, nemusí mít stejnou váhu a sílu v případě snahy o definici pracovníka v kontextu aplikace směrnice o pracovní době. Můžeme si totiž položit legitimní otázku, zda má v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví osob vykonávajících určitou činnost význam, zda tato osoba, vykonávající skutečné a konkrétní činnosti pod vedením a kontrolou jiné osoby, obdrží nebo naopak neobdrží odměnu. Tvrdit, že dobrovolníky není potřeba chránit prostřednictvím časové regulace jejich činnosti, nebo lépe řečeno jejich pracovní doby, by bylo dozajista velice diskutabilní a kontroverzní. Koncept pracovní doby je totiž obecně založen na skutečnosti, že se

¹⁰⁸ Viz blíže rozsudek ze dne 5. října 1988 ve věci Udo Steymann proti Staatssecretaris van Justitie, C-196/87, ECLI:EU:C:1988:475, body 4, 11 a 12.

určitá osoba po určitou dobu dobrovolně vzdá své autonomie a možnosti nakládat dle svého uvážení s volným časem, a není tak následně zcela svobodná rozhodovat o náplni činnosti a způsobu výkonu práce. Poté by nemělo být relevantní, z jakého důvodu tato osoba vykonává příslušnou činnost vyznačující se omezenou autonomií vůle a zda za tuto činnost dostává odměnu, případně pak jakou. Skutečnost, že někdo pracuje pod vedením a kontrolou jiné osoby, a nikoliv zcela samostatně na základě svého zcela volního uvážení, by měla být pro podřazení pod právní regulaci pracovní doby a doby odpočinku rozhodující a ve srovnání se znakem nutnosti obdržení odměny nesrovnatelně významnější, přičemž by se dalo v kontextu evropské definice pracovníka v souvislosti se směrnicí o pracovní době možná říci, že jedinou relevantní. Tento teleologický přístup by tak kladl větší důraz na výkon skutečné a faktické činnosti, a nikoliv na odměnu ve smyslu výkladů SDEU. Hlavní roli by tedy svěřil znaku omezené autonomie vůle při výkonu skutečné a faktické činnosti během určitého časového období. Podobné případy jako je případ pana Matzaka, kdy tento vykonával činnost v pozici podřízenosti a jehož autonomie vůle byla značně omezena, by se kvalifikovaly jako případy, kdy je příslušná osoba v postavení pracovníka dle jeho evropské definice. Tento přístup by mohl být podpořen i konstrukcí výjimek z aplikace určitých ustanovení směrnice o pracovní době obsažených v jejím článku 17 odstavci 1. Dle tohoto ustanovení se členské státy mohou odchýlit od určitých ustanovení směrnice o pracovní době mimo jiné v případě, *„pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci.“* Při využití této možnosti tak mohou být dokonce některé osoby, které mají statut pracovníka jak v rámci vnitrostátního, tak v rámci evropského právního řádu, vyloučeny z dosahu určitých ustanovení směrnice o pracovní době zejména kvůli skutečnosti, že mají možnost autonomního, zcela volního nakládání s jejich pracovní dobou na základě specifického charakteru jejich činnosti. Při použití argumentu a contrario by bylo možno tvrdit, že veškeré osoby, které možnost autonomie vůle při výkonu určité činnosti nemají, by měly spadat do působnosti směrnice o pracovní době, neboť právě omezení autonomie vůle osoby je rozhodujícím znakem pro podřazení či vynětí z působnosti směrnice o pracovní době, neboť jejím záměrem je omezit dobu výkonu práce pod vedením a kontrolou jiné osoby. Případná absence či nedostatečnost odměny za tuto činnost se poté zdají býti v daném směru nerozhodující. V rámci posuzování regulace pracovní doby by tedy tento znak dle mého názoru neměl být rozhodujícím kritériem pro podřazení určité osoby do působnosti směrnice o pracovní době.

Vzhledem k těmto všem nedořešeným otevřeným otázkám je možno říci, že nelze s jistotou tvrdit, že by na základě rozhodnutí ve věci Matzak bylo do budoucna postaveno najisto, že všichni

dobrovolní hasiči, nebo dokonce všichni dobrovolníci, mají statut pracovníka ve smyslu evropského vnímání tohoto pojmu v kontextu směrnice o pracovní době, tj. že na všechny dobrovolníky je nutno automaticky použít minimální standardy a ochranná opatření ze směrnice o pracovní době plynoucí. Z tohoto rozsudku však rozhodně můžeme vyčíst, že dobrovolný hasič vykonávající shodné činnosti jako pan Matzak, který je ve shodném postavení i co se obdržené paušální odměny za toto dobrovolnictví týče, může být kvalifikován jako „pracovník“ v evropském chápání tohoto pojmu a může tak spadat do osobní působnosti směrnice o pracovní době. Případ Matzak dle mého názoru naopak nespecifikuje a nevyjasňuje, v jakém rozsahu a při splnění jakých podmínek by bylo možno dobrovolníky obecně podřadit pod evropský koncept termínu „pracovník“. Tato možnost je tak ponechána budoucí judikatuře a je zde tedy prostor i potřeba do budoucna tuto skutečnost v rámci řízení o předběžných otázkách vyjasnit. Přehledné dořešení této otázky bude mít značný význam i v souvislosti s problematikou řešenou v následující kapitole.

1.1.7. K aplikaci minimálních požadavků směrnice v případě tzv. souběžných smluv

V předchozí podkapitole jsem se snažil vysvětlit význam pojmu „pracovník“ v kontextu směrnice o pracovní době. To je důležité zejména vzhledem k řádnému vymezení osobní působnosti směrnice o pracovní době. V dané souvislosti je však neméně důležité vyřešení otázky, zda se minimální bezpečnostní standardy pro úpravu pracovní doby ve směrnici o pracovní době uvedené, vztahují na osobu pracovníka, nehledě na skutečnost, v kolika pracovních poměrech je subjektem pracovněprávního vztahu, nebo pouze na konkrétní pracovněprávní vztah. Směrnice o pracovní době totiž výslovně neuvádí, zda stanovuje absolutní minimální bezpečnostní standardy i pro případy tzv. souběžných smluv zaměstnanců s jedním či více zaměstnavateli, nebo zda se tyto minimální standardy vztahují pouze na každý pracovní poměr zvlášť. Je nutné tedy vyřešit otázku, zda se bezpečnostní limity ve směrnici o pracovní době uvedené vztahují takzvaně na pracovníka nebo naopak pouze vždy na jednotlivý pracovněprávní vztah. SDEU doposud o této záležitosti přímo nerozhodl.

Vzhledem k cíli směrnice, kterým je zlepšení zdraví a bezpečnosti pracovníků, by se na základě logiky mělo jednoznačně zdát, že se limity pro průměrnou maximální týdenní pracovní dobu a minimální denní a týdenní dobu odpočinku měly uplatňovat zřejmě na konkrétní osobu pracovníka, nehledě na skutečnost, v kolika pracovněprávních vztazích a u kolika zaměstnavatelů

vykonává práci. Pokud bychom tomuto výkladu dali za pravdu, je zřejmé, že vzhledem k potřebě řádné transpozice a implementace směrnice o pracovní době s cílem zajistit její plný účinek by bylo třeba zakotvit ve vnitrostátní právní úpravě členských států efektivní mechanismy pro sledování dodržení maximálních a minimálních limitů ve směrnici o pracovní době stanovených i v případech, kdy by pracovník vykonával práci ve více pracovních poměrech u jednoho či více zaměstnavatelů. Jen tímto způsobem by se totiž mohlo zajistit plné prosazování požadavků směrnice o pracovní době. Preference uvedeného výkladu, byť se tento na první pohled může zdát logický a jediný možný, však má značné trhliny, kdy není stále zcela zřejmé postavení dobrovolníka ve světle pojmu pracovník. Pokud bychom totiž vycházeli ze skutečnosti, že na pana Matzaka, podrobně řešeného v rámci předchozí kapitoly, je nutno v jeho pozici dobrovolného hasiče nahlížet jako na pracovníka a aplikovat na něj v této roli minimální standardy směrnice o pracovní době, je nutné si uvědomit, že v daném případě měl pan Matzak i další, souběžné standardní zaměstnání, kdy byl činný pro soukromou společnost, což SDEU věděl. Pokud by měl potřebu jasně se vyjádřit k problematice souběhu dvou pracovních poměrů jedné osoby u dvou různých zaměstnavatelů a konečně tak vyřešit tento palčivý problém se směrnicí o pracovní době spojený, mohl tak v případě Matzak dozajista učinit, a to i s ohledem na dikci bodu rozhodnutí ve věci Trojani¹⁰⁹, kde SDEU dospěl k závěru, že „je třeba připomenout, že Soudní dvůr má poskytnout vnitrostátnímu soudu veškerý výklad práva Společenství, který může být potřebný pro rozsouzení věci, jež mu byla předložena, ať už na něj posledně uvedený odkazoval v položených otázkách, či nikoli (viz zejména v tomto smyslu rozsudky ze dne 12. prosince 1990, SARPP, C-241/89, Recueil, s. I-4695, bod 8; ze dne 2. února 1994, Verband Sozialer Wettbewerb, „Clinique“ C-315/92, Recueil, s. I-317, bod 7, a ze dne 4. března 1999, Consorzio per la tutela del formaggio Gorgonzola, C-87/97, Recueil, s. I-1301, bod 16).“ V rámci výkladu týkajícího se významu pojmu „pracovní doba“, kterému se rozsudek primárně věnoval, mohl SDEU dozajista vyložit i nutnost či naopak nemožnost aplikace minimálních limitů ve směrnici o pracovní době uvedených na pracovníka, a nikoliv pouze na jednotlivé pracovněprávní vztahy.

V popisovaném kontextu bude dozajista velice zajímavé sledovat, jak SDEU vyřeší předběžnou otázku ve věci C-585/19 Academia de Studii Economice din Bucuresti¹¹⁰, kde se

¹⁰⁹ Rozsudek ze dne 7. září 2004 ve věci Michel Trojani proti Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS), C-456/02, ECLI:EU:C:2004:488, bod 38.

¹¹⁰ Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Tribunalul București (Rumunsko) dne 2. srpna 2019 – Academia de Studii Economice din București v. Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman - Ministerul Educației Naționale (C-585/19), dostupná například na: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=221185&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2726769>.

rumunský soud ptá SDEU výslovně na to, zda mají být požadavky směrnice o pracovní době vykládány v tom smyslu, že zakládají limity ve vztahu k jednotlivé smlouvě, nebo naopak ve vztahu ke všem smlouvám uzavřeným se stejným zaměstnavatelem nebo s různými zaměstnavateli. Zde se tedy jedná o přímou otázku na SDEU, ke které se bude muset nějakým způsobem již postavit a daná stěžejní věc ohledně směrnice o pracovní době se snad konečně postaví na jisto. Je zřejmé, že tento rozsudek SDEU může mít pro státy, kteří kalkulují s minimálními standardy ze směrnice o pracovní době plynoucími tzv. na smlouvu, a nikoliv na pracovníka, zásadní význam.

1.1.8. K věcné působnosti směrnice o pracovní době

V rámci analýzy věcné působnosti směrnice o pracovní době je stěžejní její článek 1 odst. 3, ve kterém se stanoví, že *„tato směrnice se vztahuje na všechna odvětví činností, veřejná i soukromá, ve smyslu článku 2 směrnice 89/391/EHS, aniž jsou dotčeny články 14, 17, 18 a 19 této směrnice. Aniž je dotčen čl. 2 bod 8, nevztahuje se tato směrnice na námořníky, jak jsou definováni ve směrnici 1999/63/ES.“* V kontextu odkazu na článek 2 směrnice 89/391/EHS je pak vhodné se taktéž hned na úvod s dikcí tohoto článku seznámit. Článek 2 příslušné směrnice totiž v odstavci 1 říká, že *„tato směrnice se vztahuje na všechny činnosti veřejného i soukromého sektoru (průmysl, zemědělství, obchod, administrativní činnosti, služby, vzdělání, kulturu, zábavu atd.)“*, a v odstavci 2 pak dodává, že *„tato směrnice se nevztahuje na činnost určitých veřejných služeb, například ozbrojených sil nebo policie, nebo na určité činnosti civilní ochrany, jejichž zvláštní povaha odporuje této směrnici. V těchto případech musí být s ohledem na cíle této směrnice zajištěna v co největší míře bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců.“*

V souladu s ustálenou judikaturou SDEU ke směrnici o pracovní době, která přihlíží k hlavnímu cíli v podobě zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, a v souladu s ustálenou judikaturou ke článku 2 odst. 1 směrnice 89/391/EHS, je možno říci, že je nutno oblast působnosti směrnice o pracovní době vykládat široce. V tomto ohledu navíc SDEU dovedl, že výčet činností vyjmenovaných v seznamu článku 2 odst. 1 směrnice 89/391/EHS rozhodně není taxativní.¹¹¹

¹¹¹ Viz blíže rozsudek ze dne 14. října 2010 ve věci *Union syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre a další*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, bod 23.

I z toho důvodu, samozřejmě opět za podpory ustálené judikatury SDEU platí, že je třeba se k vynětí z oblasti působnosti stanovené v článku 2 odst. 2 směrnice 89/391/EHS stavět značně rezervovaně a je nutné jej vykládat restriktivním způsobem¹¹² a „*způsobem, který omezuje jeho dosah na případy, kdy je to striktně nezbytné k hájení zájmů, jejichž ochranu směrnice členským státům umožňuje.*“¹¹³

Ať již se jedná o činnost pracovníků zdravotnické záchranné služby, kteří doprovázejí sanitní vozidlo nebo zásahové vozidlo lékaře pohotovostní služby v rámci záchranné služby první pomoci zraněným nebo nemocným, o činnost pracovníků základní lékařské péče, o činnost zásahových sil veřejné požární služby nebo o činnost příležitostných a sezonních pracovníků rekreačních a volnočasových zařízení, vždy lze v daném ohledu vyvodit stejné obecné závěry.

Předně je nutné si uvědomit, že článek 2 odst. 2 první pododstavec směrnice 89/391/EHS nevylučuje z působnosti této směrnice služby civilní ochrany jako takové, nýbrž pouze „určité činnosti“ při těchto službách, které svou zvláštní povahou odporují použití pravidel obsažených v uvedené směrnici. Ustanovení článku 2 odst. 2 první pododstavec směrnice 89/391/EHS nemůže tedy odůvodňovat to, aby určitý členský stát považoval všechny činnosti vykonávané v rámci služeb civilní ochrany za činnosti, na které se toto vynětí vztahuje. Vynětí tudíž musí být vykládáno dle konstantní judikatury SDEU způsobem, který omezuje jeho dosah na případy, kdy je to striktně nezbytné k hájení zájmů, jejichž ochranu směrnice členským státům umožňuje. To znamená, že pouze určité zvláštní činnosti v rámci civilní ochrany, jejichž nepřetržitost je nutná pro zajištění integrity osob a věcí a které s ohledem na požadavek nepřetržitosti ve skutečnosti znemožňují použití příslušných ochrannářských ustanovení právní úpravy EU o ochraně bezpečnosti a zdraví pracovníků, je možno pod tuto výjimku zařadit. Ustanovení článku 2 odst. 2 první pododstavec směrnice 89/391/EHS totiž bylo „*přijato pouze za tím jediným účelem, aby*

¹¹² Viz například rozsudek ze dne 3. října 2000 ve věci Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, bod 35; usnesení ze dne 3. července 2001 ve věci Confederación Intersindical Galega (CIG) v. Servicio Galego de Saude (SERGAS), C-241/99, ECLI:EU:C:2001:371, bod 29; rozsudek ze dne 5. října 2004 ve spojených věcech Bernhard Pfeiffer a další proti Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, C-397/01 až C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, bod 52; usnesení ze dne 14. července 2005 ve věci Personalrat der Feuerwehr Hamburg v. Leiter der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, bod 42; rozsudek ze dne 12. ledna 2006 ve věci Komise Evropských společenství v. Španělské království, C-132/04, ECLI:EU:C:2006:18, bod 22; rozsudek ze dne 14. října 2010 ve věci Union syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre a další, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, bod 24.

¹¹³ Usnesení ze dne 14. července 2005 ve věci Personalrat der Feuerwehr Hamburg v. Leiter der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, bod 44; rozsudek ze dne 5. října 2004 ve spojených věcech Bernhard Pfeiffer a další proti Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, C-397/01 až C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, bod 54.; rozsudek ze dne 12. ledna 2006 ve věci Komise Evropských společenství v. Španělské království, C-132/04, ECLI:EU:C:2006:18, bod 23.

*zaručilo řádné fungování služeb, které jsou nepostradatelné k ochraně veřejné bezpečnosti, veřejného zdraví, jakož i veřejného pořádku v případě situací mimořádné závažnosti a rozsahu – například pohrom – které se vyznačují tím, že u nich z povahy věci nelze plánovat pracovní dobu zásahových a záchranných týmů.*¹¹⁴

Pokud osoby při výkonu práce v rámci služeb civilní ochrany musí čelit „pouze“ událostem, které jsou sice nepředvídatelné, avšak dochází k nim za obvyklých podmínek, při kterých lze službu předem organizovat, a to včetně organizace rozvržení pracovní doby příslušného personálu, nelze na tuto jejich činnost použít diskutovanou výjimku. Jak totiž uvedl SDEU, „kritérium použité zákonodárcem Společenství za účelem určení působnosti směrnice 89/391 totiž nespočívá na příslušnosti pracovníků k různým v čl. 2 odst. 2 prvním pododstavci této směrnice uvedeným všeobecně popsáním odvětvím činnosti, jako jsou ozbrojené síly, policie nebo civilní ochrana, nýbrž výlučně na zvláštní povaze určitých zvláštních úkolů plněných zaměstnanci v těchto odvětvích, která z důvodu bezpodmínečné nutnosti zajistit účinnou ochranu společenství odůvodňuje vynětí z ustanovení této směrnice. V důsledku toho spadají činnosti, které jsou ve smyslu uvedeného ustanovení vykonávány za obvyklých podmínek bezpečnostními a záchrannými službami, do rozsahu působnosti směrnice 89/391.“¹¹⁵

Směrnice 89/391/EHS tak plně bez výjimky dopadá na veškeré činnosti, pokud jsou tyto vykonávány za obvyklých podmínek v souladu s úkolem, jímž byla příslušná služba pověřena, a to i tehdy, pokud zásahy, které by s těmito činnostmi mohly být spojeny, nejsou ze své povahy předvídatelné a mohou vystavit pracovníky, kteří je plní, určitým rizikům, pokud jde o jejich bezpečnost nebo zdraví.

Z toho vyplývá, že článek 2 odst. 2 první pododstavec směrnice 89/391/EHS, je možno aplikovat jen ve zcela výjimečných krizových případech nouzového stavu, při nichž je nutno řádné provedení opatření k ochraně obyvatelstva v rámci závažné kolektivně nebezpečné situace upřednostnit před cíli přísného sekundárního práva v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Za takové události je možno považovat například přírodní nebo technologické pohromy, atentáty, těžké rozsáhlé nehody nebo jiné události obdobného druhu, jejichž závažnost a rozsah

¹¹⁴ Rozsudek ze dne 5. října 2004 ve spojených věcech Bernhard Pfeiffer a další proti Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, C-397/01 až C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, bod 55.

¹¹⁵ Usnesení ze dne 14. července 2005 ve věci Personalrat der Feuerwehr Hamburg v. Leiter der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, bod 51.

vyžadují přijetí opatření, která jsou nezbytná k ochraně života, zdraví a bezpečnosti a jejichž řádné provedení by bylo znemožněno, pokud by se striktně trvalo na dodržení minimálních standardů vyplývajících ze sekundárního práva v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jak dovodil SDEU, „v situacích, jež nesou tyto znaky, musí být dána dočasně přednost nutnosti neohrozit kategorické požadavky ochrany bezpečnosti a integrity společenství s ohledem na zvláštní povahu určitých činností před cílem uvedených směrnic, kterým je zajistit bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků. Bylo by především nepřiměřené ukládat zaměstnavatelům skutečnou prevenci pracovního rizika a plánování pracovní doby záchranného personálu.“¹¹⁶

Právě z umožnění pouhé dočasné přednosti ochrany příslušného zájmu EU je zřejmé, že i při výjimečné situaci je nutno při aplikaci výjimky, kterou umožňuje článek 2 odst. 2 druhý pododstavec směrnice 89/391/EHS, zajistit v co největší možné míře bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců.

Že příslušné činnosti spadají do působnosti směrnice o pracovní době, pak ještě u některých z nich dokumentuje dikce výjimek ve směrnici o pracovní době obsažených, kdy se u některých z těchto činností s příslušnou výjimkou počítá a směrnice o pracovní době tak tyto činnosti výslovně zmiňuje. Bylo by pak nelogické, kdyby směrnice o pracovní době umožňovala výjimky pro činnosti, u kterých by evropský zákonodárce neměl zájem, aby se na ně směrnice o pracovní době vztahovala.

Lze tedy shrnout, že činnosti vykonávané zásahovými silami v rámci veřejné služby tak běžně spadají jak do rozsahu působnosti směrnice 89/391/EHS, tak směrnice o pracovní době. Výjimku z tohoto závěru by představovaly pouze situace vyznačující se výjimečnými okolnostmi takové závažnosti a rozsahu, kdy je nutné, aby dočasně převážil cíl směřující k zajištění řádného fungování služeb nezbytných k ochraně určitých veřejných zájmů, jakými jsou veřejný pořádek, zdraví a bezpečnost, nad cílem spočívajícím v zajištění bezpečnosti a zdraví pracovníků přidělených k zásahovým a záchranným jednotkám. I v rámci této výjimečné situace se však musí dbát na to, aby dočasně upozaděné cíle zmíněných směrnic byly v co největší možné míře zohledněny.

¹¹⁶ Usnesení ze dne 14. července 2005 ve věci Personalrat der Feuerwehr Hamburg v. Leiter der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, bod 55.

Vynětí z věcné působnosti příslušných směrnic tak nemůže záviset pouze na skutečnosti, zda pracovníci náležejí do určitého odvětví uvedeného ve směrnici 89/391/EHS, ve kterém může nastat výjimečná situace, za které je potřeba se zvýšeným úsilím chránit veřejný pořádek, zdraví a bezpečnost obyvatelstva, nicméně vždy se musí odvíjet od specifík a zvláštní povahy určitých individuálních úkolů, které musí zaměstnanci v těchto odvětvích plnit při výskytu výjimečných situací. Teprve s ohledem na zvláštní potřebu zajistit a preferovat účinnou ochranu obyvatel EU v těchto výjimečných situacích, lze odůvodnit při plnění takových úkolů výjimku z pravidel stanovených v diskutovaných směrnících.

Směrnice o pracovní době se proto obecně vztahuje i na běžnou činnost ozbrojených sil, policie nebo služeb civilní ochrany. Vztahuje se rovněž na další odvětví a případy veřejných služeb, pokud jsou činnosti v rámci těchto odvětví prováděny za obvyklých okolností.

Z konstantní judikatury SDEU tak vyplývá, že se směrnice o pracovní době vztahuje na výkon práce v rámci činnosti týmů první pomoci, tj. lékařů a ošetřujícího personálu poskytujících služby v týmech první pomoci a rovněž i na ostatní služby, které mají za úkol reagovat na další události běžně se vyskytující ve veřejných službách, jako je činnost základní lékařské péče, zásahové jednotky profesionálních hasičů, městské polici¹¹⁷ nebo necivilních zaměstnanců veřejnoprávních orgánů. Vždy však musí být splněna podmínka, že jsou tyto činnosti a povinnosti z nich vyplývající plněny za obvyklých okolností.

Rozhodujícím faktorem pro nutnost uplatnění působnosti směrnice o pracovní době na příslušnou kategorii osob je tedy vždy povaha činností pracovníků při provádění činností veřejných služeb, sloužících k ochraně veřejného pořádku a veřejné bezpečnosti. Jako argument pro neuplatnění směrnice o pracovní době tedy nemůže stačit pouhé konstatování, že je příslušná činnost vykonávána u zaměstnavatele ve veřejném sektoru a že tato činnost slouží k ochraně veřejného pořádku, zdraví a bezpečnosti v rámci naplňování veřejných zájmů. Naprosto irelevantní je taktéž faktor veřejné intervence, který se může projevit v podobě financování či reálné organizace této činnosti.

V daném kontextu je pak nedořešenou otázkou, zda by bylo v případě výjimečné situace možné udělit výjimku z nutnosti aplikace směrnice o pracovní době i v rámci činností, které taktéž

¹¹⁷ Rozsudek ze dne 21. října 2010 ve věci Antonino Accardo a další v. Comune di Torino, C-227/09, ECLI:EU:C:2010:624, bod 39.

slouží k ochraně veřejného pořádku, zdraví či bezpečnosti, avšak jsou prováděny soukromými subjekty. Těmito subjekty mohou být například soukromé nemocnice. Byť v dané věci ještě SDEU nejudikoval, bylo by nelogické se domnívat, že pokud by šlo o stejnou výjimečnou situaci a shodnou oblast činnosti, museli by pracovníci v soukromém sektoru za každých okolností vždy striktně dodržovat příslušná ustanovení směrnice o pracovní době, zatímco pracovníci veřejného sektoru by tuto povinnost při jejich snaze o ochranu veřejného pořádku neměli.

Nepřímo však výše uvedená otázka snad již byla zdárně vyřešena v souvislosti s výkladem článku 2 odst. 2 směrnice 89/391/EHS v rozsudku SDEU ve věci *Sindicatul Familia Constanța*.¹¹⁸ Byla zde řešena otázka, zda do oblasti působnosti směrnice o pracovní době spadá činnost vykonávaná pěstounem, která je vykonávána na základě pracovního poměru uzavřeného s veřejným orgánem a spočívá v péči a začlenění dítěte do pěstounovy domácnosti a v soustavném zajišťování harmonického rozvoje a vzdělávání dítěte. SDEU nejdříve upozornil na skutečnost, že článek 2 odst. 2 nikterak nedefinuje pojem „veřejné služby“ v něm uvedený. V dané souvislosti si je třeba v souladu s bodem 55 tohoto rozsudku dle SDEU uvědomit, že *„v tomto ohledu je třeba zdůraznit, že kritérium použité v čl. 2 odst. 2 prvním pododstavci směrnice 89/391 k vyloučení určitých činností z oblasti působnosti této směrnice, a nepřímo z působnosti směrnice 2003/88, je založeno nikoli na příslušnosti pracovníků k některému ze sektorů veřejných služeb, které jsou uvedeny v tomto ustanovení, posuzovanému jako celek, ale výlučně na zvláštní povaze některých zvláštních úkolů plněných pracovníky v sektorech, kterých se týká toto ustanovení, přičemž tato povaha odůvodňuje výjimku z pravidel v oblasti ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků z důvodu absolutní nutnosti zajistit účinnou ochranu společenství (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. ledna 2006, Komise v. Španělsko, C-132/04, nezveřejněný, EU:C:2006:18, bod 24).“* Příslušné kritérium má tedy funkční povahu, z čehož lze v souladu se zněním bodu 56 rozsudku dovodit, že se pojem „veřejné služby“ může týkat *„nejen sektorů, v rámci nichž jsou pracovníci organicky spojeni se státem nebo s jiným veřejným orgánem, ale rovněž sektorů, v nichž pracovníci vykonávají činnost na účet soukromé osoby, která pod dohledem veřejných orgánů zajišťuje úkol obecného zájmu spadající pod základní funkce státu.“* V bodě 59 rozsudku pak SDEU shrnul, že *„výjimka stanovená v čl. 2 odst. 2 prvním pododstavci směrnice 89/391 je tedy použitelná stejným způsobem na pracovníky, kteří vykonávají totožné zvláštní činnosti pro společenství, bez ohledu na to, zda je jejich zaměstnavatelem veřejný orgán nebo soukromá osoba*

¹¹⁸ Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 20. listopadu 2018 ve věci *Sindicatul Familia Constanța, Ustiniu cvas a další proti Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța*, C-147/17, ECLI:EU:C:2018:926.

pověřená úkolem obecného zájmu, který spadá pod základní funkce státu.“ Co se týče řešených pěstounů, jejich činnost představuje naplňování a realizaci obecného zájmu a je tak třeba říci, že taková činnost může spadat do kategorie činností uvedených v článku 2 odst. 2 prvním pododstavci směrnice 89/391/EHS. Tato činnost však musí mít i zvláštní povahu, aby u ní byla ospravedlněna výjimka z pravidel v oblasti ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků. Ta spočívá většinou ve skutečnosti, že u určité kategorie pracovníků není možno z povahy věci plánovat pracovní dobu vzhledem k výskytu okolností mimořádné závažnosti a rozsahu. Tyto závěry se však u určitých zvláštních činnostech veřejných služeb, které jsou sice vykonávány za obvyklých podmínek, avšak vykazují natolik specifické charakteristické rysy, nemusí dle názoru SDEU použít. Lze si tak dle SDEU představit činnosti, jejichž povaha nutně odporuje rozvržení pracovní doby a u nichž je třeba brát ohled i na další cíle EU. Takovou činností je dle názoru SDEU právě činnost pěstouna, který se snaží o soustavné a dlouhodobé začlenění svěřeného dítěte do jeho domácnosti a rodiny. Je tomu tak v souladu s dikcí bodu 71 rozsudku proto, že *„soustavné a dlouhodobé začleňování dětí, které z důvodu obtížné rodinné situace vykazují zvláštní zranitelnost, v rámci domácnosti a rodiny pěstouna představuje vhodné opatření za účelem ochrany nejlepších zájmů dítěte, jak jsou stanoveny v článku 24 Listiny základních práv Evropské unie.*“ Pokud by pěstounovi musely být přiznány minimální standardy vyplývající ze směrnice o pracovní době, bylo by to v přímém rozporu s cílem spočívajícím v řádném soustavném a dlouhodobém začlenění svěřeného dítěte do domácnosti a rodiny pěstouna. Jak tvrdí v bodě 73 rozsudku SDEU, bylo by tomu tak proto, že *„by zřízení systému rotace mezi pěstouny nebo využití náhradních pěstounů, jimž by byly děti v péči svěřeny po dobu čerpání dnů dovolené přiznaných pěstounům, kterým je dítě svěřeno do hlavní péče, narušilo základní aspekt systému péče [...], a sice soustavné a dlouhodobě zachovávaní privilegovaného vztahu mezi dítětem svěřeným do péče a pěstounem, který se vyznačuje začleňováním tohoto dítěte do domácnosti a rodiny pěstouna.*“ Zvláštní povaha činnosti pěstouna tedy přímo odporuje použití směrnice o pracovní době. SDEU v bodě 77 pak ještě upřesnil, že *„v tomto ohledu je třeba ještě uvést, že základní charakteristický rys činnosti vykonávané pěstounem, jako je činnost dotčená ve věci v původním řízení, kterým je povinnost soustavného začleňování dítěte v rámci domácnosti a rodiny pěstouna, tuto činnost odlišuje od činnosti „zástupců náhradního rodiče“ dotčených ve věci, v níž byl vydán rozsudek ze dne 26. července 2017, Hälvä a další (C-175/16, EU:C:2017:617). Zástupci náhradních rodičů totiž takovou povinnost neměli, a jejich pracovní doba byla do značné míry předem určena pracovními smlouvami, které měli uzavřené se svým zaměstnavatelem, jelikož počet 24hodinových pracovních směn, které musí za rok odpracovat, je smluvně stanoven a jelikož zmíněný zaměstnavatel předem sestavoval seznamy, v nichž jsou v pravidelných intervalech*

uvedeny 24hodinové směny, během kterých se zástupce náhradního rodiče stará o dům v dětské vesničce (rozsudek ze dne 26. července 2017, Hälvä a další, C-175/16, EU:C:2017:617, bod 33).“ SDEU ještě na závěr zkonstatoval, že u pěstounů byly splněny jak podmínky čl. 2 odst. 2 druhého pododstavce směrnice 89/391/EHS, tak podmínky uvedené v článku 52 odst. 1 LZZ EU, neboť pěstouni měli právo na určitý volný čas, a to nejen v době přítomnosti dítěte ve škole, ale i v podobě čerpání placené dovolené za kalendářní rok, byť bez svěřeného dítěte pouze na základě povolení příslušného veřejného orgánu.

1.1.9. Ke specifickému postavení námořníků v kontextu směrnice o pracovní době

V článku 1 odst. 3 směrnice o pracovní době stanoví, že „aniž je dotčen čl. 2 bod 8, nevztahuje se tato směrnice na námořníky, jak jsou definováni ve směrnici 1999/63/ES.“ Z toho lze i v souvislosti s dikcí bodu 12 recitálu směrnice o pracovní době usuzovat, že evropský zákonodárce považuje právní úpravu týkající se námořníků, na které se vztahuje směrnice Rady 1999/63/ES¹¹⁹, která provádí Evropskou dohodu o úpravě pracovní doby námořníků na základě tehdejšího ustanovení článku 139 odst. 2 Smlouvy o založení Evropského společenství¹²⁰, za komplexní a pro osoby, na něž se tato odvětvová směrnice vztahuje, za dostačující. Za použití výkladového pravidla *a contrario* tedy z dikce článku 1 bodu 3 směrnice o pracovní době můžeme dovodit, že se směrnice o pracovní době obecně vztahuje na ostatní námořníky, kteří nespádají do oblasti působnosti směrnice Rady 1999/63/ES. Z dikce ustanovení 1 přílohy směrnice Rady 1999/63/ES, jejíž cílem je stanovit minimální normy pro pracovní dobu námořníků, totiž můžeme vyčíst, že se vztahuje na „námořníky všech námořních plavidel, veřejných nebo soukromých, která jsou registrována na území některého členského státu a zpravidla využívána pro obchodní námořní plavby“. Námořníci, kteří spadají do působnosti směrnice Rady 1999/63/ES jsou pak definováni v ustanovení 2 přílohy jako „osoby, které jsou zaměstnány, najaty či pracují v jakémkoli postavení na palubě plavidla, na které se vztahuje tato dohoda.“ Lze tak dovodit, že se směrnice Rady 1999/63/ES nevztahuje na veškeré pracovníky, zejména pak na ty vykonávající práci na palubách plavidel, která nejsou zpravidla využívána pro obchodní námořní plavby. Takoví pracovníci pak musí nutně spadat do oblasti působnosti směrnice o pracovní době. Skutečnost, že jsou vyňati někteří námořníci z působnosti směrnice o pracovní době, nemůže mít přirozeně vliv na definici

¹¹⁹ Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST) (Úř. věst. L 167, 2. 7. 1999, s. 33).

¹²⁰ Současný článek 155 odst. 2 Smlouvy o fungování Evropské unie.

práce na moři obsažené v článku 2 odst. 8 této směrnice, který pod prací na moři rozumí „*práci vykonávanou hlavně na zařízeních nebo z něj (včetně vrtných zařízení), spojenou přímo nebo nepřímo s průzkumem, těžbou nebo dobýváním nerostných zdrojů, včetně uhlovodíků, a potápěním v souvislosti s takovými činnostmi prováděným ze zařízení na moři nebo z plavidla.*“

1.1.10. K dalším povoláním a činnostem, na něž se vztahují zvláštní právní předpisy

V článku 14 směrnice o pracovní době se stanoví, že „*tato směrnice se nepoužije, pokud jiné nástroje Společenství obsahují specifitější požadavky týkající se úpravy pracovní doby pro některá povolání nebo pracovní činnosti.*“ To v rámci teorie kontravalentního vztahu subsidiarity a speciality právních norem znamená, že se tyto specifické normy evropského práva použijí přednostně před normami směrnice o pracovní době, která obsahuje normy obecné, v případech, kdy upravuje tato zvláštní norma shodný institut obsažený i v obecné normě specifickým způsobem.

Mezi tyto speciální normy a právní nástroje EU, jejichž použití je v ohledu řešeném výše přednostní, lze v oblasti pracovní doby zařadit hned několik norem sekundárního evropského práva. Jako první lze zmínit v rámci speciální ochrany mladistvých zaměstnanců směrnici 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků.¹²¹ Další speciální úpravu lze pak nalézt v oblasti dopravy. V kategorii silniční dopravy se jedná o dvě různé formy sekundárního evropského práva, a sice o nařízení č. 561/2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy¹²² a o směrnici 2002/15/ES o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě.¹²³ V kategorii železniční dopravy se jedná o směrnici 2005/47/ES o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě.¹²⁴ Speciální evropská úprava v rámci sekundárního práva je v dané oblasti věnována i kategorii civilního letectví, kde obsahují zvláštní pravidla v právní úpravě pracovní doby a doby odpočinku dokonce tři normy v podobě směrnice

¹²¹Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků (Úř. věst. L 216, 20. 8. 1994, s. 12).

¹²² Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85 (Úř. věst. L 102, 11.4.2006, s. 1).

¹²³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě (Úř. věst. L 80, 23.3. 2002, s. 35).

¹²⁴ Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě (Úř. věst. L 195, 27. 7. 2005, s. 15).

2000/79/ES o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví¹²⁵, nařízení č. 1899/2006¹²⁶ a revidované nařízení č. 965/2012¹²⁷. Prozatím poslední specifickou evropskou právní úpravou v diskutované oblasti, která byla schválena na sklonku roku 2014, je pro kategorii vnitrozemské vodní dopravy směrnice 2014/112/EU, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy.¹²⁸

I u veškerých výše zmíněných speciálních úprav se přirozeně vyskytuje specifická osobní a věcná působnost, kterou je třeba řádně posoudit. To znamená, že se příslušná zvláštní evropská právní úprava v daných oblastech zdaleka nevztahuje na všechny pracovníky vykonávající práci v příslušných odvětvích a ani na veškeré právní instituty, které upravuje obecně směrnice o pracovní době. Z toho je tedy možné vyvodit závěr, že na určité pracovníky těchto odvětví budou dopadat určitá obecná ustanovení směrnice o pracovní době a na všechny pracovníky v těchto odvětvích se budou vztahovat obecná ustanovení směrnice o pracovní době, pro které nenalezneme ve speciálních směrnících jejich protějšek, který by danou materii upravoval odlišným způsobem.

Zmíněným zvláštním aktům sekundárního práva a jejich specifickým ustanovením se budu věnovat ve zvláštních podkapitolách.

1.1.11. Blíže k předmětu úpravy směrnice o pracovní době

Jak již bylo řečeno v obecném úvodu, hlavním cílem směrnice o pracovní době je stanovit minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví v oblasti právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku. Z článku 1 odst. 2 písm. a) a b) směrnice o pracovní době pak vyplývá, že se

¹²⁵ Směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA) (Úř. věst. L 302, 1.12.2000, s. 57).

¹²⁶ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1899/2006 ze dne 12. prosince 2006, kterým se mění nařízení Rady (EHS) č. 3922/91 o harmonizaci technických požadavků a správních postupů v oblasti civilního letectví (Text s významem pro EHP) (Úř. věst. L 377, 27. 12. 2006, s. 1).

¹²⁷ Nařízení Komise (EU) č. 965/2012 ze dne 5. října 2012, kterým se stanoví technické požadavky a správní postupy týkající se letového provozu podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 216/2008, (Úř. věst. L 296, 25.10.2012, s. 1—148) v konsolidovaném znění.

¹²⁸ Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) (Úř. věst. L 367, 23.12.2014, s. 86).

vztahuje na „*minimální doby denního odpočinku, odpočinku v týdnu a dovolenou za kalendářní rok, na přestávky a maximální týdenní pracovní dobu*“, a taktéž na „*některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce a pracovní doby*.“ Z dikce daného ustanovení lze tedy při využití argumentu a *contrario* dovést, že není ambicí směrnice o pracovní době rozlišovat v kontextu systematiky českého vnitrostátního práva mezi tzv. stanovenou týdenní pracovní dobou, rozvrhovanou zaměstnancům v rámci písemného rozvrhu pracovní doby do směn, a prací přesčas, tedy prací konanou zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konanou mimo rámec tohoto rozvrhu pracovních směn. Evropský zákonodárce plně ponechává na zákonodárcích vnitrostátních, zda budou mezi výkonem práce v rámci směn a výkonem práce přesčas rozlišovat a jaký nastaví rozsah těchto prací. Evropský normotvůrce pouze vyžaduje splnění podmínky, že bude dodržena maximální délka průměrné týdenní pracovní doby uvedená ve směrnici o pracovní době.

Dále je možno dospět k závěru, že není ambicí směrnice o pracovní době normovat otázku odměny za výkon práce ve směnách nebo za výkon práce přesčas a ostatně ani za pracovní pohotovost. Stanovení systému odměňování plně ponechává na rozhodnutí členských států, tedy na vnitrostátní právní úpravu. Tuto premisu SDEU ostatně již potvrdil v několika rozhodnutích, z nichž jedno má dokonce úzkou souvislost s Českou republikou. V bodech 32 až 35 usnesení ve věci Vorel¹²⁹ totiž SDEU dospěl k závěru, že se směrnice o pracovní době až na jednu výjimku omezuje na stanovení minimálních bezpečnostních standardů v oblasti právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku, a nikoliv na problematiku odměňování pracovníků. SDEU k tomu upřesnil, že v souvislosti s rozsudkem Jaeger¹³⁰ bylo již v minulosti řečeno, že spor týkající se některých aspektů institutu pracovní pohotovosti bude v souvislosti se směrnicí o pracovní době řešen pouze z hlediska pracovního práva v kontextu řádného nastavení bezpečnostních minimálních standardů, a nikoliv z hlediska problematiky náhrady za příslušná období. Bylo by možno dodat a dovést, že tedy ani z hlediska finanční dostatečnosti nebo nedostatečnosti této náhrady. V rozsudku Dellas¹³¹ v bodě 38 pak SDEU s ohledem na problematiku poměrného systému rovnocennosti, ve kterém se aplikovala metoda tzv. poměrného vážení času stráveného

¹²⁹ Usnesení ze dne 11. ledna 2007 ve věci Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, body 32–35.

¹³⁰ Viz blíže rozsudek ze dne 9. září 2003 ve věci Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, bod 26.

¹³¹ Rozsudek ze dne 1. prosince 2005 ve věci Abdelkader Dellas a další v. Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728.

v práci zohledňující nižší intenzitu práce v rámci přítomnosti zaměstnance v jeho pracovní době či době pracovní pohotovosti na pracovišti zaměstnavatele, jasně uvedl, že „je třeba hned zpočátku upřesnit, že, jak vyplývá jak z účelu, tak ze samotného znění jejich ustanovení, směrnice 93/104 se nevztahuje na odměňování pracovníků.“ Takový závěr SDEU opřel i o dikci primárního práva, které s ohledem na znění a účel směrnice o pracovní době v článku 153 odst. 5 SFEU jasně říká, že se článek 153 SFEU nevztahuje mimo jiné i na odměnu za práci. Proto tedy nelze mít za to, že by směrnice o pracovní době měla za cíl určovat jednotlivým členským státům, jak mají dobu pracovní pohotovosti drženou zaměstnancem na pracovišti ocenit v rámci vnitrostátního systému právní úpravy odměňování zaměstnanců, přičemž je možno na základě volní úvahy toho kterého členského státu při určení odměny přihlídnout i k faktu, že v rámci doby pracovní pohotovosti držené zaměstnancem na pracovišti je možno rozlišit časové úseky, při kterých skutečně dochází k výkonu práce, a časové úseky, kdy naopak zaměstnanec práci nevykonává. Vnitrostátní zákonodárce však musí dle názoru SDEU při stanovení případné odlišné odměny za různé časové úseky pracovní pohotovosti držené na pracovišti dbát toho, aby takto nastavený systém odměny plně zaručil „užitečný účinek práv, která pracovníkům přiznávají uvedené směrnice za účelem účinné ochrany jejich zdraví a bezpečnosti.“¹³² Směrnice o pracovní době se nezabývá ani otázkou odměn, včetně výše mezd a způsobu odměňování a různých hodinových sazeb, které mohou být stanoveny na vnitrostátní úrovni.¹³³ Výše uvedenou jedinou výjimkou, kterou SDEU i přes dikci článku 153 odst. 5 SFEU uznal, je odměna a její řádná výše, která musí být zajištěna během dovolené pracovníků za kalendářní rok. Blíže se k této problematice vyjádřím v podkapitole věnující se problematice dovolené v právní úpravě směrnice o pracovní době.

S ohledem na zmíněné právní instituty, které jsou předmětem právní úpravy směrnice o pracovní době, je nutné v rámci obecného výkladu upřesnit, že ambicí této směrnice je stanovit pouze minimální standardy v souvislosti s těmito právními instituty. Jak totiž plyne ze záměru zákonodárce vyjádřeného v návrhu původní směrnice o pracovní době,¹³⁴ je potřebné stanovit u určitých právní institutů minimální standardy z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, které by vytvořily prostřednictvím minimálních norem určitou celoevropskou

¹³² Usnesení ze dne 11. ledna 2007 ve věci Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, bod 35.

¹³³ Rozsudek ze dne 10. září 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, body 48–49; usnesení ze dne 4. března 2011 ve věci Nicușor Grigore v. Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, bod 81.

¹³⁴ Návrh směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final — SYN 295, s. 3.

nepřekročitelnou a pevně zabudovanou pojistku v dané oblasti. Příslušné minimální normy jsou tedy pro všechny členské státy závazné. Nutnost transponovat standardy minimálních norem ve směrnici o pracovní době uvedených do norem vnitrostátního práva však nemůže být vnímána takovým způsobem, že by bránila členským státům v zavedení ještě kvalitnější ochrany prostřednictvím požadování ještě vyšších minimálních standardů. Tuto skutečnost evropský zákonodárce vyjadřuje v článku 15 směrnice o pracovní době, ve kterém se můžeme dozvědět, že *„tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo zavádět právní a správní předpisy, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků, nebo napomáhat nebo umožňovat uplatňování kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků.“* Pracovníci v rámci vnitrostátního práva tedy mohou díky vnitrostátnímu zákonodárství požívat daleko vyšší ochrany než té, jaká je vyjádřena v minimálních normách směrnice o pracovní době.

Minimální normy uvedené ve směrnici o pracovní době není možné vykládat ani tak, že by měl vnitrostátní zákonodárce na jejich základě při jejich transpozici do vnitrostátního právního rámce možnosti snížit stávající ochranu pracovníků v dané oblasti, která je vyšší než standard, který směrnici minimální normy nabízejí.

Ačkoli je tedy možné přirozeně dospět k závěru, že členské státy mají při transpozici a implementaci sekundárního evropského práva v případě evropských směrnic určitou volnost, pokud jde o způsob provedení a uplatňování příslušných ustanovení, tato volnost není bezbřehá. Jak totiž vyplývá z článku 23 směrnice o pracovní době, který vyjadřuje typickou evropskou non-regresní klauzuli, musí při transpozici a implementaci vždy platit, že *„aniž je dotčeno právo členských států rozvíjet s přihlédnutím k měnícím se okolnostem odlišná právní, správní nebo smluvní ustanovení v oblasti pracovní doby za předpokladu, že plní minimální požadavky stanovené v této směrnici, neodůvodňuje provádění této směrnice snížení obecné úrovně ochrany již poskytované pracovníkům.“*

I přesto, že SDEU o významu tohoto článku v souvislosti se směrnicí o pracovní době dosud nerozhodoval, je možné v jeho judikatuře vysledovat, že již rozhodoval o podobném ustanovení v kontextu směrnice o pracovních poměrech na dobu určitou.¹³⁵ V prováděcím ustanovení 8 bodě 3 přílohy této směrnice se stanoví, že *„provádění této dohody neodůvodňuje*

¹³⁵Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, 10.07.1999, str. 43 – 48).

snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti působnosti této dohody.“ Dle názoru SDEU tudíž dikce tohoto ustanovení nemůže být vykládána restriktivně, a to především kvůli cíli příslušné dohody v dané oblasti, kterým je zlepšení životních a pracovních podmínek dotčených pracovníků.¹³⁶ SDEU zde vytvořil dvě kritéria, která je potřeba v rámci interpretace non-regresní klauzule reflektovat. Jednak se musí přihlídnout ke kritériu existence snížení „obecné úrovně ochrany“, a zároveň je nutné zohlednit skutečnost, že případně negativně vnímané a non-regresními klauzulemi sekundárního evropského práva zakázané snížení ochrany musí mít v diskutovaném případě příčinnou souvislost s „prováděním“ dohody, tedy v obecné rovině s prováděním transpozice evropského sekundárního práva. SDEU pak poskytl ke správnému výkladu uvedených kritérií i interpretační vodítka. U prvního z kritérií je přesvědčen o tom, že význam dikce „snížení obecné úrovně ochrany“ naplní pouze takové snížení, které má na základě svého kvalifikovaného rozsahu skutečnou schopnost celkově ovlivnit vnitrostátní právní úpravu. U druhého kritéria pak SDEU dovedl, že pod pojmem „provádění dohody“, v obecném kontextu tedy provádání transpozice do vnitrostátního právního řádu, nelze vnímat pouze prvotní úvodní provedení směrnice, ale že je nutno i s ohledem na jasnou existenci vidu nedokonavého zahrnout pod význam tohoto pojmu i „každé vnitrostátní opatření, jež má zaručit, že bude dosaženo účelu sledovaného touto směrnicí, včetně opatření, která po vlastním provedení směrnice doplňují nebo mění již přijatá vnitrostátní pravidla.“¹³⁷ Vzhledem k tomu, že k porušení non-regresní klauzule může dojít pouze snížením ochrany v souvislosti s prováděním požadavků sledovaných sekundární legislativou do vnitrostátního práva, je zřejmé, že při využití argumentu a contrario dospějeme k závěru, že k porušení non-regresní klauzule nemůže dojít v případě, kdy je příslušné snížení ospravedlněné potřebou podpořit jiný cíl nikterak nesouvisející s nutností transpozice příslušného sekundárního práva do vnitrostátního právního řádu.

Vzhledem k obdobnému primárnímu cíli směrnice o pracovní době i směrnice o pracovních poměrech na dobu určitou, kterým je ochrana zdraví a bezpečnosti pracovníků, je možné učinit závěr, že se shodná kritéria i příslušná výkladová vodítka k nim stanovená v judikatuře SDEU vztahují i na směrnici o pracovní době. Tento závěr ostatně podporuje i skutečnost, že znění článku 23 směrnice o pracovní době a ustanovení 8 bodu 3 směrnice o pracovních poměrech na dobu určitou je velice podobné a sleduje stejný cíl.

¹³⁶Viz blíže rozsudek ze dne 23. dubna 2009 ve spojených věcech Kiriaki Angelidaki a další v. Organismos Nomarchiakís Autodioikísís Rethymnis, Charikleia Giannoudí v. Dimos Geropotamou a Georgios Karabousanos a Sofoklis Michopoulos v. Dimos Geropotamou, C-378/07 až C-380/07, ECLI:EU:C:2009:250.

¹³⁷Ibid., bod 131.

1.1.12. K výkladu definic obsažených ve směrnici o pracovní době

V článku 2 směrnice o pracovní době je možno nalézt celou řadu definic, jejichž správné pochopení je zásadní pro správný výklad samotné směrnice o pracovní době. Cílem této kapitoly tedy bude význam těchto definic rozklíčovat, a to přirozeně opět zejména za pomoci bohaté judikatury SDEU.

1.1.12.1. K pojmům pracovní doba a doba odpočinku

Jeden z nejtěžejnějších pojmů, který bude nutno pro účely směrnice o pracovní době řádně rozebrat, je pojem pracovní doba, který je obsažen v článku 2 odst. 1 směrnice o pracovní době. V souladu s tímto ustanovením se pro účely směrnice o pracovní době „*pracovní dobou rozumí jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.*“

Dalším stěžejním pojmem, který stojí v kontradikci s pojmem „pracovní doba“, je pojem „doba odpočinku“, který je definovaný v článku 2 odst. 2 směrnice o pracovní době. Dle tohoto ustanovení se „*dobou odpočinku rozumí každá doba, která není pracovní dobou.*“ Z bodu 5 recitálu směrnice o pracovní době pak lze vyčíst, že pojem „odpočinek“ musí být vždy vyjádřen v jednotkách času, tj. ve dnech, hodinách nebo ve zlomcích uvedených jednotek.

Z kontradikce obou těchto pojmů i ze skutečnosti, že směrnice o pracovní době nedefinuje žádnou přechodnou kategorii času na pomezí pracovní doby a doby odpočinku plyne, že evropský zákonodárce se stanovením další kategorie času nepočítal. Jak ostatně v několika svých judikátech potvrdil i SDEU, pro směrnici o pracovní době platí, že v souladu s její systematikou a logikou musí pojem „pracovní doba“ „*být chápán jako protiklad odpočinku, jelikož tyto dva pojmy se navzájem vylučují*“¹³⁸, a že směrnice o pracovní době „*nestanoví přechodnou kategorii mezi*

¹³⁸ Viz například rozsudek ze dne 3. října 2000 ve věci Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, bod 47; rozsudek ze dne 9. září 2003 ve věci Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, bod 48;

*pracovní dobou a dobou odpočinku.*¹³⁹ Je tedy možno učinit jednoznačný závěr, že za současného stavu účinné unijní legislativy musí být doba pracovní pohotovosti, která není ve směrnici o pracovní době nikterak definována a kterou pracovník v rámci určitého časového úseku drží, považována buď za pracovní dobu, nebo za dobu odpočinku.¹⁴⁰

SDEU v daných souvislostech dospěl taktéž k závěru, že pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ *„nesmí být vykládány v závislosti na požadavcích různých právních úprav členských států, ale že jsou pojmy práva Společenství, které je třeba definovat na základě objektivních charakteristik a s odkazem na systém a účel uvedené směrnice, kterým je stanovení minimálních požadavků určených ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků. Pouze takový autonomní výklad totiž zajistí uvedené směrnici plnou účinnost, jakož i jednotné používání uvedených pojmů ve všech členských státech.*¹⁴¹

Výše uvedený závěr SDEU mimo jiné znamená, že členské státy nemohou jednostranně vymezovat rozsah uvedených pojmů tak, *„že by právo na řádné zohlednění pracovní doby a odpovídající doby odpočinku, zaručené pracovníkům uvedenou směrnicí, podřídily jakýmkoli podmínkám nebo omezením. Jakýkoli jiný výklad by vylučoval užitečný účinek uvedené směrnice a popíral by její účel, kterým je zajistit účinnou ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků*

rozsudek ze dne 1. prosince 2005 ve věci Abdelkader Dellas a další v. Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, bod 42; usnesení ze dne 11. ledna 2007 ve věci Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, bod 24; usnesení ze dne 4. března 2011 ve věci Nicușor Grigore v. Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, bod 42; rozsudek ze dne 10. září 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, bod 25, rozsudek ze dne 21. února 2018 ve věci Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, bod 55.

¹³⁹ Viz například rozsudek ze dne 1. prosince 2005 ve věci Abdelkader Dellas a další v. Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, bod 43; usnesení ze dne 11. ledna 2007 ve věci Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, bod 25; usnesení ze dne 4. března 2011 ve věci Nicușor Grigore v. Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, bod 43; rozsudek ze dne 10. září 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, bod 26.

¹⁴⁰ Viz analogicky dovozeno z rozsudku ze dne 21. února 2018 ve věci Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, bod 55.

¹⁴¹ Viz například rozsudek ze dne 9. září 2003 ve věci Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, bod 58, rozsudek ze dne 1. prosince 2005 ve věci Abdelkader Dellas a další v. Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, bod 44; usnesení ze dne 11. ledna 2007 ve věci Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, bod 26; usnesení ze dne 4. března 2011 ve věci Nicușor Grigore v. Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, bod 44; rozsudek ze dne 10. září 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, bod 27.

prostřednictvím minimálních požadavků."¹⁴² To dosvědčuje i skutečnost, že směrnice o pracovní době nepřipouští žádnou odchylku od článku 2,¹⁴³ který zavádí mimo jiné definice „pracovní doby“ a „doby odpočinku“. To bylo v judikatuře SDEU potvrzeno i v souvislosti s možností využití článku 15 směrnice o pracovní době. V kauze Matzak¹⁴⁴ byla řešena otázka, zda by náhodou SDEU nepřipustil odchylka od článku 2 směrnice o pracovní době v případě, kdy by vnitrostátní právní úprava ve prospěch zaměstnanců zavedla méně omezující definici pojmu „pracovní doba“, než jaká je uvedena v článku 2 bodu 1 směrnice o pracovní době. Odkazováno při dané argumentaci bylo právě na článek 15 směrnice o pracovní době, který se věnuje tzv. problematice možnosti zavedení příznivějších ustanovení pro zaměstnance, když říká, že *„tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo zavádět právní a správní předpisy, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků, nebo napomáhat nebo umožňovat uplatňování kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků.“* V dané souvislosti se SDEU vyslovil, že je třeba dikci článku 15 směrnice o pracovní době podrobit výkladové analýze s důrazem především na systém zavedený danou směrnicí a taktéž na její účel. S ohledem na tato kritéria je pak nutno článek 15 směrnice o pracovní době vnímat tak, že jeho účelem je umožnit odchýlení se ve prospěch zaměstnance pouze u těch článků směrnice, u nichž lze vytvořit vnitrostátní právní ustanovení, která mohou být objektivně s ustanoveními směrnice o pracovní době srovnávána. Takovými ustanoveními mohou být pouze ta ustanovení směrnice o pracovní době, která je možno považovat za minimální normy, tj. za normy, jejichž účelem je na základě jejich funkce a předmětu úpravy stanovit minimální standardy ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků. „Klasické“ minimální normy obsahují kapitoly 2 a 3 směrnice o pracovní době, nikoliv však již ustanovení kapitoly 1 zahrnující články 1 a 2. Ty totiž mají zcela odlišnou povahu a nestanovují minimální doby odpočinku či maximální možné doby výkonu práce, a ani se netýkají jiných aspektů úpravy pracovní doby. Stanoví „pouze“ definice nutné k vymezení předmětu směrnice o pracovní době, jakož i její působnosti. V kontextu systému zavedeného směrnicí o pracovní době je nutno tedy článek 15 vykládat tak, že možnosti zde pro členské státy uvedené

¹⁴² Viz například rozsudek ze dne 9. září 2003 ve věci Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, body 59, 70 a 82; rozsudek ze dne 5. října 2004 ve spojených věcech Bernhard Pfeiffer a další proti Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, C-397/01 až C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, bod 99; rozsudek ze dne 1. prosince 2005 ve věci Abdelkader Dellas a další v. Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, bod 45.

¹⁴³ Usnesení ze dne 4. března 2011 ve věci Nicușor Grigore v. Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, bod 45; rozsudek ze dne 10. září 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, bod 28.

¹⁴⁴ Rozsudek ze dne 21. února 2018 ve věci Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82.

jsou omezené a nelze jeho dikci použít při snaze o odchýlení se od dikce článku 2 odst. 1, kde je vymezena definice pojmu „pracovní doba“. Tento závěr lze podpořit i s ohledem na účel směrnice o pracovní době, kterým je sjednocení minimální ochrany všech pracovníků v EU. Aby mohl být tento účel naplněn a zajištěna tak plná účinnost uvedené směrnice, není možno definice uvedené v jejím článku 2 vykládat způsobem měnícím se v závislosti na jejich vymezení v jednotlivých vnitrostátních právních rámcích. Uvedené definice musí mít, podobně jako je tomu v případě definice pojmu „pracovník“, svůj autonomní význam, který je vlastní unijnímu právu. Členské státy tedy nejsou oprávněny v rámci vnitrostátních právních rámců měnit definici pojmu „pracovní doba“ ve smyslu čl. 2 směrnice o pracovní době, byť by tak měly v úmyslu činit se záměrem přijmout méně omezující definici pojmu „pracovní doba“, než je uvedena v článku 2 této směrnice. Odchylně od směrnice o pracovní době tak mohou ve prospěch zaměstnanců ve svých vnitrostátních právních rámcích upravit pouze délku pracovní doby a dob odpočinku.

Dále je potřebné blíže se věnovat výkladové analýze kritérií, která je nutno splnit, aby mohla být příslušná doba považována za pracovní dobu pracovníka ve smyslu autonomního významu tohoto pojmu vlastního pro unijní právo. Při této analýze je nutno vycházet jak ze samotné dikce článku 2 odst. 1 směrnice o pracovní době, tak samozřejmě i ze související judikatury SDEU¹⁴⁵ a výkladových dokumentů ke směrnici o pracovní době.¹⁴⁶ Z těch je možno vyvodit závěr, že pro podřazení určité doby činnosti pracovníka pod pojem „pracovní doba“ je nutno splnit tři kritéria, a to kumulativním způsobem. První kritérium, které musí být pro zařazení určité doby pod pojem „pracovní doba“ splněno, vyžaduje, aby pracovník pracoval. Toto kritérium se mohlo až do nedávné doby zdát pouze kritériem prostorovým, neboť z příslušné judikatury vyplývalo, že pro jeho splnění postačí, že je pracovník přítomen v práci, resp. lépe řečeno přítomen na pracovišti zaměstnavatele, a to nehledě na intenzitu vykonávané práce či dokonce na případné úplné přerušování činností, které by sice měl vykonávat, avšak zaměstnavatel jejich výkon po něm v určité době jeho přítomnosti na pracovišti zrovna nepožaduje. K tomu bude blíže pojednáno v rámci výkladu třetího kritéria. Kritérium prostorovosti spočívající v nutnosti zdržovat se na pracovišti však bylo výrazným způsobem narušeno v rozhodnutí SDEU ve věci Matzak¹⁴⁷, kde SDEU dovodil, že i pracovní pohotovost, při které je zaměstnanec nucen trávit čas sice nikoliv

¹⁴⁵Rozsudek ze dne 10. září 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, body 30, 35 a 43.

¹⁴⁶Například Důvodová zpráva sdělení Komise o úpravě pracovní doby v odvětvích a činnostech vyňatých ze směrnice 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993, 18. listopadu 1998, COM(1998) 662 final, bod 6 důvodové zprávy.

¹⁴⁷Rozsudek ze dne 21. února 2018 ve věci Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, především body 65 a 66.

přímo na pracovišti, avšak v místě svého bydliště, a následně dorazit na pracoviště do 8 minut od povolání zaměstnavatelem k výkonu práce, je nutno považovat za pracovní dobu zaměstnance ve smyslu článku 2 odst. 1 směrnice o pracovní době. Z toho je možné vyvozovat, že první kritérium, tj. podmínka, aby zaměstnanec pracoval, je splněna i v případě, kdy se zaměstnanec nenachází na pracovišti zaměstnavatele. U pojmu „pracovník pracuje“ lze nalézt v různých jazycích členských států drobné odchylky. Tak například ve francouzštině je uvedeno „*le travailleur est au travail*“ a ve španělštině „*el trabajador permanece en el trabajo*“, nikoli „*le travailleur travaille*“ nebo „*el trabajador trabaja*“, což jsou odchylky jak od anglické, tak od české překladové verze.

Jak pak ostatně plyne i z judikatury SDEU,¹⁴⁸ pro jednotný výklad ustanovení evropského práva je možné sice znění sekundárního evropského práva vykládat a uplatňovat na základě verzí, které existují v různých úředních jazycích, avšak pokud mezi nimi existuje rozdíl, musí být příslušné ustanovení vykládáno podle celkové systematiky a účelu právní úpravy, jejíž je součástí.

V kontextu směrnice o pracovní době v minulosti vedla nutnost splnění podmínky jednotného výkladu příslušného ustanovení sekundárního evropského práva SDEU k závěru, že první z kritérií pracovní doby, tj. že „*pracovník pracuje*“ je nutno posuzovat čistě z prostorového hlediska restriktivně tak, že je nutné, aby byl pracovník přítomen „na pracovišti“ nebo na „jiném místě určeném jeho zaměstnavatelem“. To bylo ostatně potvrzeno i ve stanovisku generálního advokáta Bota,¹⁴⁹ a nikoliv však bohužel zjevně, avšak pouze nepřímou, v judikatuře SDEU.¹⁵⁰ Z té je možno vyčíst, že stěžejní skutečností pro naplnění tohoto prvního kritéria, jež je nutné splnit pro podřazení určitého času pod pojem „pracovní doba“ ve smyslu unijního práva, je, že pracovník musí být fyzicky přítomen na místě určeném zaměstnavatelem.¹⁵¹ Je třeba upřesnit, že místem

¹⁴⁸ Viz analogicky rozsudek ze dne 19. dubna 2007 ve věci UAB Profisa v. Muitinès departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, C-63/06, ECLI:EU:C:2007:233, body 13–15.

¹⁴⁹ Stanovisko generálního advokáta Bota ze dne 11. června 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:391, body 31 a 48.

¹⁵⁰ Viz zejména rozsudek ze dne 3. října 2000 ve věci Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, , bod 48, v němž se SDEU domnívá, že první dvě podmínky pracovní doby (tj., že pracovník „pracuje“ a je „k dispozici zaměstnavateli“) jsou v případě doby pohotovostní služby ve zdravotnickém zařízení splněny; viz rovněž rozsudek ze dne 10. září 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, bod 43, v němž SDEU s ohledem na naplnění kritéria „pracuje“ na pracovníky, kteří cestují k zákazníkovi / od zákazníka, uvedl, že nelze „*pracoviště omezit na fyzickou přítomnost těchto pracovníků u zákazníků jejich zaměstnavatele*“.

¹⁵¹ Rozsudek ze dne 1. prosince 2005 ve věci Abdelkader Dellas a další v. Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, bod 48; usnesení ze dne 11. ledna 2007 ve věci Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, bod 28; usnesení ze dne 4. března 2011 ve věci Nicușor Grigore v. Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București, C-

určeným zaměstnavatelem nemusí být pouze pracoviště.¹⁵² Jak bude rozebráno níže, SDEU konstatoval, že v určitých případech se může jako pracovní doba započítávat i doba cestování, jelikož pracovní doba určitých kategorií pracovníků nemůže být omezena na dobu strávenou v sídle zaměstnavatele nebo u zákazníků, zvláště pak u pracovníků, kteří nemají žádné stálé pracoviště. Tak tomu bylo například ve věci Tyco.¹⁵³

Je však otázkou, jak tyto závěry obstojí ve srovnání s tím, k čemu SDEU dospěl v poměrně nedávném, již výše několikrát vzpomínaném rozhodnutí Matzak.¹⁵⁴ Zde SDEU učinil závěr, že v případě, kdy je pracovník nucen trávit dobu pracovní pohotovosti v místě svého bydliště, být k dispozici zaměstnavateli a být schopen se do 8 minut dostavit do místa výkonu práce, je nutno tuto dobu považovat za pracovní dobu ve smyslu definice tohoto pojmu v článku 2 odst. 1 směrnice o pracovní době, a tedy, „že článek 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že doba pracovní pohotovosti, kterou pracovník tráví doma s povinností reagovat na povolání svým zaměstnavatelem do 8 minut, což velmi významně omezuje možnosti věnovat se jiným činnostem, musí být považována za „pracovní dobu““, avšak, co si již SDEU neuvědomil, byl fakt, že skutková podstata v daném případě byla značně odlišná. Byť se belgický soud, který předběžnou otázku předložil, v rámci jedné z otázek dotazoval SDEU, zda má být definice pracovní doby v článku 2 odst. 1 směrnice o pracovní době vykládána v tom smyslu, že se vztahuje na takové pracovníky, jako je pan Matzak, kteří vykonávají službu pohotovosti a musí být schopni reagovat na zavolání zaměstnavatele a dostavit se na pracoviště zaměstnavatele k výkonu svých pracovních povinností v krátkém čase do osmi minut, přičemž zároveň nemusejí být fyzicky přítomni v prostorách zaměstnavatele a jejich možnosti věnovat se dalším činnostem během dotčené doby mohou být odpovídajícím způsobem omezeny, nesprávně byla v odpovědi SDEU na tuto otázku následně uvedena skutečnost, že se v případě pana Matzaka jednalo o požadavek zaměstnavatele na držení pracovní pohotovosti v místě bydliště pracovníka. Skutečný požadavek zaměstnavatele vyplývající z předkládaného rozhodnutí totiž nespočíval v tom, že pracovník musel tento čas trávit doma, ale spíše v tom, že musel být schopen dostavit se na pracoviště do osmi minut, nehledě na

258/10, ECLI:EU:C:2011:122, bod 63; rozsudek ze dne 10. září 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, bod 35; rozsudek ze dne 21. února 2018 ve věci Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, body 59 a 61.

¹⁵² Viz rozsudek ze dne 21. února 2018 ve věci Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, bod 61.

¹⁵³ Rozsudek ze dne 10. září 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, body 43 až 46.

¹⁵⁴ Rozsudek ze dne 21. února 2018 ve věci Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, body 65 a 66.

to, kde bude svůj čas v rámci pracovní pohotovosti trávit. Musel být jednoduše řečeno „pouze dosažitelný“ a schopný dostavit se na pracoviště do osmi minut. V praxi to tedy dozajista mohlo znamenat, že pracovníci skutečně během doby pohotovosti trávili čas doma, avšak nemuselo tomu tak být vždy. Pracovník měl totiž jistou volnost rozhodnout se, kde bude čas v rámci pracovní pohotovosti trávit a šlo by dokonce říci, že pokud by se jeho bydliště nacházelo ve vzdálenosti, ze které se na pracoviště nelze v čase do osmi minut dostat, byla by možnost pracovníka trávit čas doma zcela vyloučena. Ovšem i v případě, kdy by se bydliště nacházelo ve vzdálenosti do osmi minut od pracoviště, měl pracovník možnost trávit čas v rámci doby držení pracovní pohotovosti i jinde než doma, když byl pouze v daném směru omezen nutností zajistit, aby se v případě potřeby na základě výzvy zaměstnavatele dostavil do osmi minut na pracoviště. Během doby pracovní pohotovosti musel tedy být pan Matzak neustále k dispozici zaměstnavateli ve smyslu jeho kontaktovatelnosti. Z krátké délky maximální možné tzv. reakční doby, tj. doby, ve které byl povinen dostavit se na pracoviště a začít vykonávat práci, lze usuzovat, že jeho svoboda pohybu a svoboda organizace vlastních záležitostí byly výrazně omezeny. Situace pana Matzaka, který měl povinnost dostavit se na pracoviště ve velmi krátkém čase, představovala tedy dozajista ve skutečnosti větší omezení než situace pracovníka, který je sice v pracovní pohotovosti, ale má na přesun k výkonu práce pro zaměstnavatele zaměstnavatelem určenu podstatně delší dobu, nebo situace takového pracovníka, který je schopen prostřednictvím informačních technologií vykonávat pracovní činnosti i na dálku.

Jelikož v případě pana Matzaka SDEU judikoval, že při jím držené pracovní pohotovosti s veškerými výše zmíněnými atributy a možnostmi je nutno mít za to, že takto pracovníkem strávený čas spadá pod pojem „pracovní doba“ v jeho autonomním evropském smyslu v kontextu článku 2 odst. 1 směrnice o pracovní době, lze tedy výrazně pochybovat o tom, zda je skutečně jednou z nutných podmínek, kterou je nutno k naplnění prvního z kritérií splnit, i nutnost fyzické přítomnosti zaměstnance na místě určeném zaměstnavatelem, popřípadě, jak konkrétně toto místo musí být zaměstnavatelem určeno.

Ze starší judikatury SDEU, konkrétně z rozsudku ve věci SIMAP,¹⁵⁵ ve kterém měl SDEU taktéž příležitost poskytnout výklad těchto požadavků, je možno totiž zcela dovodit zcela odlišný, resp. ne zcela kompatibilní závěr ve srovnání se závěrem, ke kterému SDEU dospěl v rozsudku Matzak. Zde totiž v případě posouzení charakteru pohotovostní služby členů lékařských týmů

¹⁵⁵Rozsudek ze dne 3. října 2000 ve věci Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528.

primární zdravotní péče pracujících ve zdravotním středisku, kdy tito určitý časový úsek v rámci držení pracovní pohotovosti museli být přítomni na pracovišti, zatímco zbývající čas museli být jen „kontaktovatelní“, SDEU dospěl k závěru, že mezi těmito dvěma případy je zásadní rozdíl. Pokud jde o první uvedený případ, dovedl, že vykonávaná činnost v rámci držení pracovní pohotovosti na pracovišti může být sice v závislosti na okolnostech odlišná, avšak pouhá skutečnost, že lékaři museli být přítomni na pracovišti zaměstnavatele tomuto zaměstnavateli k dispozici s cílem poskytovat odborné služby, znamenala, že vykonávali své povinnosti. Požadavky článku 2 odst. 1 směrnice o pracovní době byly tedy splněny a jednalo se o pracovní dobu ve smyslu autonomního unijního významu tohoto pojmu. Pokud však jde o druhý uvedený případ, lékaři sice byli zaměstnavateli k dispozici v tom smyslu, že museli být kontaktovatelní, avšak mohli si s menšími omezeními organizovat čas dle svého uvážení a věnovat se tak vlastním zájmům. U času s tímto charakterem SDEU tedy naopak dovedl, že spadá do kategorie „doba odpočinku“ dle článku 2 odst. 2 směrnice o pracovní době.¹⁵⁶

V rámci rozhodování ve věci Tyco¹⁵⁷ SDEU musel řešit otázku, zda čas, který pracovníci, nemající stálé nebo obvyklé pracoviště, stráví přesunem ze svého bydliště k zákazníkům zaměstnavatele, které jim zaměstnavatel předem určí, představuje pracovní dobu ve smyslu článku 2 odst. 1 směrnice o pracovní době. Toto rozhodnutí bude nutné pro účely této podkapitoly podrobněji rozebrat, jelikož je v daných ohledech jedinečné. SDEU zde totiž dovedl, že rozhodujícím faktorem při určování toho, zda je definice pracovní doby splněna, je požadavek přítomnosti na místě určeném zaměstnavatelem a požadavek okamžitého poskytování příslušných služeb. Zároveň zdůraznil, že možnost pracovníků věnovat se vlastním zájmům je skutečnost takové povahy, která prokazuje, že dotčená doba nepředstavuje pracovní dobu pro účely směrnice o pracovní době. Dále uvedl, že byť pracovníci v dané kauze měli při přesunech k zákazníkovi určitou volnost, museli se v době, která byla předmětem sporu, řídit pokyny zaměstnavatele.¹⁵⁸

Kvůli výše uvedeným dvěma rozsudkům SDEU lze mít výrazné pochybnosti o správnosti závěru, podle kterého je požadavek přítomnosti pracovníka na místě určeném zaměstnavatelem a jeho připravenost k okamžitému poskytování příslušných služeb rozhodujícím faktorem při

¹⁵⁶Rozsudek ze dne 3. října 2000 ve věci Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, body 48 až 50.

¹⁵⁷Rozsudek ze dne 10. září 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578.

¹⁵⁸Ibid., body 35, 37 a 39.

určování toho, zda bylo naplněno první ze tří kritérií, které je nutno splnit, aby byl naplněn pojem „pracovní doba“. Je na místě být v daném ohledu tedy značně obezřetný a lze si pokládat legitimní otázku, zda tím rozhodujícím faktorem není spíše míra možnosti a volnosti pracovníka věnovat se v určitém čase svým zájmům. Faktor kvality času během doby pracovní pohotovosti, kterou pracovník drží, v kontextu jeho možnosti věnovat se v určité kvalifikované míře vlastním zájmům a rodině, se zdá být ve světle posledních rozsudků minimálně stejně relevantní, jako požadavek přítomnosti pracovníka na pracovišti. Skoro by se dalo říci, že je v případech absence požadavku přítomnosti pracovníka na pracovišti ten jediný rozhodující. V daném ohledu bude do budoucna jak pro teorii, tak pro SDEU značně obtížné určit, kde přesně se nachází ona správná dělící linie mezi kvalifikovanou kvalitou času, kdy bude možno ještě tvrdit, že kvalita času a volnost zaměstnance při jeho rozhodování, jak s tímto časem naložit, je dostatečná k tomu, aby tento čas bylo možno považovat za dobu odpočinku, a nikoliv již za pracovní dobu. Lze si totiž dozajista velmi dobře představit, že geografická omezenost pracovníka v kontextu nutnosti být přítomen na pracovišti do určité doby od povolání zaměstnavatelem, ještě nemusí pro tohoto pracovníka znamenat, že je kvalita času, kterou tráví držením pracovní pohotovosti natolik špatná, aby ji bylo nutno považovat za pracovní dobu pracovníka. Prvořadý význam by zde totiž měla mít právě kvalita času a s ní související možnosti zaměstnance trávit čas v co největší možné míře dle jeho uvážení, a tedy nikoliv pouze přesná míra požadované blízkosti k pracovišti. V daném ohledu je tedy nutné spíše zkoumat, zda je kvalita času pracovníka v rámci držení pracovní pohotovosti narušena případnými omezeními uloženými zaměstnavatelem natolik, že by tento čas měl být považován za pracovní dobu v kontextu jejího autonomního evropského významu. Je proto možné dospět k závěru, že první kritérium nutné pro splnění definice pracovní doby dle článku 2 odst. 1 směrnice o pracovní době by se nemělo vykládat tak, že pro jeho automatické naplnění postačí pouhá skutečnost, že je příslušným pracovníkem vykonávána služba pracovní pohotovosti, kdy tento musí být připraven reagovat na příslušný pokyn zaměstnavatele a dostavit se na pracoviště v určitém limitovaném čase, čímž jsou dozajista určitým způsobem omezeny možnosti volního uvážení, co lze dělat v době pracovní pohotovosti. Dle mého názoru není možné s ohledem na stanovení časového limitu pro dostavení se zaměstnance na pracoviště objektivně zhodnotit, zda je kvalita stráveného času zaměstnance v rámci držení pracovní pohotovosti natolik obstojná, aby mohla být považována za dobu odpočinku. Proto se domnívám, že nastavení určité dělící hranice časového limitu, do kterého by se musel zaměstnanec dostavit na pracoviště, která by jasně určovala, kdy se v rámci držení pracovní pohotovosti jedná o pracovní dobu zaměstnance, a kdy se naopak jedná o dobu odpočinku, není s ohledem na kvalitu odpočinku zaměstnance dostatečně objektivním, a tedy ani jediným relevantním kritériem.

Obdobné otázky si lze pokládat i u kritéria zohledňování kvality času, který pracovník může trávit během plnění pracovní povinnosti rozličným způsobem. Kvalitu tohoto času lze posoudit například podle toho, nakolik se pracovník může věnovat vlastním zájmům či rodině. Byť by se mohlo v kontextu cíle a účelu směrnice o pracovní době jevit, že kvalita stráveného času mimo pracovní dobu je prvořadým kritériem, je možné dospět k závěru, že směrnice o pracovní době žádný požadavek na kvalitu času v době odpočinku od výkonu práce neobsahuje. Je tak otázkou, zda lze vůbec určit, jaký čas mimo pracovní dobu zaměstnanec se má nebo nemá považovat za dobu odpočinku a zda lze tedy vůbec stanovit nějaká objektivní kritéria, na základě kterých by se dosažení či nedosažení potřebného stupně kvality posuzovalo. Je taktéž otázkou, zda by k tomuto kritériu jako ke stěžejnímu kritériu měl vůbec SDEU při posuzování, jaký čas je pracovní dobou, a jaký naopak dobou odpočinku, v rámci rozhodování konkrétních případů vůbec přihlížet.

Druhým kritériem, které je nutné pro naplnění pojmu „pracovní doby“ v jeho autonomním evropském významu v kontextu článku 2 odst. 1 směrnice o pracovní době splnit, je skutečnost, že je pracovník k dispozici zaměstnavateli.

V rámci naplnění tohoto kritéria je stěžejním faktorem, že pracovník je k dispozici zaměstnavateli takovým způsobem, aby mohl v případě potřeby okamžitě poskytnout své služby.¹⁵⁹ Tak tomu bude vždy v případech, když budou pracovníci z právního hlediska povinni řídit se pokyny svého zaměstnavatele a vykonávat pro něj činnost. Pokud si naopak budou moci organizovat čas dle svého volního uvážení bez vážných omezení ze strany zaměstnavatele a věnovat se tak dle libosti v určité době svým vlastním zájmům, může to značit skutečnost, že posuzovaná doba nepředstavuje pracovní dobu.¹⁶⁰

¹⁵⁹Rozsudek ze dne 1. prosince 2005 ve věci Abdelkader Dellas a další v. Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, bod 48; usnesení ze dne 11. ledna 2007 ve věci Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, bod 28; usnesení ze dne 4. března 2011 ve věci Nicușor Grigore v. Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, bod 63; rozsudek ze dne 10. září 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, bod 35

¹⁶⁰Rozsudek ze dne 3. října 2000 ve věci Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, bod 50; rozsudek ze dne 10. září 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, body 36 a 37.

Posledním kritériem, které musí být splněno, aby mohla být určitá činnost zařazena pod pojem „pracovní doba“ v rámci jeho autonomního významu dle unijního práva, je nutnost výkonu činnosti nebo plnění úkolů pracovníkem.

V rámci bližší analýzy třetího kritéria je hned v úvodu potřebné říci, že intenzita, ani případné přerušení vykonávaných činností, nejsou pro jeho naplnění podstatné. V dané souvislosti je totiž opět důležité zohlednit primární účel směrnice o pracovní době. Tím je zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků. S vědomím této skutečnosti SDEU rozhodl, že intenzita práce vykonávané zaměstnancem, a ostatně ani jeho výkonnost, nepatří mezi charakteristické znaky pojmu „pracovní doba“ v jeho autonomním významu ve smyslu evropského práva v kontextu směrnice o pracovní době.¹⁶¹ Dále SDEU zdůraznil, že „i když se skutečně vykonávaná činnost podle okolností liší, skutečnost, že pracovníci musí být přítomni a dostupní na pracovišti, aby mohli poskytovat své profesní služby, znamená, že v tomto případě plní své úkoly“¹⁶², a že se určitá doba může považovat jako celek za pracovní dobu „bez ohledu na skutečnost, že během uvedené pohotovostní služby dotčená osoba nevykonává nepřetržitou profesní činnost.“¹⁶³

Závěrem analýzy příslušných tří základních kamenů pojmu „pracovní doba“ v jeho autonomním evropském významu je tedy vhodné připomenout, že definice pracovní doby dle vnitrostátního práva by neměla být brána v potaz, pokud by stavěla na jiných než na těchto znacích, nebo v případě, že by stavěla nejen na těchto podstatných prvcích či naopak pouze na některých z nich. Při rozhodovací praxi tak při vědomí nutnosti eurokonformního výkladu tedy v takových případech dozajista nelze přihlížet pouze k příslušným dikcím ustanovení vnitrostátního práva, které definují pojem „pracovní doby“. Jak ostatně již stanovil i samotný SDEU v bodě 50 usnesení Grigore¹⁶⁴, měly by být vždy přezkoumány konkrétní podmínky, které se v praxi na určitou pracovní činnost konkrétní osoby vztahují, a následně je nutné takto vymezenou skutkovou podstatu zanalyzovat v kontextu naplnění či nenaplnění výše zmíněných tří kritérií. Pokud veškerá tato tři kritéria nebudou kumulativně naplněna, pak v souladu s dikcí směrnice o pracovní době

¹⁶¹Rozsudek ze dne 1. prosince 2005 ve věci Abdelkader Dellas a další v. Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, bod 43; usnesení ze dne 11. ledna 2007 ve věci Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, bod 25; rozsudek ze dne 21. února 2018 ve věci Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, bod 56.

¹⁶²Rozsudek ze dne 3. října 2000 ve věci Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, bod 48.

¹⁶³Rozsudek ze dne 5. října 2004 ve spojených věcech Bernhard Pfeiffer a další proti Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, C-397/01 až C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, bod 93.

¹⁶⁴Usnesení ze dne 4. března 2011 ve věci Nicușor Grigore v. Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, bod 50.

a doprovodnou relevantní judikaturou SDEU k pojmu „pracovní doba“ platí, že se musí příslušná doba považovat za dobu odpočinku.

K takzvané kategorii doby pracovní pohotovosti či doby pohotovosti na telefonu, u které by se v kontextu pojmů pracovní doba a doba odpočinku mohlo na první pohled jevit, že osciluje kdesi na pomezí,¹⁶⁵ což ostatně vyplývá i z výše uvedené analýzy pojmu „pracovní doba“, jsou významná především rozhodnutí ve věcech SIMAP, Jaeger, Dellas, Vorel či Matzak, která se týkala rozličných činností v odlišných odvětvích. Řešila se v nich činnost lékařů v týmech první pomoci a v nemocnici, specializovaných vychovatelů v zařízení internátního typu, jehož cílem bylo přijímat a pečovat o mladistvé nebo dospělé postižené osoby či činnost dobrovolných hasičů.¹⁶⁶

Z většiny těchto případů lze dovodit, že dobu, kterou pracovníci stráví v rámci pracovní pohotovosti na pracovišti, je nutno jako celek považovat za pracovní dobu ve smyslu směrnice o pracovní době, nehledě na skutečnost, zda vůbec, a případně jak intenzivně příslušnou činnost vykonávají. V této situaci je totiž pro SDEU rozhodující, že příslušní pracovníci musejí být zaměstnavateli k dispozici po celou dobu pracovní pohotovosti, aby mohli případně poskytovat své služby na místě určeném zaměstnavatelem kdykoliv během doby držení pracovní pohotovosti na pracovišti. Jelikož jsou pracovníci přítomni na pracovišti, jsou dle názoru SDEU závažným způsobem omezeni v možnosti nakládat dle svého uvážení s časem, neboť jsou na základě rozhodnutí zaměstnavatele nuceni pobývat na pracovišti mimo jejich rodinné a sociální zázemí. Jejich volnost v nakládání s časem je tak značně omezena i v situaci, kdy jejich profesní služby nejsou vyžadovány.¹⁶⁷ Za argumentačně významnou podpůrnou skutečnost tohoto závěru SDEU považoval fakt, že pokud by byla doba pracovní pohotovosti, při které se vyžaduje fyzická přítomnost zaměstnance na pracovišti, vyňata z pracovní doby, mohl by být vážně narušen základní cíl směrnice o pracovní době spočívající v zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, a to zejména s ohledem na instituty minimálních dob odpočinku a dostatečných

¹⁶⁵Nikoliv však v případě směrnice o pracovní době a po přečtení analýzy základních prvků pojmu pracovní doba výše.

¹⁶⁶Rozsudek ze dne 3. října 2000 ve věci Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528; rozsudek ze dne 9. září 2003 ve věci Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437; rozsudek ze dne 1. prosince 2005 ve věci Abdelkader Dellas a další v. Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728; usnesení ze dne 11. ledna 2007 ve věci Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23; rozsudek ze dne 21. února 2018 ve věci Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82.

¹⁶⁷Rozsudek ze dne 9. září 2003 ve věci Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, bod 65.

přestávek v časech mimo pracovní dobu.¹⁶⁸ Tyto závěry však určitým způsobem narušuje rozhodnutí ve věci Matzak,¹⁶⁹ rozebírané již detailně v pasáži týkající se základních kritérií pojmu „pracovní doba“ v jeho autonomním významu vlastního unijnímu právu. Zde totiž SDEU dospěl k závěru, že při držení pracovní pohotovosti není nutné k premise, aby se tento čas považoval za pracovní dobu pracovníka, požadovat naplnění kritéria přítomnosti zaměstnance na pracovišti. Dovodil, že i v případě, kdy zaměstnanec není povinen být přítomen na pracovišti, avšak má v rámci podmínek držení pracovní pohotovosti velice omezený prostorový radius, ve kterém se může pohybovat, je takové omezení pracovníka natolik závažné, že je nutno takto vymezenou pracovní pohotovost drženou zaměstnancem i mimo pracoviště považovat za pracovní dobu.¹⁷⁰ Zásadním argumentem, o který SDEU své rozhodnutí opřel dle mého názoru byla skutečnost, že nebyl pan Matzak pouze zastižitelný zaměstnavatelem, avšak vztahovala se na něj „i omezení vyplývající z hlediska zeměpisného a časového z nutnosti dostavit se do místa práce do 8 minut“, což mohlo „objektivně omezovat možnosti, které má pracovník nacházející se v postavení R. Matzaka k tomu, aby se věnoval svým osobním a společenským zájmům.“

Ze všech výše zmíněných rozsudků však lze dovodit, že dobu pracovní pohotovosti je nutno považovat při splnění dalších kritérií za pracovní dobu bez ohledu na skutečnost, zda určitá osoba během pracovní pohotovosti s příslušnými atributy rozhodujícími pro určení, že se jedná o pracovní dobu, skutečně pracuje, či nikoliv.¹⁷¹ To znamená, že doba pracovní pohotovosti, která byla klasifikována SDEU jako pracovní doba ve smyslu směrnice o pracovní době v sobě může zahrnovat i období nečinnosti, přičemž tato nečinnost není pro naplnění hodnocení pracovní pohotovosti jako pracovní doby rozhodujícím a zvrtným momentem.¹⁷² Stejně tak nemůže na hodnocení doby pracovní pohotovosti jako pracovní doby v jejím unijním významu nic změnit ani skutečnost, že pracovníci mají v rámci držení pracovní pohotovosti k dispozici místnost určenou k odpočinku a že v době, kdy není jejich činnost dle sjednaného druhu práce v rámci držení pracovní pohotovosti potřeba, mohou právě v těchto místnostech relaxovat či dokonce spát.¹⁷³

¹⁶⁸Rozsudek ze dne 3. října 2000 ve věci Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528; bod 49, rozsudek ze dne 21. února 2018 ve věci Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, bod 58.

¹⁶⁹Rozsudek ze dne 21. února 2018 ve věci Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82.

¹⁷⁰Ibid., zejména pak body 61, 63, 64, 65 a 66.

¹⁷¹Rozsudek ze dne 1. prosince 2005 ve věci Abdelkader Dellas a další v. Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, bod 46; usnesení ze dne 11. ledna 2007 ve věci Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, bod 27.

¹⁷² Usnesení ze dne 11. ledna 2007 ve věci Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, bod 28.

¹⁷³Rozsudek ze dne 9. září 2003 ve věci Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, body 60 a 64.

V daném ohledu pak SDEU v rozsudku Dellas dospěl k důležitému jednoznačnému závěru, když upřesnil, že používání tzv. systémů rovnocennosti, jejichž prostřednictvím se přepočítává poměrným dílem určitý celkový čas držení pracovní pohotovosti vůči pracovní době, třeba v poměru 3:1, které není s to zajistit dodržení všech minimálních bezpečnostních a zdravotních požadavků, není slučitelné s požadavky směrnice o pracovní době.¹⁷⁴

Pokud se jedná o situaci, kdy pracovníci musejí být sice nepřetržitě dosažitelní, avšak nemají povinnost být přítomni na místě určeném zaměstnavatelem, je situace po rozhodnutí SDEU ve věci Matzak¹⁷⁵ značně nepřehledná a nejistá. V dřívější judikatuře totiž SDEU dovedl, že v této situaci mohou pracovníci nakládat s jejich volným časem pouze s menšími překážkami a věnovat se tak ve velké míře vlastním zájmům. To dovedlo SDEU k názoru, že v rámci této takzvané „pracovní pohotovosti na telefonu“ se za pracovní dobu ve smyslu směrnice o pracovní době může považovat pouze doba skutečného poskytnutí služeb v rámci doby držení pracovní pohotovosti na telefonu, a to včetně doby cesty na místo, kde jsou tyto služby poskytovány, a nikoliv již samotná doba držení pracovní pohotovosti na telefonu, ve které k výkonu práce nedojde.¹⁷⁶ Tyto závěry však vyvrací zmíněný rozsudek ve věci Matzak, když v bodě 66 stanoví, „že článek 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že doba pracovní pohotovosti, kterou pracovník tráví doma s povinností reagovat na povolání svým zaměstnavatelem do 8 minut, což velmi významně omezuje možnosti věnovat se jiným činnostem, musí být považována za „pracovní dobu“, přičemž v daném ohledu je nutné vnímat, že ze skutkové podstaty daného případu neplyne, že by byl pan Matzak nucen zaměstnavatelem zdržovat se pouze doma, nýbrž to, že má za povinnost být „pouze“ dostupný a v případě povolání zaměstnavatelem být do 8 minut na pracovišti. V diskutovaných souvislostech je tedy otevřenou otázkou, kdy lze ještě považovat pracovní pohotovost na telefonu za dobu odpočinku, jelikož při ní lze do značné míry nakládat s volným časem a omezení jsou pouze menší, a kdy naopak již za pracovní dobu dle článku 2 odst. 1 směrnice o pracovní době, jelikož je již objektivně omezena možnost zaměstnance věnovat se osobním a společenským zájmům natolik, že již nelze říci, že se jedná o dobu odpočinku zaměstnance. Je taktéž diskutabilní, zda by tím správným hraničním kritériem měl být právě požadovaný maximální časový limit, ve kterém je nutno dostavit se na pracoviště zaměstnavatele.

¹⁷⁴Rozsudek ze dne 1. prosince 2005 ve věci Abdelkader Dellas a další v. Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, bod 63.

¹⁷⁵Rozsudek ze dne 21. února 2018 ve věci Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82.

¹⁷⁶Rozsudek ze dne 3. října 2000 ve věci Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, bod 50.

Další velice zajímavou otázkou, kterou byl SDEU nucen v rámci své rozhodovací praxe řešit, byla otázka charakteru doby strávené pracovníky, kteří nemají žádné stálé pracoviště, cestou služebním vozidlem mezi svým bydlištěm a sídlem prvního a posledního zákazníka.

Tuto věc řešil SDEU v rozsudku Tyco a musel zde rozhodnout, zda lze tuto výše charakterizovanou dobu považovat za pracovní dobu ve smyslu článku 2 odst. 1 směrnice o pracovní době.¹⁷⁷ Techničtí pracovníci, kteří prováděli instalaci a údržbu bezpečnostních zařízení v domácnostech a průmyslových a obchodních budovách, neměli stálé pracoviště. Každý den tak cestovali s využitím služebního vozidla z jejich bydliště do míst, kde měli provádět práce spočívající v instalaci či údržbě bezpečnostních systémů. Služební vozidlo využívali posléze i pro návrat od posledního zákazníka do svých domovů. Pracovníci měli za povinnost dostavit se jednou či několikrát týdně do kanceláří agentury pro dopravní logistiku poblíž místa svého bydliště za účelem převzetí materiálu, přístrojů a součástek, které potřebovali k výkonu jejich činnosti. Zaměstnavatel jim dal k dispozici mobilní telefony, jejichž prostřednictvím je s pomocí aplikace denně v předvečer pracovního dne instruoval o jejich cestovním a pracovním plánu, v němž byla uvedena různá místa, jež měli v rámci jejich příslušné územní oblasti v tento den navštívit, jakož i časový harmonogram schůzek se zákazníky. Pomocí jiné aplikace pracovníci měli za úkol zaznamenat údaje o provedených pracích a zasílat je zaměstnavateli pro účely záznamu provedených úkonů a řešení případných vzniklých problémů. Příslušný zaměstnavatel pak měl za to, že je oprávněn denní pracovní dobu zaměstnanců stanovit tak, že do ní započítá pouze dobu výkonu činnosti zaměstnanců u zákazníků a cesty uskutečněné zaměstnanci mezi zákazníky, a nikoliv tedy i dobu, která uplynula mezi příjezdem zaměstnanců z jejich bydlišť k prvnímu zákazníkovi daného dne a odjezdem těchto zaměstnanců od posledního zákazníka služebním vozem zpět domů. Tuto dobu považoval zaměstnavatel za dobu odpočinku zaměstnanců i přesto, že ještě před uzavřením regionálních kanceláří počítal denní pracovní dobu svých zaměstnanců od okamžiku příjezdu zaměstnanců do těchto kanceláří, kde si převzali služební vozidlo, které jim zaměstnavatel poskytl, seznam zákazníků, jež měli navštívit, a také cestovní plán, až do okamžiku, kdy se večer do uvedených kanceláří vrátili, aby tam služební vozidlo zanechali. Španělský zákonodárce nekladal dobu strávenou zaměstnancem na cestě mezi bydlištěm a zákazníky na roveň pracovní době, přičemž jako hlavní důvod pro toto rozhodnutí uváděl skutečnost, že si pracovník může svobodně vybrat místo bydliště, když se sám v závislosti na svých možnostech může

¹⁷⁷Rozsudek ze dne 10. září 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578.

„svobodně“ rozhodnout, zda bude bydlet ve větší či menší vzdálenosti od místa svého pracoviště. Zároveň měl ale španělský zákonodárce za to, že v případě zvláštní kategorie mobilních pracovníků v odvětví pozemní dopravy je nutné naopak tuto myšlenku zásadně relativizovat. U této kategorie zaměstnanců se totiž jejich pracoviště nachází v samotném vozidle, takže celou dobu, kterou tito pracovníci stráví na cestě, považoval španělský zákonodárce oproti ostatním kategoriím zaměstnanců, pro které je tato doba dle obecné právní úpravy dobou odpočinku, naopak za pracovní dobu. Příslušný španělský soud však podobné přesvědčení jako španělský zákonodárce nesdílel. Považoval tedy za potřebné vyřešit otázku, zda lze situaci zaměstnanců popsanou podrobně výše považovat za obdobnou situaci, v jaké se nacházejí mobilní pracovníci v odvětví pozemní dopravy. Měl totiž za to, že tito zaměstnanci v rámci skutkové podstaty a popisu jejich činnosti taktéž nemají možnost přizpůsobit svůj osobní život a místo bydliště vzdálenosti od místa svého pracoviště, neboť toto místo se každý den mění. Příslušný španělský soud dospěl k závěru, že doba strávená na cestě mezi bydlištěm a zákazníky by neměla být považována za dobu odpočinku zejména s přihlédnutím k cíli ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků sledovanému směrnici o pracovní době. Měl však zároveň výrazné pochyby o tom, zda se jedná o dobu, po kterou je zaměstnanec ve vlastním slova smyslu k dispozici zaměstnavateli, aby mu mohl zadat i jakýkoliv jiný úkol než pouhé přemístění se z bydliště na místo výkonu práce, a zda je tedy takový charakter dispozice se zaměstnancem dostatečný pro naplnění jednoho z nutných znaků pojmu „pracovní doba“ v jeho unijním slova smyslu. Z toho důvodu podal k SDEU předběžnou otázku.

SDEU rozhodl, že všechny tři znaky pracovní doby ve smyslu unijního významu tohoto pojmu byly splněny. K prvnímu znaku pojmu pracovní doba ve smyslu článku 2 odst. 1 směrnice o pracovní době, podle něhož pracovník musí vykonávat činnost nebo plnit úkoly, SDEU uvedl, že nebylo zpochybněno, že před přijetím rozhodnutí zaměstnavatele o zrušení regionálních kanceláří tento zaměstnavatel za pracovní dobu považoval i dobu, kterou strávili jeho pracovníci na cestě mezi regionálními kancelářemi a místem jejich prvního a posledního zákazníka daného dne, ale nikoliv dobu strávenou na cestě mezi jejich bydlištěm a regionálními kancelářemi na začátku a konci dne. Dále dospěl k závěru, že doby, které zaměstnanci stráví na cestě za účelem návštěvy zákazníků určených jejich zaměstnavatelem, jsou nástrojem nezbytným k realizaci technických služeb těchto zaměstnanců u zákazníků zaměstnavatele. Nezohlednění těchto cest by vedlo k tomu, že by se zaměstnavatel mohl domáhat toho, aby pouze doby výkonu instalace a údržby bezpečnostních systémů spadaly pod pojem pracovní doba ve smyslu článku 2 odst. 1 směrnice o pracovní době, což by mělo za následek zkrácení tohoto pojmu a ohrožení cíle ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků. Dle názoru SDEU je nutné vnímat i skutečnost, že cesty

zaměstnanců na začátku a na konci dne k zákazníkům nebo od zákazníků byly zaměstnavatelem před zrušením regionálních kanceláří považovány za pracovní dobu, což značí, že úkol spočívající v řízení vozidla z regionální kanceláře k prvnímu zákazníkovi a od posledního zákazníka do této regionální kanceláře vnímal předtím i samotný zaměstnavatel jako nedílnou součást plnění úkolů a činnosti zaměstnanců. Povaha těchto cest se od zrušení regionálních kanceláří nikterak nezměnila a změnil se tak pouze výchozí bod, ze kterého cesty začínají a kde končí. Za této skutkové podstaty dospěl SDEU k závěru, že je nutné mít za to, že zaměstnanci daného zaměstnavatele během doby strávené na cestě mezi bydlištěm a zákazníky vykonávají činnost a plní své úkoly.¹⁷⁸

Pokud jde o druhý znak pojmu pracovní doba ve smyslu článku 2 odst. 1 směrnice o pracovní době, je rozhodujícím faktorem toho, že je zaměstnanec zaměstnavateli k dispozici, dle SDEU skutečnost, že zaměstnanec je „nucen“ být fyzicky přítomen v místě určeném zaměstnavatelem a být zde k dispozici zaměstnavateli tak, aby mohl okamžitě poskytnout své služby v případě potřeby. Zaměstnanec se tak musí nacházet v situaci, ve které je z právního hlediska povinen řídit se pokyny svého zaměstnavatele a vykonávat pro něj činnost, aby bylo možné mít za to, že je mu zaměstnanec k dispozici. Pokud si naopak zaměstnanec může organizovat čas bez vážných překážek a věnovat se vlastním zájmům, z judikatury SDEU vyplývá, že se jedná o důležitou skutečnost, která by mohla prokázat, že posuzovaná doba nepředstavuje pracovní dobu ve smyslu směrnice o pracovní době.

V probírané kauze platilo, že zaměstnavatel stanovil seznam a pořadí zákazníků, kterým se museli zaměstnanci řídit, a také časový harmonogram schůzek se zákazníky. Pro komplexní náhled na situaci je důležité upřesnit skutečnost, že zaměstnanci nebyli povinni nechat mobilní telefon zapnutý během doby, kterou trávili na cestě mezi bydlištěm a zákazníky a že cestovní plán pro účely dojezdu na příslušné schůzky se zákazníky nestanovil zaměstnancům zaměstnavatel. Bylo tak ponecháno na uvážení zaměstnanců, jak si dobu strávenou na cestě zorganizují, vždy však s ohledem na nutnost splnění časového harmonogramu schůzek se zákazníky a jejich pořadí stanovené zaměstnavatelem. SDEU v daném kontextu sice dospěl k názoru, že během doby strávené na cestě mezi bydlištěm a zákazníky mají dotčení zaměstnanci určitou míru volnosti oproti době, kdy vykonávají činnosti u zákazníka, nicméně tato volnost dle skutkových okolností

¹⁷⁸Rozsudek ze dne 10. září 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, body 30 až 34.

existovala již před zrušením regionálních kanceláří, když byla doba strávená na cestě počítána jako pracovní doba od okamžiku odjezdu z nebo příjezdu do regionálních kanceláří. Dále SDEU v předmětné souvislosti dovodil, že byť zde existovala určitá volnost zaměstnanců, jejich činnost měla i přesto právní povahu povinnosti, během které se zaměstnanci museli řídit pokyny zaměstnavatele. Během cest zaměstnanci totiž podléhali pokynům zaměstnavatele, který mohl poradí zákazníků například změnit, či některou z návštěv zrušit nebo naopak další přidat. Navíc dobu nezbytnou na cestu nešlo nejčastěji ani na základě volního uvážení zaměstnance nikterak zkrátit a zaměstnanci tak neměli dle názoru SDEU možnost s časem volně nakládat a věnovat se vlastním zájmům. V takovém případě tedy musí dle SDEU platit, že je splněn i druhý znak pracovní doby a na situaci zaměstnanců lze nahlížet tak, že byli k dispozici zaměstnavateli, a to i v situaci, kdy zaměstnanci na začátku či na konci cesty měli možnost věnovat se i svým osobním záležitostem. Dle SDEU tato skutečnost totiž nemohla ovlivnit právní kvalifikaci této doby, na jejímž základě tato splňuje i druhý znak pracovní doby v jeho unijním slova smyslu, neboť je věcí a realizovatelnou možností zaměstnavatele, aby zavedl kontrolní nástroje nezbytné k vyloučení případného zneužívání ze strany zaměstnanců. Nic na tom dle SDEU nemohla ostatně změnit ani skutečnost, že by tímto postupem mohly vzniknout dodatečné náklady zaměstnavateli, neboť z bodu 4 recitálu směrnice o pracovní době jednak vyplývá, že cíle této směrnice by neměly být podřízeny úvahám ryze ekonomické povahy, a mimoto bylo nutné nezapomenout, že taková případná dodatečná ekonomická zátěž zaměstnavatele by byla inherentním důsledkem jeho předchozího rozhodnutí, na jehož základě došlo k uzavření regionálních kanceláří.¹⁷⁹

Pro naplnění třetího znaku pojmu pracovní doba ve smyslu článku 2 odst. 1 směrnice o pracovní době je potřebné, aby zaměstnanec během posuzované doby pracoval. SDEU dospěl v daném případě k závěru, že pokud zaměstnanec, který již nemá stálé pracoviště, plní úkoly během cesty, kterou vykonává s pomocí služebního vozidla z bydliště k zákazníkovi nebo od zákazníka zpět do bydliště, je nutné mít za to, že tento zaměstnanec pracuje také během těchto cest. Jako první z podpůrných argumentů uvedl, že cestování bylo nedílnou součástí postavení zaměstnance, který nemá stálé nebo obvyklé pracoviště. Pracoviště zaměstnance tak v tomto případě nelze omezit na fyzickou přítomnost těchto zaměstnanců u zákazníků jejich zaměstnavatele.

¹⁷⁹Rozsudek ze dne 10. září 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, body 35 až 39.

Tento závěr nemůže dle názoru SDEU zpochybnit ani okolnost, že pracovníci začínají a končí cesty v místě svého bydliště, neboť právě tato okolnost vyplývala přímo z rozhodnutí zaměstnavatele, když souvisela se zrušením regionálních kanceláří, a nikoliv tedy z vůle samotných pracovníků. Pokud tedy zaměstnanci pozbyli možnost svobodně určit vzdálenost mezi svým bydlištěm a obvyklým místem začátku a konce pracovního dne, nemohli být přirozeně povinni následně nést odpovědnost za rozhodnutí zaměstnavatele, aby jejich cesty začínaly z bydliště, které bylo nutným důsledkem předchozího rozhodnutí zaměstnavatele spočívajícího ve zrušení regionálních kanceláří. Tento závěr nemohl zvrátit ani argument, který tvrdil, že kvalifikace diskutované doby jako doby pracovní povode k nevyhnutelnému zvýšení nákladů pro zaměstnavatele, neboť zůstává v daném ohledu pouze na úvaze zaměstnavatele, aby určil výši odměny za dobu strávenou na cestě mezi bydlištěm a zákazníky, a to i odlišnou od odměny, kterou zaměstnanci obdrží za výkon činnosti u zákazníků. Ve stanovení nižší odměny za příslušnou část pracovní doby směrnice o pracovní době zaměstnavateli nikterak nebrání, neboť se, s výjimkou zvláštního případu uvedeného v článku 7 odst. 1 směrnice o pracovní době v rámci oblasti placené dovolené za kalendářní rok, tato směrnice vztahuje pouze na některé aspekty úpravy pracovní doby, tudíž se v zásadě na problematiku odměny zaměstnanců včetně stanovení její výše nepoužije. V tomto ohledu tedy budou relevantní ustanovení španělského vnitrostátního práva, která se problematice odměňování věnují.¹⁸⁰

Je zřejmé, že se SDEU ve své judikatuře při analýze pojmu pracovní doba ani zdaleka nevěnoval charakteru veškerých možných dalších dob, které nás mohou v souvislosti s pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ napadnout. Jako první lze zmínit cestu na stále pracoviště a z něj. I v kontextu rozsudku ve věci Tyco¹⁸¹ u doby pravidelného cestování na stálé pracoviště snad nelze mít pochyb o tom, že by se tato doba měla pro účely směrnice o pracovní době považovat za dobu odpočinku. Zaměstnanci se stálým pracovištěm si totiž mohou určit vzdálenost mezi svým bydlištěm a stálým pracovištěm dle svého uvážení a mohou svobodně využívat a organizovat svůj čas během cesty na toto pracoviště a z pracoviště v rámci sledování vlastních zájmů. Zaměstnavatel s nimi ani nikterak nedisponuje ve smyslu ukládání určitých pokynů během jejich cesty a ani jim neurčuje, jakým způsobem se mají na pracoviště dostavit, tzn. zda za využití některého z dopravních prostředků či pěšky. Cestu do práce a z práce se stálým pracovištěm lze

¹⁸⁰Rozsudek ze dne 10. září 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, body 43 až 46.

¹⁸¹Rozsudek ze dne 10. září 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578.

proto dle mého názoru právně kvalifikovat jako značně odlišnou od situace, ve které zaměstnanci neměli stálé pracoviště a pozbyli tak možnost svobodně určit vzdálenost mezi svým bydlištěm a obvyklým místem začátku a konce výkonu práce v rámci jejich pracovního dne.

Další dobou, kterou se SDEU prozatím nikdy nezabýval, je doba cesty mezi rozličnými jednáními či místy výkonu práce během pracovního dne. Tuto možnost vyjádření nevyužil ani v rozebíraném rozsudku Tyco, neboť v daném případě se tyto doby započítávaly jako součást denní pracovní doby a nebyly tedy předmětem sporu.¹⁸² I přesto lze právě s ohledem na tento rozsudek přirozeně vždy v závislosti na přesných skutkových okolnostech věci dle mého názoru říci, že se za pracovní dobu ve smyslu směrnice o pracovní době musí pokládat i cesty mezi jednotlivými místy výkonu pracovní činnosti během pracovního dne, pokud budou splněny tyto následující podmínky. První z nich je nutnost, aby příslušná cesta představovala nástroj nezbytný k výkonu určité činnosti, kterou následně zaměstnavatel požaduje, a který je tak nedílnou součástí plnění těchto úkolů či činností, jež po zaměstnanci zaměstnavatel požaduje. Bez těchto cest by tedy tyto činnosti nebo úkoly nemohly být vykonány. Je zřejmé, že příslušná cesta nutně vyžaduje určitý čas a že by ji zaměstnanec z vlastní vůle nebyl povinen vykonat, pokud by po něm zaměstnavatel nepožadoval výkon práce na jiném místě, než je jeho pravidelné pracoviště. Diskutabilní otázkou je posouzení, zda lze považovat za pracovní dobu i dobu, kterou zaměstnanec na základě pokynu zaměstnavatele nutně musí strávit cestou z domova na jiné místo výkonu práce, než je místo sjednané v pracovní smlouvě. Tak tomu bude zejména při pracovní cestě zaměstnance. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci dá závazné pokyny, jakým prostředkem se má na místo výkonu práce přepravit a je možno jasně specifikovat minimální dobu potřebnou na přemístění zaměstnance na místo výkonu práce odlišného od místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě, je nutné dle mého názoru považovat tuto dobu za pracovní dobu zaměstnance v kontextu článku 2 odst. 1 směrnice o pracovní době. K takovému závěru by bylo dle mého názoru možno dojít i za situace, kdy by zaměstnavatel zaměstnanci závazně neurčil, jaký prostředek má za účelem přepravy na místo jiného výkonu práce použít. Zde by však bylo složitější následně správně stanovit minimální dobu potřebnou pro dostavení se na jiné místo výkonu práce. Spravedlivě lze dle mého názoru nastavit rozsah této doby tak, že se určí jako minimální doba potřebná na přemístění zaměstnance z jeho obvyklého místa výkonu práce na odlišné místo

¹⁸²Rozsudek ze dne 10. září 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, bod 16.

výkonu práce, a to i v případě, pokud bude pro určitého zaměstnance v konkrétním případě výhodnější cesta z bydliště na příslušné jiné místo výkonu práce. Použila by se tak právní fikce, která by vyrovnala rozdíly v rozsahu započtení určité cesty jako pracovní doby, které by byly způsobeny pouze tím, že zaměstnanci mají odlišná bydliště. Je však otázkou, jak by tento závěr obstál v kontextu závěrů SDEU plynoucích z rozsudku Tyco, ve kterých se tento vyjádřil, že jako pracovní dobu zaměstnanců je nutno považovat veškerou dobu nutnou na přemístění z místa bydliště zaměstnanců do místa výkonu práce, přičemž zde bylo zřejmé, že bydliště zaměstnanců i místa výkonu práce jednotlivých zaměstnanců budou různá, tudíž musí být nutně rozdílný i časový rozsah cesty, který se má považovat za pracovní dobu zaměstnance. Tento závěr SDEU odůvodnil tím, že nelze zaměstnance „trestat“ za zvolení „relativně nevhodného“ místa bydliště v případě, kdy není jeho pracoviště stálého charakteru, neboť zaměstnanec nemůže nikterak ovlivnit a legitimně očekávat, kde bude práci vykonávat. Je však také nutno vzít v potaz, že v případě řešeném v rozsudku Tyco se jednalo o situaci, kdy zaměstnanci žádné stálé pracoviště neměli.¹⁸³

Jako druhá musí být dle mého názoru splněna podmínka, že jsou zaměstnanci během doby uskutečňování cesty k dispozici zaměstnavateli, což znamená, že jednají podle pokynů zaměstnavatele a nemohou volně nakládat s časem a sledovat své vlastní zájmy. Nedořešenou otázkou v daném směru je, zda musí být nutně během uskutečňování této cesty pro zaměstnavatele i dostupní, například prostřednictvím mobilního telefonu, aby tento mohl případně předat zaměstnanci dodatečné pokyny či instrukce, nebo zda v daném ohledu postačí, že zaměstnanec tuto cestu vykonává na základě pokynu zaměstnavatele s cílem být přítomen na místě, kde má vykonat pro zaměstnavatele práci, bez toho, aniž by musel být v průběhu této cesty zaměstnavateli dostupný. Dle mého názoru je i druhá varianta dostačující proto, aby bylo možno učinit závěr, že je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli. I v tomto případě by tím pádem byla druhá z podmínek splněna.

Na základě shodné logiky jako v případě cest na místa výkonu práce odlišná od sjednaného místa výkonu práce zaměstnance je nutno dle mého názoru přirozeně nahlížet i na situaci, kdy je zaměstnanec na základě pokynů zaměstnavatele povinen cestovat na různá pracoviště zaměstnavatele, na kterých je povinen v různých časových úsecích v průběhu pracovního dne

¹⁸³Srovnej blíže zejména se závěry rozsudku ze dne 10. září 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, bod 44.

vykonávat práci. I v tomto případě je totiž nutno mít za to, že zejména s ohledem na výše zmíněná kritéria pro naplnění pojmu „pracovní doba“ a ostatně i s ohledem na základní cíl směrnice o pracovní době, jehož podstatou je chránit bezpečnost a zdraví pracovníků, by se měly za pracovní dobu považovat i cesty zaměstnanců, kteří jsou na základě pokynů zaměstnavatele povinni cestovat z jednoho pracoviště na jiné jejich pracoviště. Situaci v rámci těchto dob lze dozajista připodobnit k situaci zaměstnanců ve věci Tyco, kde rozhodujícím při posouzení této problematiky byla taktéž skutečnost, že to byli právě zaměstnavatelé, kteří vyslali zaměstnance vykonávat určitou činnost na určité místo dle svého uvážení. Zaměstnanci tedy byli povinni se těmito pokyny řídit a přání zaměstnavatele týkající se výkonu činnosti na určitém místě splnit. Neměli tak možno svobodně se rozhodnout, zda příslušnou cestu vykonají či nikoliv.¹⁸⁴ Tak tomu je i v případě, kdy zaměstnanci na základě pokynu zaměstnavatele musejí absolvovat během pracovního dne cestu z určitého jejich pracoviště na jiné jejich pracoviště, na kterém si zaměstnavatel přeje, aby pro něj vykonávali činnost.

1.1.12.2. K pojmům noční doba a noční pracovník

V článku 2 odst. 3 a 4 směrnice o pracovní době jsou obsaženy definice noční doby a nočního pracovníka. Noční dobou se rozumí *„každá doba v délce nejméně sedmi hodin, vymezená vnitrostátními právními předpisy, která ve všech případech musí zahrnovat dobu mezi půlnocí a pátou hodinou ranní.“* Nočním pracovníkem se pak rozumí *„jednak každý pracovník, který během noční doby pracuje nejméně tři hodiny své běžné denní pracovní doby, a jednak každý pracovník, který pravděpodobně odpracuje během noční doby určitou část své roční pracovní doby, vymezené podle volby dotyčného členského státu buď vnitrostátními právními předpisy po konzultaci se sociálními partnery, nebo kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery na vnitrostátní nebo regionální úrovni.“* V souladu s bodem 6 recitálu směrnice o pracovní době pak platí, že *„při úpravách pracovní doby by mělo být přihlédnuto k zásadám Mezinárodní organizace práce, včetně těch, které se týkají noční práce.“* Proč tomu tak je vysvětlují následující body recitálu. Dle evropského zákonodárce totiž v souladu s bodem 7 recitálu směrnice o pracovní době platí, že *„výzkum prokázal, že lidský organismus je v noci citlivější na rušivé vnější vlivy a také na určité ztížené způsoby organizace práce a že dlouhá doba noční práce může škodit zdraví pracovníků a může ohrozit bezpečnost na pracovišti.“* A proto je

¹⁸⁴ Srovnej blíže zejména se závěry rozsudku ze dne 10. září 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, bod 39.

potřebné v rámci naplnění základního cíle směrnice o pracovní době v souladu s bodem 8 recitálu „omezit délku noční práce, včetně přesčasové práce, a stanovit, aby zaměstnavatelé, kteří pravidelně používají noční pracovníky, oznamovali tuto skutečnost příslušným orgánům, pokud to vyžadují.“ Dále je dle názoru evropského zákonodárce v souladu s bodem 9 recitálu důležité, „aby noční pracovníci měli před svým zařazením na noční práci nárok na bezplatné posouzení svého zdravotního stavu a následné pravidelné lékařské prohlídky a aby mohli být, kdykoli je to možné, převedeni na práci ve dne, která je pro ně vhodná, pokud trpí zdravotními potížemi.“ Konečně je pak v souladu s dikcí bodu 10 recitálu evropský zákonodárce přesvědčen i o tom, že „situace nočních pracovníků a pracovníků na směny vyžaduje, aby úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci byla přizpůsobena povaze jejich práce a aby organizace a fungování služeb a prostředků pro ochranu a prevenci byly účinné.“

Definice noční doby a její obsah je velice podobný definici noční práce v Úmluvě Mezinárodní organizace práce o noční práci.¹⁸⁵ Definice noční doby je tedy koncipována tak, že ukládá prostřednictvím směrnice o pracovní době každému z členských států povinnost stanovit v jejich vnitrostátních právních předpisech období nejméně v délce sedmi hodin, které představuje noční dobu. To pak nutně v dalším kontextu směrnice o pracovní době znamená, že se za noční práci považuje jakákoli práce vykonávaná v tomto období, a to bez ohledu na její délku.

Definici noční doby pak doplňuje definice nočního pracovníka, která je splněna při naplnění některého ze dvou alternativních kritérií. Buď se jedná o nočního pracovníka tehdy, když zaměstnanec odpracuje během noční doby nejméně tři hodiny své běžné denní pracovní doby, nebo v případě, pokud pravděpodobně odpracuje během noční doby určitou část své roční pracovní doby vymezené podle volby dotyčného členského státu nebo kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery na vnitrostátní nebo regionální úrovni. O skutečné alternativnosti těchto kritérií panují mnohdy diskuze, neboť některé jazykové verze směrnice o pracovní době, včetně té české, nesprávně spojují výše uvedená kritéria spojkou „a“, což by značilo, že by tato kritéria měla být kumulativní. Je však nutné brát na druhou stranu v potaz, že jsou oba odstavce příslušného ustanovení současně uvedeny zvlášť slovem „jednak“ a také vnímat skutečnost, že jiné jazykové verze spojku „a“ neobsahují,¹⁸⁶ což by naznačovalo, že uvedená kritéria nutná pro splnění definice nočního pracovníka jsou vůči sobě alternativní. Tomuto výkladu

¹⁸⁵ Mezinárodní organizace práce, Úmluva o noční práci, č. 171, 26. června 1990, viz blíže Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 230/1998 Sb., o sjednání Úmluvy o noční práci, 1990 (č. 171).

¹⁸⁶ Viz zejména francouzské a německé znění směrnice o pracovní době.

by svědčila zřejmě i skutečnost, že písmeno b) odst. 4 článku 2 směrnice o pracovní době je nedílně spojeno s nutností specifikace tohoto kritéria buď vnitrostátními právními předpisy po konzultaci se sociálními partnery anebo kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery na vnitrostátní nebo regionální úrovni, kdežto kritérium uvedené v písmenu a) odst. 4 článku 2 směrnice o pracovní době žádnou dodatečnou specifikaci nevyžaduje, přičemž jasně vymezuje, za jakých okolností se jedná o nočního pracovníka. Nutnost kumulativního naplnění obou kritérií se tedy jeví v daném kontextu jako značně nelogická, ne-li nemožná. Zdá se, že shodně tuto situaci vnímá i SDEU, když v rozsudku ve věci SIMAP uvedl, že „v čl. 2 bodu 4 písm. a) směrnice 93/104 je noční pracovník definován jako každý pracovník, který během noční doby pracuje nejméně tři hodiny své běžné denní pracovní doby“, a že „ustanovení čl. 2 bodu 4 písm. b) umožňuje vnitrostátnímu zákonodárci prostřednictvím vnitrostátních právních předpisů, nebo sociálním partnerům na vnitrostátní nebo regionální úrovni v kolektivních smlouvách, stanovit, že se za noční pracovníky budou považovat i takoví pracovníci, kteří během noční doby odpracují určitou část své roční pracovní doby.“¹⁸⁷

Na základě výše uvedeného se proto přikláním k názoru, že se jedná o alternativní kritéria, a že je tedy nutno jakéhokoliv pracovníka, který splní alespoň jedno z těchto kritérií, považovat za nočního pracovníka. Otázkou je, zda by tomu tak bylo i v případě, kdy by členským státem byla využita možnost dle článku 2 odst. 4 písmena b) směrnice o pracovní době a na základě této možnosti by bylo například stanoveno, že nočním pracovníkem se rozumí například pouze pracovník, který v noční době odpracuje jedenkrát za týden alespoň 4 hodiny po sobě jdoucí v rámci jedné jeho směny. V takovém případě se domnívám, že by se v rámci vnitrostátního práva mohl považovat za nočního pracovníka i zaměstnanec, který by naplnil definici nočního pracovníka dle ustanovení článku 2 odst. 4 písm. a) směrnice o pracovní době a nenaplnil by definici nočního pracovníka dle vnitrostátního práva. Při přijetí daného výkladu by bylo nelogické dodatečně definovat nočního pracovníka tak, jak bylo naznačeno výše, tedy tak, že se jedná pouze o pracovníka, který v noční době odpracuje alespoň jedenkrát za týden alespoň 4 hodiny po sobě jdoucí v rámci jedné jeho směny, neboť tyto pracovníci by automaticky spadali do definice nočního pracovníka podle článku 2 odst. 4 písm. a) směrnice o pracovní době. Dle definice obsažené v článku 2 odst. 4 písm. b) směrnice o pracovní době by tak mělo smysl definovat nočního pracovníka pouze tak, že by byla doplněna definice nočního pracovníka uvedená v článku 2 odst. 4 písm. a) směrnice tím způsobem, že by umožnila rozšířit okruh zaměstnanců, kteří by se

¹⁸⁷Rozsudek ze dne 3. října 2000 ve věci Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, bod 55.

považovali vedle zaměstnanců splňujících definici dle článku 2 odst. 4 písm. a) taktéž za noční pracovníky. V daném ohledu je však výkladově velice problematická samotná neurčitá dikce článku 2 odst. 4 písm. a) směrnice o pracovní době, ve které není postavena na jisto perioda, ve které mají být nejméně 3 hodiny během noční doby v rámci běžné denní pracovní doby zaměstnanec odpracovány. Pokud by totiž evropský zákonodárce trval na tom, že do této definice budou spadat pouze zaměstnanci, kteří v rámci každé ze směn odpracují vždy minimálně 3 hodiny v noční době, zdá se, že by počet takových zaměstnanců byl poměrně nízký ve srovnání se zaměstnanci definovanými dle dikce článku 2 odst. 4 písm. b) směrnice o pracovní době.

Je vhodné taktéž v kontextu definice pojmu „noční pracovník“ upozornit na skutečnost, že původní návrh směrnice o pracovní době¹⁸⁸ výslovně uváděl, že noční pracovníci mohou pracovat na směny. To by mohlo podpořit výklad, že nebylo záměrem evropského zákonodárce, aby se tyto kategorie zaměstnanců vzájemně vylučovaly a že tedy jeden a tentýž pracovník může být „pracovníkem na směny“ a zároveň i „nočním pracovníkem“. Ačkoli SDEU v kontextu směrnice o pracovní době tento přístup výslovně nepotvrdil, v rozsudku ve věci SIMAP posuzoval, zda „lékaři v týmech první pomoci“ splňují definici nočních pracovníků a zároveň posuzoval, zda je lze podřadit i pod definici pracovníků na směny. To by bylo možno považovat za nepřímé potvrzení, že se na tyto pracovníky mohou vztahovat obě definice a snad tedy i toho, že pracovníci v dané situaci musí mít prospěch ze všech ochranných opatření uvedených ve směrnici o pracovní době, která jsou spojena s oběma kategoriemi, do nichž tito zaměstnanci současně náležejí.¹⁸⁹

V poměrně nedávné době byl SDEU posuzován pojem „noční práce“ v kontextu výkladu článku 7 směrnice 92/85/EHS,¹⁹⁰ když se v rámci rozsudku Isabel González Castro¹⁹¹ muselo v případě paní Castro, která vykonávala práci bezpečnostní ostrahy nákupního centra i ve směnách v noční době, postavit na jisto, zda se jedná o „noční práci“ ve smyslu výše zmíněného článku 7 směrnice 92/85/EHS. Bylo třeba odpovědět na otázku, zda kojící zaměstnankyně, které vykonávají práci na směny, v jejímž rámci pracují pouze v některých směnách v noci, si zaslouží stejné ochrany uvedené v článku 7 směrnice 92/85/EHS jako kojící zaměstnankyně, které vykonávají

¹⁸⁸Důvodová zpráva týkající se návrhu směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

¹⁸⁹Rozsudek ze dne 3. října 2000 ve věci Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, body 53 až 64.

¹⁹⁰Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

¹⁹¹Rozsudek ze dne 19. září 2018 ve věci Isabel González Castro proti Mutua Umivale, Prosegur España SL, Instituto Nacional de la Seguridad (INSS), C-41/17, ECLI:EU:C:2018:736.

noční práci v nesměnném provozu. Dalo by se říci, že zde můžeme nalézt odpověď na obě výše rozebírané sporné otázky týkající se výkladu čl 2 odst. 4 písm. a) směrnice o pracovní době a možnosti zaměstnance být považován současně jak za „pracovníka za směny“, tak i za „nočního pracovníka“. V bodě 43 příslušného rozsudku SDEU uvedl, že „z bodu 1 odůvodnění směrnice 92/85 vyplývá, že tato je jednou z řady směrnic, které byly přijaty na základě článku 118a Smlouvy o EHS s cílem určit minimální požadavky, zejména pokud jde o zlepšování pracovního prostředí za účelem ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků.“ Stejný účel sleduje i směrnice o pracovní době. Po analýze dikce ustanovení článku 2 odst. 3 a 4 směrnice o pracovní době dospěl SDEU v bodě 46 rozsudku k názoru, že „ze znění těchto ustanovení, a zejména z použití výrazů „každá doba“, „nejméně tři hodiny své běžné pracovní doby“ a „určitou část své roční pracovní doby“ vyplývá, že pracovnice, která tak jako ve věci v původním řízení pracuje na směny, v jejichž rámci plní pouze část svých úkolů v nočních hodinách, musí být považována za uskutečňující „noční práci“, a tedy být považována za „nočního pracovníka“ ve smyslu směrnice 2003/88.“ V následujícím bodě poté SDEU uzavřel, že „je třeba konstatovat, že jelikož je v zájmu těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň, aby na ně byla v souladu s bodem 14 odůvodnění směrnice 2003/88 uplatněna zvláštní ustanovení směrnice 92/85, pokud jde o noční práci, zejména s cílem posílit ochranu, která jim musí být v tomto ohledu přiznána, nesmí být tato zvláštní ustanovení vykládána méně příznivě než obecná pravidla stanovená směrnicí 2003/88, která se použijí na jiné kategorie pracovníků.“ Zdá se tedy, že za nočního pracovníka ve smyslu čl. 2 odst. 4 směrnice o pracovní době by bylo možno obecně považovat i pracovníka či pracovníci, kteří nekojí, a kteří vykonávají v rámci práce na směny pouze část svých úkolů v nočních hodinách. Otázkou je, zda by tomu tak bylo i v případě, kdy by nebylo vnitrostátními právními předpisy po konzultaci se sociálními partnery nebo kolektivními smlouvami odlišně od dikce článku 2 odst. 4 písm. a) směrnice o pracovní době vymezeno, jakou část pracovní doby má zaměstnanec v rámci určitého časového období odpracovat v noční době.

1.1.12.3. K definicím práce na směny a pracovníka na směny

V článku 2 odst. 5 a 6 směrnice o pracovní době jsou definovány práce na směny a pracovník na směny. Práci na směny se rozumí „každý způsob organizace práce ve směnách, při kterém pracovníci jeden druhého střídají na stejných pracovištích podle určitého rozvrhu, včetně střídajících se turnusů, a který může být nepřetržitý nebo přerušovaný, což představuje pro pracovníky nutnost pracovat v různé době během určitého období dnů nebo týdnů.“ Pracovník

na směny je pak směrnicí o pracovní době definován jako „každý pracovník, jehož rozvrh práce zahrnuje práci na směny.“

Definice „práce na směny“ a „pracovníka na směny“ nebyly předmětem mnoha rozsudků SDEU. V rozsudku SDEU ve věci SIMAP měli soudci za to, že pracovní doba lékařů, která je organizována tak, že se pracovníci střídají na stejných pracovištích, splňuje požadavky definice práce na směny.¹⁹² V tomto případě pracovali lékaři ve veřejných zdravotnických zařízeních v běžných směnách na pracovišti od 8 do 15 hodin. Jedenkrát za jedenáct dnů však měli povinnost rovněž držet bezprostředně po skončení běžné směny pracovní pohotovost od 15 hodin do ranních 8 hodin následujícího dne. Tato pracovní pohotovost měla charakter pracovní pohotovosti na telefonu. SDEU rozhodl, že kvůli takto držené pracovní pohotovosti bezprostředně po směně, byť je držena pracovníky pouze periodicky jednou za 11 dní, je splněna u těchto pracovníků definice práce na směny dle směrnice o pracovní době, a to především z toho důvodu, že se pracovníci postupně střídají v turnusech na stejné pracovní pozici, a tudíž nutně vykonávají práci v různé dobu během daného období v řádu dnů nebo týdnů. Na tomto závěru dle názoru SDEU nemůže nic změnit skutečnost, že je služba vykonávána v pravidelných intervalech v různých hodinách pouze jedenkrát za 11 dní.

Jak tedy vyplývá z dikce příslušné definice i z výše uvedené judikatury SDEU, práce na směny dle směrnice o pracovní době není omezena pouze na běžné turnusové provozy, které jsou obvykle organizovány v rámci tří dob po osmi hodinách denně v různých částech dne. Není tedy nutné, aby se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídali ve směnách v různých částech dne tak, že odpracují v příslušném období směny v rámci jedné části dne a poté se vzájemně vystřídají a odpracují v odlišném období v jiné části dne směny, ve kterých předchozím období vykonávali práci jiní zaměstnanci.

1.1.12.4. K definici mobilního pracovníka

V souladu s článkem 2 odst. 7 směrnice o pracovní době se mobilním pracovníkem rozumí „každý pracovník zaměstnaný jako člen posádky v podniku, který provozuje služby v osobní dopravě nebo přepravě zboží po pozemních komunikacích, letecky nebo po vnitrozemských

¹⁹² Rozsudek ze dne 3. října 2000 ve věci Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, body 59 až 64.

vodních cestách.“ Rozdíly mezi mobilními a nemobilními pracovníky byly reflektovány již při přípravě směrnice 2000/34/ES¹⁹³, kdy bylo nutno podle evropského zákonodárce vzhledem k odlišnostem mobilních a nemobilních pracovníků jasně stanovit, na jaké pracovníky se směrnice o pracovní době bude uplatňovat a na jaké naopak nikoliv. Nakonec byla kategorie mobilních pracovníků do působnosti této směrnice zahrnuta.¹⁹⁴ V rámci výkladu směrnice 93/104/ES¹⁹⁵, která kategorii mobilních pracovníků zvláště neupravovala, totiž existovaly pochybnosti o tom, zda se vymezení určitých odvětví vztahuje na všechny pracovníky v těchto odvětvích, nebo pouze na pracovníky s určitými povinnostmi v oblasti mobility.¹⁹⁶ Evropský zákonodárce však vnímal, že je ospravedlnitelné činit rozdíly s ohledem na možnost aplikace směrnice o pracovní době pouze mezi skutečně mobilními a skutečně nemobilními pracovníky, a že tedy přístup, kdy jsou z působnosti směrnice o pracovní době vyňaty veškeré osoby vykonávající činnost v určitém odvětví, nehledě na skutečnost, zda jsou či nejsou mobilními pracovníky, je nesprávný a ničím neodůvodněný. Cílem směrnice 200/34/ES proto bylo zavést určitá konkrétní ustanovení pro mobilní pracovníky a současně zaručit, že na nemobilní pracovníky v odvětvích s mobilními pracovníky bude dopadat právní úprava pracovní doby, která je v souladu s obecnými ustanoveními směrnice o pracovní době.

Proto je podle znění směrnice o pracovní době definice mobilního pracovníka omezena pouze na ty pracovníky, kteří jsou současně členy posádky a pracují pro podnik, který provozuje služby v osobní dopravě nebo přepravě zboží po pozemních komunikacích, letecky nebo po vnitrozemských vodních cestách.

Význam pojmu mobilní pracovník je tedy v kontextu působnosti směrnice o pracovní době specifický a je neoddělitelně spojen s kritériem týkajícím se cestování nebo létání. Jeho správný výklad je značně důležitý, neboť vyloučení z působnosti příslušných ustanovení směrnice o pracovní době je ospravedlnitelné pouze tehdy, pokud je s to zohlednit rozdílné pracovní podmínky a zvláštní znaky činnosti mobilních pracovníků, zejména pak skutečnost, že určitou

¹⁹³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES ze dne 22. června 2000, kterou se mění směrnice Rady 93/104/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, aby se její oblast působnosti rozšířila na odvětví a činnosti vyňaté z oblasti působnosti uvedené směrnice (Úř. věst. L 195, 1. 8. 2000, s. 41–45).

¹⁹⁴ Důvodová zpráva sdělení Komise o úpravě pracovní doby v odvětvích a činnostech vyňatých ze směrnice 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993, 18. listopadu 1998, COM(1998) 662 final, bod 27.

¹⁹⁵ Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, 13.12.1993, s. 18).

¹⁹⁶ V daném kontextu je nutné upřesnit, že SDEU následně objasnil tento aspekt v rozsudku ze dne 4. října 2001 ve věci J.R. Bowden, J.L. Chapman a J.J. Doyle v. Tuffnells Parcels Express Ltd, C-133/00, ECLI:EU:C:2001:514, ve kterém rozhodl, že vymezení určitých odvětví dopravy v čl. 1 odst. 3 směrnice 93/104/ES vyloučilo z oblasti působnosti a uplatňování jejích ustanovení nejen mobilní pracovníky, nýbrž všechny pracovníky v těchto odvětvích.

dobu pracují a žijí na pracovišti, zejména pak v rámci výkonu jejich přeshraničních činností. Tito pracovníci se pak nutně liší od mobilních pracovníků ve smyslu vyslaných, migrujících nebo přeshraničních pracovníků. To tedy znamená, že za mobilní pracovníky ve smyslu definice obsažené ve směrnici o pracovní době nelze považovat všechny pracovníky, kteří v rámci výkonu práce obvykle nebo občas mají povinnost cestovat s pomocí rozličných dopravních prostředků, které většinou sami ani neřídí.

Správné pochopení a výklad definice mobilního pracovníka je zvláště důležité z toho důvodu, že ve směrnici o pracovní době má státo kategorie pracovníků v článku 20 stanovenou odchylnou právní úpravu, jejíž analýze se ještě budu dále v textu disertační práce blíže věnovat. Je taktéž nutné v těchto souvislostech znovu upozornit na skutečnost, že směrnice o pracovní době se bude vztahovat pouze na takovou kategorii mobilních pracovníků, na kterou se nevztahuje zvláštní právní úprava obsažená ve speciálních evropských právních předpisech týkajících se příslušné oblasti dopravy.

1.1.12.5. K definici práce na moři

V souladu s dikcí článku 2 odst. 8 směrnice o pracovní době platí, že práci na moři se rozumí *„práce vykonávaná hlavně na zařízeních nebo z něj (včetně vrtných zařízení), spojená přímo nebo nepřímo s průzkumem, těžbou nebo dobýváním nerostných zdrojů, včetně uhlovodíků, a potápěním v souvislosti s takovými činnostmi prováděným ze zařízení na moři nebo z plavidla.“* Prozatím se zdá, že se v souvislosti s touto definicí dosud nevyskytly žádné problémy a ani SDEU tedy neměl potřebu v rámci jeho rozhodovací činnosti se k této definici nějak blíže vyjadřovat a vykládat ji.

1.1.12.6. K definici dostatečného odpočinku

Konečně v souladu s dikcí článku 2 odst. 9 se v oblasti definic obsažených ve směrnici o pracovní době rozumí pod pojmem dostatečný odpočinek *„skutečnost, že pracovníci mají pravidelné doby odpočinku, jejichž trvání je vyjádřeno v jednotkách času, a které jsou dostatečně dlouhé a souvislé, aby zajistily, že v důsledku únavy nebo jiného nepravidelného rozvržení práce nedojde k jejich zranění nebo zranění dalších pracovníků nebo ostatních osob, ani ke krátkodobému nebo dlouhodobému poškození zdraví.“*

S pojmem dostatečný odpočinek směrnice o pracovní době pracuje jednak v bodě 5 recitálu, dle kterého platí, že „*všichni pracovníci by měli mít dostatečnou dobu odpočinku*“, a jednak i v člancích 20 a 21, které stanoví a umožňují odchylky pro mobilní pracovníky, pracovníky na moři a pracovníky na palubě námořních rybářských plavidel. Používá se tedy pouze v souvislosti s pracovníky, na něž se nevztahují standardní obecná ustanovení o minimálních dobách odpočinku obsažená v člancích 3 až 5 směrnice o pracovní době. V těchto zvláštních odchylných ustanoveních směrnice o pracovní době se v souvislosti s pojmem dostatečný odpočinek uvádí, že příslušné zvláštní kategorie pracovníků musí mít nárok na dostatečný odpočinek jako na minimální úroveň ochrany.¹⁹⁷

S ohledem na tento pojem bohužel dosud nebyly stanoveny žádné početní limity a neexistuje k němu ani relevantní judikatura. Lze se tedy prozatím v souladu se základním cílem směrnice o pracovní době domnívat, že naplnění pojmu dostatečný odpočinek bude vždy nutno posoudit na základě specifických okolností konkrétních případů, ve kterých bude možno tento pojem využít a reflektovat. V úvahu bude tedy dozajista nutno vzít především zvláštnosti a specifika související s úpravou pracovní doby a s pracovními podmínkami všech tří dotčených kategorií pracovníků, tj. mobilních pracovníků, pracovníků na moři a pracovníků na palubě námořních rybářských plavidel.

1.1.13. Minimální doby odpočinku

1.1.13.1. Úvodem k minimálním dobám odpočinku

Jak již bylo řečeno v úvodu této kapitoly o právní úpravě pracovní doby v evropském právu, nárok pracovníků na minimální doby denního odpočinku a odpočinku v týdnu neplyne pouze ze sekundárního práva EU, avšak je obsažen i v právu primárním. Zde je zakotven v článku 31 odst. 2 LZP EU.

¹⁹⁷ Články 20 a 21 směrnice o pracovní době stanoví, že se na mobilní pracovníky a na pracovníky na palubě námořních rybářských plavidel nevztahují články 3, 4 nebo 5, avšak že členské státy jsou povinny přijmout nezbytná opatření, aby tito mobilní pracovníci měli nárok na dostatečný odpočinek.

Směrnice o pracovní době pak s ohledem na minimální doby odpočinku v bodě 5 recitálu jen potvrzuje význam těchto dob odpočinku, když zde uvádí, že „*všichni pracovníci by měli mít dostatečnou dobu odpočinku. Pojem „odpočinek“ musí být vyjádřen v jednotkách času, tj. ve dnech, hodinách nebo ve zlomcích uvedených jednotek. Pracovníkům ve Společenství musí být poskytnuty minimální denní, týdenní a roční doby odpočinku a přiměřené přestávky v práci.*“

Ve směrnici o pracovní době jsou pak vymezeny tři druhy doby odpočinku, resp. lépe řečeno tři druhy klasického odpočinku a jeden druh speciálního placeného odpočinku. Směrnice o pracovní době pak také v příslušných ustanoveních blíže konkretizuje minimální standardy, které je nutné v rámci těchto právních institutů dodržet. Jedná se o denní odpočinek, kterému se věnuje článek 3, o přestávky, kterým se věnuje článek 4 a o týdenní dobu odpočinku, která je vymezena v článku 5 směrnice o pracovní době. Článek 7 poté upravuje dobu placené dovolené za kalendářní rok, kterou lze považovat za onen druh specifického placeného odpočinku, neboť se původně nazývala ročním odpočinkem.¹⁹⁸ Cílem této podkapitoly je právě blíže pojednat o jednotlivých druzích minimálních odpočinků.

Dále je třeba opětovně připomenout, že směrnice o pracovní době umožňuje od obecné úpravy některých typů minimálního odpočinku odchylky. O podmínkách, za kterých je možno tyto odchylky využít a tom, jaká náhradní ochranná opatření je třeba při jejich využití garantovat, bude pojednáno v následujících podkapitolách.

1.1.13.2. Denní odpočinek

Směrnice o pracovní době v článku 3 obsahuje požadavek, aby členské státy přijaly nezbytná opatření k tomu, „*aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.*“

Je zřejmé, že článek 3 směrnice o pracovní době představuje tzv. minimální normu, která umožňuje členským státům v rámci vnitrostátního práva stanovit zaměstnancům větší ochranu prostřednictvím pro ně výhodnějších standardů. Vnitrostátní standardy tak mohou přiznat zaměstnancům právo na delší minimální dobu nepřetržitého denního odpočinku nebo mohou

¹⁹⁸ Viz blíže důvodová zpráva týkající se návrhu směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

komplementárně zavést i ustanovení o maximální možné denní pracovní době. Jak vyplývá z důvodové zprávy¹⁹⁹ týkající se úplně první evropské směrnice o pracovní době, Evropská komise toto ustanovení považuje za jeden z pilířů „záchranné sítě“ s ohledem na zdraví a bezpečnost dotčených pracovníků, jež zohledňuje i ekonomické požadavky a cykly práce na směny.

Z požadavku na zajištění minimální denní doby odpočinku je zřejmé, že tato minimální denní doba odpočinku musí představovat 11 po sobě jdoucích hodin. To znamená, že denní doba odpočinku pracovníků nesmí být v rámci tohoto obecného ustanovení nikterak přerušována, pokud se nejedná o případ některé z přípustných výjimek, které směrnice o pracovní době umožňuje.

Dále se v požadavku na poskytnutí minimální denní doby odpočinku uvádí, že pracovníkům musí být poskytnuta tato doba denního odpočinku během 24 hodin. Lze však považovat za výraznou slabinu směrnice o pracovní době, že u tak významného institutu, jakým beze sporu minimální nepřetržitá denní doba odpočinku je, neobsahuje další upřesnění tohoto požadavku. Není tak jednak zřejmé, zda časové období 24 hodin po sobě jdoucích představuje kalendářní den, tj. zda toto období musí vždy nutně začínat v 00:00 a končit ve 24:00, a taktéž není i s ohledem na předchozí otázku dále zřejmé, zda musí jednotlivá 24hodinová období na sebe nutně bezprostředně navazovat, či zda mezi nimi může být buď určitá časová prodleva, zejména v případě, pokud by na konec 24hodinového období navazovala doba odpočinku. Není také zřejmé, zda musí nutně počítání 24 hodin začínat v čase, kdy zároveň zaměstnanec začne vykonávat práci, nebo zda může začínat i dobou odpočinku zaměstnance. Je možné říci, že ze skutečnosti, že směrnice o pracovní době nikterak nevymezuje a nedefinuje období 24 hodin po sobě jdoucích jako kalendářní den, je možno vyvodit, že 24hodinové období může začínat v podstatě v libovolnou hodinu. Pokud by totiž muselo 24hodinové období nutně kopírovat běh kalendářního dne, znamenalo by to pro zaměstnavatele uložení povinnosti k naplánování takových rozvrhů práce, které by neodpovídaly obvyklé pracovní době.²⁰⁰ U ostatních otázek je však odpověď značně nejistá. Přesto si dovoluji tvrdit, že v souladu s hlavním cílem směrnice o pracovní době na sebe nemusí 24hodinové cykly bezprostředně navazovat, pokud na určitý konec 24hodinového období navazuje doba odpočinku zaměstnance. Další 24hodinové období by

¹⁹⁹ Viz blíže důvodová zpráva týkající se návrhu směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

²⁰⁰ Znamenalo by to totiž, že při snaze o maximální možné využití limitů ve směrnici o pracovní době umožněných, by při premise, že 24 hodinové období nutně musí začínat a končit shodně, jako začíná a končí kalendářní den, mohli by pracovníci pracovat pouze od 00:00 do 13:00 a dobu odpočinku by museli mít pouze mezi 13:00 a 24:00, nebo naopak že by museli odpočívat od 00:00 do 11:00 a následně pracovat od 11:00 do 24:00.

se tak počítalo až od doby, kdy by zaměstnanec měl opět povinnost pracovat. Je však otázkou, jak by tento argument obstál ve srovnání se snahou směrnice o pracovní době zavést do čerpání dob denního odpočinku určitou pravidelnost. SDEU totiž v této souvislosti uvedl, že „*k zajištění účinné ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníka musí být učiněno opatření jakožto obecné pravidlo k pravidelnému střídání pracovní doby a doby odpočinku.*“²⁰¹ Účelem denního odpočinku je umožnit pracovníkům, aby se na určitý počet hodin vzdálili ze svého pracovního prostředí. Tyto hodiny musí jít po sobě a „*následovat přímo po pracovní době, aby se dotyčný pracovník mohl uvolnit a zbavit se únavy z výkonu svých povinností.*“²⁰² Z bodu 96 rozsudku Jaeger pak lze usuzovat, že směrnice o pracovní době zřejmě s ohledem na denní dobu odpočinku nedovoluje, aby v rámci 24hodinových cyklů, ve kterých má být denní doba odpočinku poskytnuta, byla v prvním z těchto 24 hodinových cyklů poskytnuta doba odpočinku na začátku tohoto cyklu a v následujícím 24hodinovém cyklu naopak až na jeho konci. V takovém případě by se zřejmě nedovoleně bezprostředně za sebe nakumulovaly pracovníkovi doby výkonu práce. Jak totiž SDEU uvedl, „*řada pracovních dob vykonaných, aniž by mezi nimi byly vloženy doby nezbytného odpočinku, může v daném případě, způsobit pracovníku újmu nebo přinejmenším nebezpečí přetížení jeho fyzických schopností, což též ohrožuje jeho zdraví a bezpečnost, takže doba odpočinku přiznaná po zmíněné době nemůže řádně zajistit ochranu dotčených zájmů. Jak bylo shledáno v bodu 70 tohoto rozsudku, je toto nebezpečí o to více skutečné, když jde o pracovní pohotovost, již vykonává lékař ve zdravotnickém zařízení, a fortiori když se tato služba přidává k běžné pracovní době.*“

Z ustanovení článku 3 lze vyčíst, že pokud neexistuje odchylka, je nepřetržitá pracovní doba omezena na maximálně 13 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. V časovém rámci 24 hodin po sobě jdoucích je tedy nutné vždy vytvořit ve standardních případech úsek nejméně 11 hodin nepřetržitého odpočinku. Podle obecných ustanovení směrnice o pracovní době, která obsahují jakýsi „běžný minimální standard“, tedy nemohou pracovníci vykonávat práci nepřetržitě déle než 13 hodin po sobě jdoucích, jelikož by to bylo v rozporu s účelem tohoto ustanovení.²⁰³ Odlišné režimy jsou proto přípustné pouze za využití odchylek, tedy za podmínek podrobně popsanych v jedné z následujících podkapitol.

²⁰¹ Viz blíže rozsudek ze dne 9. září 2003 ve věci Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, bod 95.

²⁰² Ibid.

²⁰³ To vše platí za premisy správnosti mých výkladů k nerozhodnutým věcem týkajícím se denního odpočinku rozebíraným výše.

1.1.13.3. K přestávkám

Směrnice o pracovní době v článku 4 stanoví, že jsou členské státy povinny přijmout nezbytná opatření, „*aby měl při pracovní době delší než šest hodin každý pracovník nárok na přestávku na odpočinek, jejíž podrobnosti, včetně délky a podmínek pro její přiznání, stanoví kolektivní smlouvy nebo dohody uzavřené mezi sociálními partnery, nebo nejsou-li takové dohody uzavřeny, vnitrostátní právní předpisy.*“

Článek 4 směrnice o pracovní době tedy přiznává pracovníkům nárok na přestávku vždy, je-li jejich výkon práce v rámci pracovního dne delší než šest hodin. Další podrobnosti, jako jsou stanovení délky této přestávky a podmínky jejího čerpání pak evropský zákonodárce ponechává na kolektivních smlouvách nebo jiných dohodách uzavřených mezi sociálními partnery, a nejsou-li takové, tak subsidiárně na vnitrostátních právních předpisech.

Směrnice o pracovní době v bodu 5 recitálu uvádí, že doby odpočinku, k nimž patří přestávky, musejí být vyjádřeny v jednotkách času, tj. ve dnech, hodinách nebo ve zlomcích uvedených jednotek, a že pracovníkům musejí být poskytnuty „*přiměřené přestávky*“. Na nutnost poskytnutí „*přiměřené přestávky*“ často rovněž odkazuje SDEU. Naposledy tomu tak prozatím bylo v bodě 23 rozsudku Tyco, kde SDEU konstatoval, že „*cílem posledně uvedené směrnice je stanovení minimálních požadavků určených ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků pomocí sblížení vnitrostátních právních předpisů týkajících se zejména délky pracovní doby. Tato harmonizace na úrovni Evropské unie v oblasti úpravy pracovní doby směřuje k zaručení lepší ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků tím, že jim dává nárok na minimální – zejména denní a týdenní – doby odpočinku, jakož i na přiměřené přestávky na odpočinek, a tím, že stanoví maximální hranici 48 hodin pro průměrnou týdenní pracovní dobu, která je maximální mezí, pro niž je výslovně stanoveno, že zahrnuje přesčasy.*“²⁰⁴

²⁰⁴ rozsudek ze dne 10. září 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, bod 23.

Na základě dikce bodu 5 recitálu směrnice o pracovní době se lze důvodně domnívat, že přestávky na odpočinek, na něž mají pracovníci nárok, musejí být jednoznačně vymezeny v jednotkách času, a to i přesto, že je ponechána pravomoc stanovit délku přestávky primárně sociálním partnerům na základě jejich dohody v kolektivních smlouvách nebo v jiných dohodách a až poté mohou do hry vstoupit vnitrostátní právní předpisy. Smluvní volnost sociálních partnerů je tedy směrnicí o pracovní době omezena a stanovení příliš krátkých, a tedy nepřiměřených přestávek, by bylo možno považovat za rozporné s ustanoveními směrnice o pracovní době.

Dále je možno říci, že ačkoli směrnice stejně tak ponechává na kolektivních smlouvách či jiných dohodách, anebo subsidiárně na právních předpisech stanovení podmínek pro přiznání přestávky, přestávka by měla sloužit k tomu, aby umožnila pracovníkům si fakticky odpočinout od dosud vykonané práce během pracovního dne, je-li tento pracovní den delší než šest hodin. Její načasování je proto třeba vhodně přizpůsobit rozvrhu práce pracovníků a měla by být poskytnuta nejdéle po šesti hodinách výkonu práce.

Dále je vhodné poznamenat, že vzhledem k dikci bodu 5 recitálu a systematické směrnice o pracovní době, v rámci které je přestávka zařazena do článku 4 v rámci kapitoly „Minimální doby odpočinku“, je zřejmé, že přestávka by měla představovat skutečně dobu odpočinku.

S ohledem na výše rozebírané vzájemně se vylučující definice pracovní doby a doby odpočinku by to mělo s ohledem na přestávku v práci znamenat, že by během jejího čerpání měli mít zaměstnanci možnost svobodně se rozhodovat o tom, jak s ní naloží a kde ji budou trávit. Nelze si tedy představit, že by pracovníci například během přestávky měli být povinni setrvat na svých pracovištích na základě pokynu zaměstnavatele, ani být připraveni okamžitě vykonávat svou činnost nebo plnit úkoly. Přestávky by měly představovat dobu odpočinku, během níž mají pracovníci možnost organizovat si čas bez vážných překážek a věnovat se vlastním zájmům.²⁰⁵ Přestávka v práci by se tak jako doba, která představuje dobu odpočinku zaměstnance, neměla primárně započítávat jako pracovní doba. Jelikož se však v souladu s dikcí článku 15 směrnice o pracovní době mohou vnitrostátní právní předpisy lišit od dikce určitých ustanovení směrnice

²⁰⁵ Rozsudek ze dne 3. října 2000 ve věci *Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, bod 50; rozsudek ze dne 10. září 2015 ve věci *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, body 36 a 37.

o pracovní době v tom směru, že mohou obsahovat pro pracovníky příznivější ustanovení, je možno ve vnitrostátním právním řádu členských států stanovit, že se doba přestávky v práci během pracovního dne započte pracovníkovi jako pracovní doba.

Naopak doba, během níž musejí být pracovníci na žádost svého zaměstnavatele na svém pracovišti a být k dispozici pro poskytování služeb, je-li to nutné, se i v případě, je-li činnost pracovníků v průběhu překážky nulová a nevyvstane tak potřeba poskytnutí služeb, musí analogicky s výkladem k pracovní pohotovosti na pracovišti považovat za pracovní dobu ve smyslu směrnice o pracovní době. Je pak zřejmé, že tato doba nesplňuje definiční znaky přestávky dle článku 4 směrnice o pracovní době a nárok pracovníků na přestávku během takto poskytnuté doby quazipřestávky během jejich pracovního dne tak není uspokojen.

Jak již bylo řečeno výše, směrnice o pracovní době primárně počítá s tím, že délku a podmínky přestávky stanoví po dohodě sociální partneři v kolektivních smlouvách nebo jiných dohodách. V daném směru si je však třeba uvědomit, že povinnost řádně transponovat a implementovat směrnici o pracovní době spočívá vždy na bedrech členských států.²⁰⁶ Je tedy zřejmé, že jsou to pouze a jen samotné členské státy, kteří jako jediní odpovídají za zajištění toho, aby na přestávku měli nárok všichni pracovníci, včetně těch, na něž se nemusí případné kolektivní smlouvy vztahovat. Znění směrnice o pracovní době uvádí, že délku a podmínky přestávky na odpočinek stanoví kolektivní smlouvy, případně jiné dohody sociálních partnerů, nebo nejsou-li takové dohody uzavřeny, vnitrostátní právní předpisy. Toto znění se zdá vzhledem k výše uvedenému poměrně zmatečné a zdá se, že by mohlo svědčit pro subsidiaritu možnosti stanovení délky přestávky ve vnitrostátních právních předpisech teprve v případě, kdy by ji nestanovily kolektivní smlouvy nebo jiné dohody sociálních partnerů. Je však zřejmé, že vnitrostátní zákonodárce by měl stanovit tuto délku přestávky ve vnitrostátních předpisech vždy, tj. i tehdy, kdy je délka přestávky stanovena v některých kolektivních smlouvách či jiných dohodách sociálních partnerů. Vnitrostátní právní úprava přestávky by se tak použila vždy pro zaměstnance, na které by se nevztahovala speciální úprava přestávky stanovená v kolektivní smlouvě či v jiné dohodě sociálních partnerů. Z uvedeného je zřejmé, že vnitrostátní prováděcí předpisy by nikdy neměly ponechat stanovení délky a podmínek přestávky na odpočinek pouze na kolektivních

²⁰⁶ Tato skutečnost vyplývá z článku 288 Smlouvy o fungování Evropské unie, který stanoví: „Směrnice je závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům.“

smlouvách a jiných dohodách sociálních partnerů či dokonce pouze na jednotlivých individuálních dohodách uzavřených mezi pracovníkem a příslušným zaměstnavatelem.

1.1.13.4. Týdenní doba odpočinku

V článku 5 směrnice o pracovní době je upravena týdenní doba odpočinku, když se zde stanoví, že „*Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3. Je-li to zdůvodněno objektivními, technickými nebo organizačními podmínkami, může být uplatňována minimální doba odpočinku v délce 24 hodin.*“ Dále pak směrnice o pracovní době v souvislosti s týdenní dobou odpočinku uvádí v článku 16 písm. a), že „*Členské státy mohou stanovit pro použití článku 5 (doba odpočinku v týdnu) referenční období nepřesahující 14 dnů.*“

V souvislosti s týdenní dobou odpočinku je třeba v úvodu upřesnit, že neměl v průběhu vývoje obecné sekundární evropské legislativy k pracovní době a době odpočinku vždy stejnou dikci. V předchozí směrnici 93/104/ES²⁰⁷ bylo totiž možno nalézt odlišné znění článku 5, když tento stanovil také to, že „*minimální doba odpočinku uvedená v prvním pododstavci zpravidla zahrnuje neděli.*“ Toto ustanovení však bylo v minulosti zrušeno SDEU, neboť ten dospěl v rámci rozhodovací praxe při nutnosti rozhodnout jednu z předběžných otázek dotazujících se na to, zda je možnost zákonného zakotvení zahrnutí či nezahrnutí neděle do týdenní doby odpočinku zcela na rozhodnutí členských států, k závěru, že povinnost stanovit jako den odpočinku neděli místo jakéhokoli jiného dne v týdnu není nikterak odůvodněná vzhledem k právnímu základu použitému pro směrnici o pracovní době. Právní základ se totiž týká ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků. Rada v souvislosti s nedělí dle názoru SDEU dostatečně neodůvodnila, proč by právě neděle měla být více než jiné dny v týdnu spojena s problematikou snahy o ochranu bezpečnosti a zdraví při práci, přičemž ani při reflektování rozdílů spočívajících v etnických, kulturních a náboženských faktorech napříč členskými státy nelze říci, že by nedělní odpočinek měl větší kvalitu než

²⁰⁷ Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, 13.12.1993, s. 18).

odpočinek v jiné dny.²⁰⁸ Tato věta tedy byla posléze při změně směrnice 93/104/ES prostřednictvím směrnice 2000/34/ES²⁰⁹ z článku 5 vyškrtuta.

Článek 5 směrnice o pracovní době stanoví, že pracovníci mají za každé období sedmi dnů nárok na odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek. Vzhledem k cíli a účelu směrnice o pracovní době je potřebné dle mého názoru s ohledem na poskytnutí nutného minimálního rozsahu týdenní doby odpočinku je tuto větu interpretovat tak, že se k nepřetržité době odpočinku v délce 24 hodin musí přičíst doba denního odpočinku v délce 11 hodin tak, aby byla v rámci každého období sedmi dnů zaměstnancem čerpána týdenní doba odpočinku v nepřetržité délce minimálně 35 hodin.

Jedná se opět o ustanovení, které představuje takzvanou minimální normu. V souladu s dikcí článku 15 směrnice o pracovní době i zde přirozeně členské státy mohou stanovit dodatečné nebo delší týdenní doby odpočinku, je-li dodržen minimální požadavek uvedený v ustanovení článku 5.

Co se týče správné interpretace pojmu „za každé období sedmi dnů“, ve kterém musí být týdenní doba odpočinku poskytnuta, dlouhou dobu byl výklad tohoto termínu nejasný. Bylo sporné, zda je nutno, aby týdenní doba odpočinku byla zaměstnanci poskytnuta vždy ve stejné dny v týdnu či zda mohla být týdenní doba odpočinku v rámci dvou období po sobě jdoucích sedmi dnů v prvním z těchto období poskytnuta na začátku tohoto období a ve druhém naopak na konci tohoto období tak, že by zaměstnanec v rámci 14 denního období až ve 12 po sobě jdoucích dnech vykonával práci, s tím, že by samozřejmě práce v těchto dnech byla vždy přerušena prostřednictvím čerpání denní doby odpočinku. Pochyby byly způsobené především s ohledem na cíl směrnice o pracovní době, kterým je chránit zdraví a bezpečnost pracovníků, kdy v rámci jeho naplňování směrnice o pracovní době vyžaduje během čerpání doby odpočinku určitou pravidelnost.

²⁰⁸ Viz blíže rozsudek ze dne 12. listopadu 1996 ve věci Spojené království Velké Británie a Severního Irska v. Rada Evropské unie, C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, bod 37.

²⁰⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES ze dne 22. června 2000, kterou se mění směrnice Rady 93/104/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, aby se její oblast působnosti rozšířila na odvětví a činnosti vyňaté z oblasti působnosti uvedené směrnice (Úř. věst. L 195, 1.8.2000, s. 41).

Významný zlom v daném směru a konec nejasností přinesl poměrně nedávny rozsudek SDEU ve věci Maio Marques da Rosa.²¹⁰ V něm se jednalo o spor zaměstnance pana Marquese da Rosy a jeho zaměstnavatele, kasina provozovaného v Portugalsku. Kasino bylo otevřeno každý den s výjimkou 24. prosince, a to od 15 hodin do 3 hodin od neděle do čtvrtka a od 16 hodin do 4 hodin v ostatních dnech. Pracovní doba zaměstnanců byla organizována tak, že se střídaly doby práce a odpočinku, přičemž zaměstnanci podle předem stanovených rozvrhů jeden druhého střídali na stejných pracovištích a někdy pracovali i sedm po sobě jdoucích dní. Po propuštění se pan Marques da Rosa domáhal u vnitrostátního portugalského soudu určení, že mu druhý den odpočinku v týdnu nebyl vždy přiznán včas a odvolával se mimo jiné na dikci článku 5 směrnice o pracovní době, ze které dovozoval, že ukládá povinnost poskytnout den odpočinku nejpozději po šesti po sobě jdoucích dnech práce. Naopak zaměstnavatel měl za to, že unijní právo nikterak počet po sobě jdoucích dnů práce neomezuje, pokud je zaměstnanci poskytnut odpočinek v rámci každého období sedmi odpracovaných dnů. Článek 5 směrnice o pracovní době dle názoru zaměstnavatele tedy nevyžaduje, aby doba odpočinku v týdnu byla pracovníkovi vždy poskytnuta periodicky nejpozději po šesti po sobě jdoucích dnech práce, tedy sedmý den.

Vnitrostátní portugalský soud v daném kontextu položil SDEU hned několik předběžných otázek. Jednak se dotázal, zda v případě zaměstnanců, kteří pracují na směny a období odpočinku čerpají střídavě, přičemž jsou zaměstnání v provozovně, která je otevřená každý den, byť není v nepřetržitém provozu celých 24 hodin, vyplývá z článku 5 směrnice o pracovní době povinnost zaměstnavatele poskytnout den odpočinku, na který má zaměstnanec nárok, v rámci každého období sedmi dnů, tj. vždy nejpozději sedmý den následující po období šesti po sobě jdoucích dnech práce. Dále se dotázal, zda je se směrnicí o pracovní době „*slučitelný takový výklad, podle něhož si může zaměstnavatel v případě výše uvedených zaměstnanců každý týden vybrat, ve kterých dnech poskytne zaměstnanci dobu odpočinku, na kterou má nárok, což znamená, že lze přimět zaměstnance k tomu, aby pracoval až deset po sobě jdoucích dnů, aniž by mu bylo zapláceno za práci přesčas (zejména pak od středy jednoho týdne, které předchází volno v pondělí a úterý, až do pátku následujícího týdne, po němž následuje volno v sobotu a v neděli)*“ Třetí z předběžných otázek se týkala skutečnosti, zda je s dikcí článku 5 směrnice o pracovní době „*slučitelný takový výklad, podle něhož může být nepřetržitý odpočinek v délce dvaceti čtyř hodin poskytnut v kterémkoli dni během období určitých sedmi kalendářních dnů a následující nepřetržitý odpočinek v délce dvaceti čtyř hodin (k němuž se přičte denní doba odpočinku v délce jedenácti*

²¹⁰ Rozsudek ze dne 9. listopadu 2017 ve věci António Fernando Maio Marques da Rosa proti Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, SA, C-306/16, ECLI:EU:C:2017:844.

hodin) může být poskytnut rovněž v kterémkoli dni spadajícím do období sedmi kalendářních dnů, které následuje po výše uvedeném období?” A konečně poslední z předběžných otázek se dotazovala SDEU na to, zda je v souladu s článkem 5 ve spojení článkem 16 písm. a) směrnice o pracovní době „slučitelný takový výklad, podle něhož zaměstnanec namísto toho, aby čerpal nepřetržitou dobu odpočinku v délce dvaceti čtyř hodin (k níž se přičte denní doba odpočinku v délce jedenácti hodin) za každé období sedmi dnů, může čerpat dvakrát, ať již v přímé návaznosti, či nikoli, nepřetržitou dobu odpočinku v délce dvaceti čtyř hodin během kterýchkoliv čtyř kalendářních dnů určitého referenčního období čtrnácti kalendářních dnů?“

SDEU dospěl k nejdříve k názoru, že výraz „za každé období sedmi dnů“ je autonomním pojmem unijního práva, který se musí na celém území EU vykládat jednotným způsobem, zejména s přihlédnutím k jeho znění, ale i k jeho kontextu a taktéž k cílům sledovaným evropskou právní úpravou, jejíž je součástí, a to bez ohledu na kvalifikace použité v členských státech. Pokud jde tedy o dikci článku 5 směrnice o pracovní době, nelze z ní dle názoru SDEU vyčíst, že by měla za cíl upřesnit okamžik, kdy přesně by měl být minimální odpočinek v týdnu v rámci tohoto týdne stanoven. Lze ho tedy interpretovat tak, že při volbě příslušného okamžiku členským státům ponechává určitou volnost. Takový výklad je dle názoru SDEU ostatně podpořen i jednotlivými jazykovými verzemi směrnice o pracovní době, když ve většině jazykových verzí článku 5 se stanoví, že minimální nepřetržitý odpočinek musí být poskytnut „za“ každé období sedmi dnů a jiné jazykové verze zase uvádí, že doba odpočinku v týdnu musí být poskytnuta „v rámci“ každého období sedmi dnů. Ze znění článku 5 směrnice o pracovní době tak lze dovodit, že zavazuje členské státy toliko pouze k tomu, aby zajistily, že každému pracovníkovi bude v rámci období sedmi dnů poskytnut minimální nepřetržitý odpočinek v délce dvaceti čtyř hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3 směrnice o pracovní době, aniž by však měl ambici upřesňovat i okamžik, ve kterém by tento minimální odpočinek měl být poskytnut. Tomuto závěru ostatně dle SDEU svědčí i výklad jazykový, kdy je vzhledem ke kontextu dotčeného výrazu nutné vnímat skutečnost, že evropský zákonodárce v několika ustanoveních směrnice o pracovní době použil pro určení lhůty, v jejímž rámci musí být minimální odpočinek poskytnut, výraz „referenční období“. Dle názoru SDEU pak platí, že aniž by tak bylo v rámci pojmů využitých ve směrnici výslovně nazváno, může být i období sedmi dnů považováno za referenční období, přičemž odkazuje na podobný závěr vyplývající z bodu 62 rozsudku ve věci Spojené království Velké Británie a Severního Irska v. Rada Evropské unie.²¹¹ Referenční období

²¹¹ Rozsudek ze dne 12. listopadu 1996 ve věci Spojené království Velké Británie a Severního Irska v. Rada Evropské unie, C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431.

je přitom dle názoru SDEU definováno jako pevná doba, v jejímž rámci musí být poskytnut určitý počet hodin nepřetržitého odpočinku nezávisle na okamžiku, kdy jsou tyto hodiny odpočinku přiznány. I v kontextu s článkem 22 odst. 1 písm. a) směrnice o pracovní době, který se týká nemožnosti překročení maximální týdenní pracovní doby v průměru, *mutatis mutandis* platí, že v rámci referenčního období není taktéž vyžadováno, aby byly příslušné pracovní hodiny zaměstnance zaměstnavatelem rozvrženy rovnoměrně. Uvedený závěr je tak možno podpořit i systematikou směrnice o pracovní době. Byť je cílem směrnice o pracovní době účinná ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků a každý pracovník tak musí mít nárok zejména na přiměřený odpočinek, je nutné vnímat i skutečnost, že z bodu 15 odůvodnění taktéž plyne, že by měla směrnice o pracovní době poskytovat rovněž určitou pružnost při provádění jejích ustanovení. To se v souvislosti se článkem 5 směrnice o pracovní době projevuje například v článku 16 písm. a) této směrnice, který umožňuje členským státům při naplňování požadavků uvedených v článku 5 stanovit delší referenční období. SDEU je rovněž toho názoru, že takový výklad článku 5 nemůže být vnímán pouze jako zhoršení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pracovníků, neboť může být naopak zaměstnanci ostatně i ku prospěchu, když umožňuje poskytnout dotyčnému pracovníkovi mezi koncem referenčního období a začátkem následujícího referenčního období několik dnů nepřetržitého odpočinku. I proto je tedy nutné článek 5 směrnice o pracovní době vykládat v tom smyslu, že poskytuje členským státům v tomto ohledu určitý prostor pro uvážení, jelikož jim ukládá pouze povinnost přijmout opatření, kterým se zajistí, že každému pracovníkovi bude poskytnut minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc 11 hodinový denní odpočinek stanovený v článku 3 směrnice v rámci období sedmi dnů, aniž by však měl ambici upřesnit i okamžik, kdy by tento minimální odpočinek měl být poskytnut. Proto nelze vnímat článek 5 směrnice o pracovní době tak, že by bránil vnitrostátní právní úpravě, která pracovníkovi nezaručuje možnost čerpat minimální odpočinek nejpozději sedmý den následující po šesti po sobě jdoucích dnech práce.

Podstatou čtvrté otázky předkládajícího portugalského soudu bylo, zda článek 16 písm. a) směrnice o pracovní době umožňuje, aby obě dvě doby nepřetržitého týdenního odpočinku, na něž má zaměstnanec v rámci referenčního období nárok, mohly být čerpány libovolně v rámci referenčního období 14 dnů. K této předběžné otázce se bohužel SDEU odmítl vyjádřit, když předkládací soud poučil o tom, že je nutno vždy uvést přesné důvody, které jej vedly k tomu, že si klade otázku týkající se výkladu určitých ustanovení unijního práva a má tak za to, že je nezbytné položit předběžné otázky SDEU. Jelikož předkládací soud neobjasnil důvody, na základě kterých o výklad této předběžné otázky žádá, jakož ani souvislosti, které spatřuje mezi evropskou úpravou

a vnitrostátní právní úpravou použitelnou na spor, který mu byl předložen, SDEU považoval tuto otázku za nerelevantní pro spor a tudíž za nepřijatelnou. K danému rozsudku a řešené problematice se i v kontextu historického vývoje tohoto institutu v rámci České republiky vyjádřil Štefko²¹², kdy lze se všemi jeho závěry, které byly navíc podpořeny i historickým výkladem, souhlasit.

Mimo flexibilitu s ohledem na pojem „za každé období sedmi dnů“, podrobně popsanou v souvislosti s analýzou rozsudku Maio Marquez da Rosa výše, je nutné připomenout, že pokud jde o stanovení minimálních týdenních dob odpočinku během každého období sedmi dnů, umožňuje článek 16 směrnice o pracovní době stanovit pro dobu odpočinku v týdnu referenční období v délce 14 dnů. Tuto možnost je nutno vnímat v souvislosti s návrhem Evropské komise²¹³, ve kterém bylo uvedeno, že navrhované doby odpočinku představují „*přiměřené minimální doby, které zohledňují ekonomické požadavky a cykly práce na směny, jelikož týdenní dobu odpočinku lze zprůměrovat za období dvou týdnů. To zohledňuje potřebnou flexibilitu, jak dokládá rozšíření „kompromisů ohledně produktivity“ dohodnutých sociálními partnery.*“

V daném směru je však sporné, jak by doba nepřetržitého týdenního odpočinku při použití možnosti čtrnáctidenního referenčního období měla být poskytována. Je sice zřejmé, že na základě těchto ustanovení mohou vnitrostátní právní předpisy povolit zprůměrování týdenních dob odpočinku za dva týdny. Jakým způsobem by však toto zprůměrování mělo vypadat a zda je členský stát povinen provést toto zprůměrování například tak, že v jednom období po sobě jdoucích sedmi dnů neposkytne ani část minimálního odpočinku v týdnu a ve druhém naopak oba týdenní odpočinky, není zřejmé. Pokud by to bylo možné a v rámci zprůměrování by byl členský stát neomezený, není zřejmé, zda je v jednom z týdnů povinen zabezpečit, aby byl „dvojitý“ týdenní odpočinek poskytnut nutně v jednom kuse v podobě nepřetržitého odpočinku 70 hodin, nebo zda je možno dojitý týdenní odpočinek poskytnout v jednom z týdnů tak, že na sebe tyto 35 hodinové nepřetržité odpočinků nebudou navazovat, nebo dokonce tak, že v jednom týdnu bude poskytnut nepřetržitý týdenní odpočinek v trvání pouze například 24 hodin a v tomto samém týdnu ještě i následující nepřetržitý odpočinek v trvání 46 hodin. Ve všech případech by se totiž dalo dovodit, že v rámci referenčního období došlo k tomu, že byl v rámci zprůměrování poskytnut zaměstnanci nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin. Poslední příklad je však

²¹² Viz blíže Štefko, M., *Nepřetržitý odpočinek v zajištění duplicit*, Bulletin advokacie. číslo 7-8/2018, str. 51 a násl., *Bulletin advokacie: stavovský časopis české advokacie*. Praha: [Ústředí české advokacie], 1971-. ISSN 1210-6348.

²¹³ Důvodová zpráva týkající se návrhu směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

problematický, neboť v něm nedochází pouze ke zprůměrování doby, ve které je tento odpočinek poskytnut, ale i k samotnému zprůměrování délky tohoto odpočinku. Uvedená věc však nebyla bohužel ještě nikterak prostřednictvím relevantní judikatury postavena na jisto.

Co však lze říci s jistotou je skutečnost, že i při kombinaci článku 5 s článkem 16 směrnice o pracovní době je možno hovořit o zajištění určité pravidelnosti tím, že je zaručeno, že pracovníci mají nárok na stanovenou délku odpočinku za období 14 dnů. Neukládá se tak povinnost, že tento týdenní odpočinek musí periodicky připadat vždy na každé období sedmi po sobě jdoucích dnů. Může tak být poskytnut periodicky během každého období 14 dnů s tím, že bude splněna podmínka, že v průměru za každé období sedmi po sobě jdoucích byl poskytnut týdenní odpočinek v rozsahu dle dikce článku 5 směrnice o pracovní době.

Poslední věta článku 5 směrnice o pracovní době pak umožňuje zkrátit týdenní dobu odpočinku z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce na 24 hodin.

Taktéž toto ustanovení nebylo doposud v judikatuře SDEU vyloženo a je možná až zbytečné snažit se o „neotřesitelné“ vymezení velice vágního pojmu objektivní a technické důvody. Správný výklad rozsahu a možností využití tohoto ustanovení je proto značně obtížný. Při snaze alespoň o rámcové objasnění tohoto ustanovení by však mohly být relevantní především tyto aspekty. Jednak je nutné si uvědomit, že toto ustanovení bylo zavedeno ve společném stanovisku s cílem řešit možný problém pracovníků na směny, kteří pracují na poslední směně v sobotu s přesahem do neděle a v první směně v pondělí, tj. mezi těmito směněmi je nepřetržitá doba odpočinku pouze v délce 24 hodin.²¹⁴ Obecně je taktéž nutné vnímat skutečnost, že SDEU již v rámci své rozhodovací praxe opakovaně konstatoval, že vzhledem k cíli směrnice o pracovní době je vynětí z její oblasti působnosti a odchylky od jejích ustanovení nutno vykládat restriktivně.²¹⁵

²¹⁴ Jak je uvedeno v důvodové zprávě týkající se revidovaného návrhu směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 16. listopadu 1993, COM(93) 578 final – SYN 295, s. 3, pozměňovací návrh č. 5.

²¹⁵ Rozsudek ze dne 3. října 2000 ve věci Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, bod 35; rozsudek ze dne 9. září 2003 ve věci Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, bod 89; rozsudek ze dne 14. října 2010 ve věci Union syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre a další, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, body 24 a 40.

Ačkoli nejen tyto aspekty lze vnímat jako jediné rozhodující a tato odchylka se bude moci zcela jistě použít i na jiné případy, než je jen případ pracovníků vykonávajících práci na směny, její využití vždy bude nutno pečlivě zvážit v každém jednotlivém případě a řádně odůvodnit s ohledem na cíle a účel směrnice o pracovní době.

1.1.13.5. Placená dovolená za kalendářní rok

V článku 7 odst. 1 směrnice o pracovní době můžeme v souvislosti s problematikou právní úpravy dovolené vyčíst, že členské státy mají povinnost přijmout nezbytná opatření, „*aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.*“ Byť je uvedené ustanovení i s ohledem na jiná ustanovení směrnice o pracovní době značně krátké až lakonické, neslo s sebou množství nevyřešených otázek. I aktuálně se zdá, že toto ustanovení stále další otázky přináší, neboť ne všechny záležitosti týkající se institutu dovolené a nároku na ni byly zcela vyřešeny. Úvodem je vhodné zmínit, že k problematice placené dovolené za kalendářní rok existuje bohatá judikatura SDEU, která významným způsobem evropské právo v dané oblasti dotváří. SDEU judikoval v souvislosti s placenou dovolenou za kalendářní rok především to, že se jedná o obzvláště důležitou zásadu sociálního práva Evropské unie.²¹⁶ V souvislosti s institutem dovolené za kalendářní rok to není

²¹⁶ Rozsudek ze dne 26. června 2001 ve věci *The Queen v. Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, bod 43; rozsudek ze dne 18. března 2004 ve věci *María Paz Merino Gómez proti Continental Industrias del Caucho SA*, C-342/01, ECLI:EU:C:2004:160, bod 29; rozsudek ze dne 16. března 2006 ve spojených věcech *C. D. Robinson-Steele v R. D. Retail Services Ltd a Michael Jason Clarke v. Frank Staddon Ltd a J. C. Caulfield a další v. Hanson Clay Products Ltd*, C-131/04 a C-257/04, ECLI:EU:C:2006:177, bod 48; rozsudek ze dne 6. dubna 2006 ve věci *Federatie Nederlandse Vakbeweging v. Staat der Nederlanden*, C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, bod 28; rozsudek ze dne 20. ledna 2009 ve spojených věcech *Gerhard Schultz-Hoff v. Deutsche Rentenversicherung Bund a Stringer a další v. Her Majesty's Revenue and Customs*, C-350/06 a C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, bod 22; rozsudek ze dne 20. září 2009 ve věci *Francisco Vincente Pereda proti Madrid Movilidad SA*, C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, bod 18; rozsudek ze dne 22. dubna 2010 ve věci *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v. Land Tirol*, C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215, bod 28; rozsudek ze dne 15. září 2011 ve věci *Williams a další v. British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:588, bod 17; rozsudek ze dne 22. listopadu 2011 ve věci *KHS AG v. Winfried Schulte*, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, bod 23; rozsudek ve věci C-282/10, citováno výše, bod 16; rozsudek ve věci C-337/10, citováno výše, bod 28; rozsudek ze dne 21. června 2012 ve věci *Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) v. Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) a další*, C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372, bod 16; rozsudek ze dne 8. listopadu 2012 ve spojených věcech *Alexander Heimann a Konstantin Toltschin v. Kaiser GmbH*, C-229/11 a C-230/11, ECLI:EU:C:2012:693, bod 22; usnesení ze dne 21. února 2013 ve věci *Concepción Maestre García v. Centros Comerciales Carrefour SA*, C-194/12, ECLI:EU:C:2013:102, bod 16; usnesení ze dne 13. června 2013 ve věci *Bianca Brandes v. Land Niedersachsen*, C-415/12, ECLI:EU:C:2013:398, bod 27; rozsudek ze dne 22. května 2014 ve věci *Z.J.R. Lock v. British Gas Trading Limited*, C-539/12, ECLI:EU:C:2014:351, bod 14; rozsudek ze dne 12. června 2014 ve věci *Gülay Bollacke v. K + K Klaas & Kock BV & Co. KG*, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, bod 15; rozsudek ze dne 11. listopadu 2015 ve věci *Kathleen Greenfield v. The Care Bureau Ltd*, C-219/14, ECLI:EU:C:2015:745, bod 26; rozsudek ze dne

konstatování nikterak překvapivé, neboť je třeba si uvědomit, že právo na každoroční placenou dovolenou je taktéž výslovně stanoveno v LZZP EU, která má stejný právní význam jako Smlouvy a je součástí primárního práva EU. V čl. 31 odst. 2 LZZP EU se tedy mimo jiné stanoví, že „každý pracovník má právo [...] na každoroční placenou dovolenou.“ Z příslušné judikatury SDEU plyne, že placená dovolená za kalendářní rok má ve své podstatě dvojí účel. Předně umožnit pracovníkovi, aby měl volný čas a čas na oddych, a dále mu umožnit, aby si odpočinul.²¹⁷ Dalším důležitým závěrem SDEU jednak je, že nárok na dovolenou za kalendářní rok nelze vykládat restriktivně²¹⁸ a jednak skutečnost, že směrnice o pracovní době nepřipouští od ustanovení článku 7 bodu 1 žádnou odchylku.²¹⁹ K tomu SDEU v rozsudku Robinson-Steele²²⁰ navíc doplnil, že od tohoto práva se není možné odchýlit ani na základě smluvního ujednání. I vzhledem k uvedenému proto není nikterak překvapivé, že SDEU dospěl k závěru, že provedení článku 7 směrnice o pracovní době příslušnými vnitrostátními orgány musí být uskutečněno pouze v mezích výslovně uvedených v této směrnici samotné.²²¹ Dalším důležitým faktem je, že SDEU dovodil, že článek 7 směrnice o pracovní době splňuje kritéria pro přímý účinek, tj. že je bezpodmínečný, jednoznačný a přesný.²²² Z tohoto závěru tedy plyne, že pokud členský stát buď vůbec netransponuje požadavky článku 7 v jeho vnitrostátním právu, nebo je neprovede řádně, má pracovník možnost obrátit se přímo na vnitrostátní soudy a vymáhat zde jeho řádný nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s článkem 7 směrnice o pracovní době vůči státu nebo veřejným subjektům jakožto zaměstnavatelům nebo orgánům

30. června 2016 ve věci Alicja Sobczyszyn v. Szkoła Podstawowa w Rzeplinie, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502, bod 19; rozsudek ze dne 20. července 2016 ve věci Hans Maschek v. Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576, bod 25; rozsudek Soudního dvora ze dne 29. listopadu 2017 ve věci Conley King v. The Sash Window Workshop Ltd, Richard Dollar, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914, bod 32; rozsudek ze dne 6. listopadu 2018 ve spojených věcech Stadt Wuppertal proti Marii Elisabeth Bauer a Volker Willmeroth proti Martině Broßonn, C-569/16 a C-570/16, ECLI:EU:C:2018:871, bod 38; rozsudek ze dne 6. listopadu 2018 ve věci Sebastian W. Kreuziger proti Land Berlin, C-619/16, ECLI:EU:C:2018:872, bod 28; rozsudek ze dne 6. listopadu 2018 ve věci Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV proti Tetsuji Shimizu, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874, bod 19; rozsudek ze dne 13. prosince 2018 ve věci Torsten Hein proti Albert Holzkamm GmbH & Co. KG, C-385/17, ECLI:EU:C:2018:1018, bod 22.

²¹⁷Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 25, rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 21; rozsudek ve věci C-486/08, citováno výše, bod 30; rozsudek ve věci C-214/10, citováno výše, bod 31; rozsudek ve věci C-78/11, citováno výše, bod 19; rozsudek ve věci C-194/12, citováno výše, bod 18; rozsudek ve věci C-178/15, citováno výše, bod 23, rozsudek ve věci C-341/15, citováno výše, bod 34.

²¹⁸Rozsudek ve věci C-486/08, citováno výše, bod 29; rozsudek ve věci C-78/11, citováno výše, bod 18; rozsudek ve spojených věcech C-229/11 a C-230/11, citováno výše, body 22–23; rozsudek ve věci C-194/12, citováno výše, bod 16; rozsudek ve věci C-415/12, citováno výše, bod 29; rozsudek ve věci C-219/14, citováno výše, bod 28.

²¹⁹Rozsudek ve věci C-173/99, citováno výše, body 41–43; rozsudek ve věci C-124/05, citováno výše, bod 34; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 24; rozsudek ve věci C-78/11, citováno výše, bod 16.

²²⁰Rozsudek ve spojených věcech C-131/04 a C-257/04, citováno výše, bod 52.

²²¹Rozsudek ve věci C-173/99, citováno výše, bod 43; rozsudek ve věci C-342/01, citováno výše, bod 29; rozsudek ve spojených věcech C-131/04 a C-257/04, citováno výše, bod 48; rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 18; rozsudek ve věci C-155/10, citováno výše, bod 17, rozsudek ve věci C-341/15, citováno výše, bod 19.

²²²Rozsudek ve věci C-282/10, citováno výše, body 33–35.

veřejné moci.²²³ V této souvislosti taktéž platí, že ačkoli ve sporném řízení mezi stranami se obvykle nelze dovolávat přímého účinku směrnice, je nutné vnímat skutečnost, že soudci v členských státech EU mají povinnost vykládat vnitrostátní právní předpisy pokud možno v souladu s právem na dovolenou za kalendářní rok, které je stanoveno ve směrnici o pracovní době.²²⁴ Tazvaný „horizontální přímý účinek“, tzn. „přímý účinek“ v řízení mezi soukromými stranami, může být, jak ostatně i plyne z konstatní judikatury SDEU, potvrzen jak s ohledem na článek 31 odst. 2 LZP EU, tak i v souvislosti s hodnocením nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok jako obzvláště důležité zásady sociálního práva Společenství a Evropské unie.²²⁵ Pro vnitrostátní soudy tak je vždy uložena povinnost zajistit plnou účinnost zmíněné zásady, a to i za cenu toho, že by v případě potřeby musely nepoužít příslušná ustanovení vnitrostátních právních předpisů, která by případně byla s uvedenou zásadou v rozporu.²²⁶

Článek 7 odst. 1 směrnice o pracovní době je taktéž nutné považovat za minimální normu, která stanoví, že minimální placená dovolená za kalendářní rok musí trvat nejméně čtyři týdny. V rámci tohoto období musí platit, že jsou pracovníci osvobozeni od svých pracovních povinností bez ohledu na skutečnost, zda pracují na plný či na částečný úvazek. Dle judikatury SDEU v tomto ohledu tedy platí, že během tohoto období „*musí mít dále pracovník za normálních okolností možnost skutečného odpočinku, aby byla zajištěna účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdraví.*“²²⁷

Co se týče přepočtu minimální placené dovolené za kalendářní rok určené v násobcích týdnů na pracovní dny, během nichž je zaměstnanec zproštěn výkonu jeho pracovních povinností, z judikatury SDEU plyne, že „*výměra minimálního nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být ve smyslu směrnice č. 2003/88 provedena v závislosti na odpracovaných*

²²³Rozsudek ve věci C-282/10, citováno výše, body 34–39.

²²⁴Rozsudek ze dne 19. ledna 2010 ve věci Seda Küçükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG, C-555/07, ECLI:EU:C:2010:21, body 47–48.

²²⁵Rozsudek ve věci C-173/99, citováno výše, bod 43; rozsudek ve věci C-342/01, citováno výše, bod 29, rozsudek ve spojených věcech C-131/04 a C-257/04, citováno výše, bod 48; rozsudek ve věci C-124/05, citováno výše, bod 28; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 22; rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 18; rozsudek ve věci C-486/08, citováno výše, bod 28; rozsudek ve věci C-155/10, citováno výše, bod 17; rozsudek ve věci C-214/10, citováno výše, bod 23; rozsudek ve věci C-282/10, citováno výše, bod 16; rozsudek ve věci C-337/10, citováno výše, bod 28; rozsudek ve věci C-78/11, citováno výše, bod 16; rozsudek ve spojených věcech C-229/11 a C-230/11, citováno výše, bod 22; usnesení ve věci C-194/12, citováno výše, bod 16; usnesení ve věci C-415/12, citováno výše, bod 27; rozsudek ve věci C-539/12, citováno výše, bod 14; rozsudek ve věci C-118/13, citováno výše, bod 15; rozsudek ve věci C-219/14, citováno výše, bod 26; rozsudek ve věci C-178/15, citováno výše, bod 19; rozsudek ve věci C-341/15, citováno výše, bod 25; rozsudek ve věci C-684/16, citováno výše, bod 81; rozsudek ve spojených věcech C-569/16 a C-570/16, citováno výše, body 91 a 92.

²²⁶Rozsudek ve věci C-555/07, citováno výše, body 50–51; rozsudek ve věci C-684/16, citováno výše, bod 81; rozsudek ve spojených věcech C-569/16 a C-570/16, citováno výše, body 91 a 92.

²²⁷Rozsudek ve věci C-173/99, citováno výše, bod 44; rozsudek ve věci C-342/01, citováno výše, bod 30; rozsudek ve věci C-124/05, citováno výše, bod 29.

*dnech či hodinách a/nebo zlomcích odpracovaných dnů nebo hodin, které jsou sjednány v pracovní smlouvě.*²²⁸ SDEU v dané souvislosti dále upřesnil, že „*co se týká vzniku nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, je třeba odlišit období, během nichž byla pracovní doba pracovníka různě dlouhá, přičemž výměru jednotek odpočinku za kalendářní rok v poměru k počtu odpracovaných jednotek je třeba provést pro každé období zvlášť.*“²²⁹ Uvedený závěr SDEU má dozajista své ratio, neboť v případě, kdy pracovníci změni svůj pracovní úvazek z plného na částečný, nebylo by použití zásady „poměrným dílem“ na nárok na dovolenou za kalendářní rok získaný za období plného pracovního úvazku se zpětným účinkem spravedlivé a slučitelné se smyslem a účelem práva zakotveného v článku 7 směrnice o pracovní době, neboť by znamenalo zcela nedůvodnou ztrátu určitých již vzniklých nároků pracovníka.²³⁰ Přejchod z plného na kratší pracovní úvazek tak nemůže být legitimním důvodem pro následné zkrácení nároku na dovolenou za kalendářní rok, který již pracovník získal v rámci výkonu práce na plný pracovní úvazek.²³¹ Pokud se jedná o opačnou situaci, kdy pracovník naopak přechází z částečného úvazku na plný pracovní úvazek, musí se nový nárok na dovolenou samozřejmě vždy přepočítat tak, aby byl relevantní pro období po zvýšení pracovního úvazku, a to podle zásady „poměrným dílem“.²³² Dále z judikatury SDEU s ohledem na minimální výměru placené dovolené za kalendářní rok v souladu s obecným přístupem k této otázce samozřejmě plyne, že článek 7 nebrání právu členských států zakotvit ve vnitrostátní právní úpravě ustanovení, která budou příznivější pro ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků.²³³ To vyplývá právě ze skutečnosti, že článek 7 směrnice o pracovní době je minimální normou. Ustanovení, které je pro pracovníka pro ochranu jeho zdraví a bezpečnosti příznivější může s ohledem na minimální výměru placené dovolené za kalendářní rok znít například tak, že pracovníkům přiznává placenou dovolenou za kalendářní rok, která je delší než čtyři týdny. V těchto případech pak také v souladu s judikaturou SDEU platí, že členský stát může pro nárok a přiznání této části nadstandardní dovolené převyšující minimální směrníční čtyři týdny stanovit zcela odlišné podmínky než ty, které lze dovodit z konstantní judikatury SDEU k minimálnímu nároku na placenou dovolenou dle článku 7 směrnice o pracovní době.²³⁴

²²⁸Rozsudek ve věci C-219/14, citováno výše, bod 32.

²²⁹Ibid., bod 35.

²³⁰Rozsudek ve věci C-486/08, citováno výše, body 32–34; rozsudek ve spojených věcech C-229/11 a C-230/11, citováno výše, bod 35; rozsudek ve věci C-219/14, citováno výše, bod 37.

²³¹Rozsudek ve věci C-486/08, citováno výše, bod 32; rozsudek ve spojených věcech C-229/11 a C-230/11, citováno výše, bod 35; rozsudek ve věci C-415/12, citováno výše, bod 30, rozsudek ve věci C-219/14, citováno výše, bod 34.

²³² Rozsudek ve věci C-219/14, citováno výše, body 38 a 44.

²³³ Rozsudek ve věci C-342/01, citováno výše, bod 43.

²³⁴ Rozsudek ve věci C-282/10, citováno výše, body 47–48; rozsudek ve věci C-337/10, citováno výše, body 34–37.

V textu článku 7 odst. 1 směrnice o pracovní době si lze dále všimnout, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok má mít „každý pracovník“. SDEU v tomto ohledu předně judikoval, že pojem „každý pracovník“ zahrnuje i pracovníky, kteří byli nepřítomni v práci na základě krátkodobého či dlouhodobého pracovního volna z důvodu nemoci, bez ohledu na to, zda během uvedeného období skutečně pracovali.²³⁵ Byť směrnice o pracovní době v článku 7 odst. 1 říká, že placená dovolená za kalendářní rok má být pracovníkovi přiznána „v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“, je danou dikcí nutné vnímat v kontextu výkladu SDEU. Ten v obecné rovině ve zmíněné oblasti konstatoval, že směrnice o pracovní době brání tomu, aby členské státy jednostranně omezily nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok přiznaný všem pracovníkům tím, že by uplatňovaly takovou podmínku, kterou je nutno splnit pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok, v jejímž důsledku by byli někteří pracovníci z tohoto nároku objektivně vyloučeni.²³⁶ V daných souvislostech SDEU například rozhodl, že členské státy nemohou pracovníkům uložit jako podmínku, jejíž splnění je nutné k získání nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, nepřetržitou dobu trvání pracovního poměru u téhož zaměstnavatele po dobu třinácti týdnů před získáním nároku na dovolenou.²³⁷ Taková podmínka by byla tedy neslučitelná se smyslem a účelem článku 7 odst. 1 směrnice o pracovní době. Obdobně lze v obecné rovině v diskutovaném kontextu v souladu s konstantní judikaturou SDEU učinit závěr, že členské státy nemohou stanovit podmínky, které by některým pracovníkům znemožnily následně uplatnit již nabytý nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.²³⁸ V rámci procesu rozhodování o předběžných otázkách týkajících se problematiky minimální placené dovolené za kalendářní rok lze ale objevit i snahy, které mají tendenci přiznat členským státům určitý prostor pro uvážení při regulaci způsobu, jakým lze uplatnit nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok. Jako názorné příklady lze uvést například „plánování termínů dovolené, případnou povinnost pracovníka předem zaměstnavateli sdělit, kdy chce svou dovolenou čerpat, podmínku odpracování minimální doby v zaměstnání předtím, než může být dovolená čerpána, kritéria pro výpočet poměrného nároku na dovolenou za kalendářní rok, pokud trvá pracovní poměr méně než jeden rok, atd.“²³⁹

²³⁵ Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 40.

²³⁶ Rozsudek ve věci C-173/99, citováno výše, body 48–53; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 28.

²³⁷ Rozsudek ve věci C-173/99, citováno výše, bod 64; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 28.

²³⁸ Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 48; rozsudek ve věci C-155/10, citováno výše, bod 26; rozsudek ve věci C-539/12, citováno výše, bod 17; rozsudek ve věci C-118/13, citováno výše, bod 16.

²³⁹ Podání Komise ve věci C-173/99, na něž se odkazuje ve stanovisku generálního advokáta Tizzana ze dne 8. února 2001 ve věci *The Queen v. Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:81, bod 34 a ve stanovisku generální

SDEU však podobné úvahy velice rázným způsobem koriguje. Například dle názoru SDEU platí, že ačkoli členské státy mohou upravit, „*jakým způsobem mohou pracovníci čerpat dovolenou, která jim náleží za první týdny jejich zaměstnání*“²⁴⁰, nemohou v dané souvislosti naopak stanovit minimální dobu nepřerušené práce u téhož zaměstnavatele před tím, než mají pracovníci nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.²⁴¹ V tomto judikátu byla pro SDEU podmínka doby trvání pracovního poměru alespoň v rozsahu 13 týdnů, nutná k tomu, aby zaměstnanec vůbec získal nárok na dovolenou za kalendářní rok, příliš dlouhá a neslučitelná s cílem a účelem článku 7 odst. 1 směrnice o pracovní době.

Co se týče otázky vnitrostátní právní úpravy v oblasti plánování placené dovolené za kalendářní rok, směrnice o pracovní době ji výslovně neupravuje. V rámci právní úpravy ve vnitrostátních právních předpisech či kolektivních smlouvách lze v daném směru dovést ze strany evropského zákonodárce určitou cílenou volnost pro subjekty odpovědné za řádnou transpozici směrnice o pracovní době. To však ještě neznamená, že by tato volnost byla bezmezná, neboť z judikatury SDEU v daném ohledu například plyne, že pracovník, který nemohl čerpat plánovanou dovolenou kvůli jiné kolidující dovolené, tj. například z důvodu mateřské dovolené či jiné dovolené, dočasné pracovní neschopnosti dlouhodobějšího trvání, tedy z důvodu skutečností, jejichž účel se liší od účelu nároku na dovolenou za kalendářní rok, má nárok čerpat tuto dovolenou za kalendářní rok v jiném období, v případě potřeby i mimo vnitrostátním zákonodárcem určené standardní referenční období pro čerpání vzniklého nároku na dovolenou.²⁴² Je vhodné však upřesnit, že SDEU připustil v případě velice dlouhodobé pracovní neschopnosti zaměstnance určitá omezení týkající se období převoditelnosti nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok.²⁴³ Je tak zřejmé, že ve vnitrostátních právních předpisech nebo v kolektivních smlouvách mohou být stanoveny podmínky pro uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, a to včetně podmínek pro převoditelnost této dovolené na konci daného roku, avšak musí se při snaze o úpravu této oblasti vycházet ze závěrů SDEU, které představují pro vnitrostátního zákonodárce při normotvorbě v dané oblasti četná omezení. Byť SDEU s ohledem na téma převoditelnosti nevyčerpané dovolené za kalendářní rok především rozhodl, že „*kladný účinek placené dovolené za kalendářní rok se na bezpečnost a zdraví pracovníka sice plně projeví*

advokátky Trstenjak ze dne 16. června 2011 ve věci Williams a další v. British Airways plc, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:403, bod 37.

²⁴⁰ Rozsudek ve věci C-173/99, citováno výše, bod 61.

²⁴¹ Rozsudek ve věci C-173/99, citováno výše, bod 64.

²⁴² Rozsudek ve věci C-194/12, citováno výše.

²⁴³ Rozsudek ve věci C-214/10, citováno výše.

*pouze tehdy, je-li dovolená čerpána v roce, pro nějž byla stanovena, tedy v roce probíhajícím, avšak je-li čerpána později, neztrácí tato doba odpočinku v tomto ohledu význam*²⁴⁴, avšak dále upřesnil, že převoditelnost je nevyhnutelná pouze v případech, pokud se dovolená za kalendářní rok nestihla vyčerpat z důvodu čerpání doby jiné dovolené zaručené právem EU²⁴⁵ nebo z důvodu pracovní neschopnosti zaměstnance.²⁴⁶ Lze se tak domnívat, že převoditelnost dovolené za kalendářní rok je možná pouze v případě, kdy neměl zaměstnanec objektivní možnost z důvodu čerpání jiné dovolené zaručené právem EU nebo z důvodu pracovní neschopnosti tuto placenou dovolenou za kalendářní rok v příslušném kalendářním roce či v referenčním období vymezeném vnitrostátním zákonodárcem skutečně vyčerpat. To potvrzuje i SDEU, když v jednom ze svých rozsudků dospěl k názoru, že nutnost umožnit převoditelnost placené dovolené za kalendářní rok nastává pouze v případech, pokud pracovník, jehož nárok na dovolenou za kalendářní rok by v souladu s vnitrostátní právní úpravou za jiných okolností již zanikl, neměl objektivně možnost v rámci vnitrostátním zákonodárcem vymezené doby toto právo skutečně uplatnit.²⁴⁷ Z uvedeného lze dovodit, že pokud existuje objektivní možnost příslušnou dovolenou za kalendářní rok, na kterou vznikl zaměstnanci v určitém kalendářním roce nárok, vyčerpat v tomto roce, není možné ze subjektivních důvodů například na základě dohody se zaměstnavatelem nárok na tuto dovolenou nebo její část převádět do dalšího kalendářního roku. Případný zánik nároku na dovolenou za kalendářní rok je proto omezen pouze na případy, kdy měl pracovník reálnou možnost tento nárok uplatnit a z rozličných, z hlediska výkladu díkce článku 7 odst. 1 směrnice o pracovní době neobjektivních důvodů ho neuplatnil. Naopak nárok na dovolenou za kalendářní rok nemůže zaniknout na konci kalendářního roku nebo příliš krátce vymezeného referenčního období stanoveného ve vnitrostátních právních předpisech, pokud byl pracovník v práci nepřítomen z důvodu dočasné pracovní neschopnosti během celého referenčního období nebo jeho části a neměl objektivně možnost čerpat dovolenou za kalendářní rok.²⁴⁸ V daném ohledu existuje v souladu s judikaturou SDEU jediná výjimka, když tento připouští, že je legitimní, aby období převoditelnosti v případě dlouhodobé neschopnosti zaměstnance bylo určitým způsobem

²⁴⁴ Rozsudek ve věci C-178/15, citováno výše, bod 33; viz rovněž rozsudek ve věci C-124/05, citováno výše, bod 30; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 30; rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 24.

²⁴⁵ Rozsudek ve věci C-124/05, citováno výše, bod 24.

²⁴⁶ Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše.

²⁴⁷ Rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 19; rozsudek ve věci C-178/15, citováno výše, bod 22.

²⁴⁸ Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, body 43 a 55; rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 19.

omezeno, avšak taktéž musí platit, že na základě tohoto omezení nesmí být následně období převoditelnosti krátké natolik, že ho nebude možno využít pro účel, který se jím sleduje.²⁴⁹ SDEU se ve svých rozsudcích věnoval i výkladu okolností, za nichž je možné skutečně říci, že zaměstnanec měl reálnou možnost nárok na dovolenou uplatnit, avšak tento nárok neuplatnil. V rozsudcích Max-Planck²⁵⁰ a Kreuziger²⁵¹ byla řešena otázka, zda pracovník musí o placenou dovolenou za kalendářní rok zaměstnavatele žádat, aby mu nárok na dovolenou za kalendářní rok na konci referenčního období nezankl, nebo zda naopak článek 7 směrnice o pracovní době zavazuje zaměstnavatele k tomu, aby zaměstnanci sám a jednostranně určil čerpání dovolené za kalendářní rok, pokud zaměstnanec nevyvinul žádné úsilí v oblasti čerpání dovolené. Pan Shimizu v případě Max-Planck dle skutkových okolností nepožádal zaměstnavatele o čerpání dovolené a při skončení pracovního poměru zaměstnavatel tvrdil, že mu nárok na tuto dovolenou dle vnitrostátního práva z tohoto důvodu již automaticky propadl a nemá tedy nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou část dovolené za kalendářní rok. SDEU dovodil, že není možné přisvědčit názoru, že dovolená pracovníka, který nepožádal o čerpání dovolené za kalendářní rok, automaticky na konci tohoto kalendářního roku zaniká, aniž by bylo zároveň postaveno na jisto, zda vůbec mohl zaměstnanec dovolenou za kalendářní rok čerpat. SDEU v bodě 43 rozsudku dovodil, že *„je třeba zabránit situaci, kdy by povinnost dbát na účinné uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok byla zcela přesunuta na pracovníka, zatímco zaměstnavatel by v důsledku toho měl možnost zprostit se svých vlastních povinností pod záminkou, že pracovník nepožádal o placenou dovolenou za kalendářní rok.“* K tomu v následujícím bodě upřesnil, že *„ačkoli je třeba v odpověď na první otázku uvést, že způsob dodržování povinnosti vyplývající pro zaměstnavatele z článku 7 směrnice 2003/88 nemůže jít až tak daleko, že by byl nucen vyžadovat od svých pracovníků, aby svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok skutečně uplatnili (v tomto smyslu rozsudek ze dne 7. září 2006, Komise v. Spojené království, C-484/04, EU:C:2006:526, bod 43), nic to nemění na tom, že uvedený zaměstnavatel naproti tomu musí dbát na to, aby pracovníkovi umožnil takový nárok uplatnit (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 63).“* V bodě 45 pak v daném ohledu SDEU uzavřel, že *„za tímto účelem [...] je zaměstnavatel zejména povinen, s ohledem na kogentní povahu nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a za účelem zajistit užitečný účinek článku 7 směrnice 2003/88, konkrétně a transparentně dbát na to, aby pracovník skutečně*

²⁴⁹Například by trvalo pouze jeden kalendářní měsíc po skončení kalendářního roku, kdy by bylo ještě možno dovolenou či její část za předchozí kalendářní rok vyčerpat, než by následně propadla.

²⁵⁰Rozsudek ve věci C-684/16, citováno výše.

²⁵¹Rozsudek ve věci C-619/16, citováno výše.

mohl čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok, tak, že jej podnítl, případně i formálním způsobem, aby tak učinil a zároveň jej informuje – přesně a včas k zajištění toho, aby uvedená dovolená ještě mohla zajistit dotčenému pracovníkovi odpočinek a oddych, ke kterým má přispět – o tom, že pokud ji nevyčerpá, na konci referenčního období nebo období převoditelnosti o ni přijde.“ Zaměstnavatel tedy musí být schopen unést důkazní břemeno v tom směru, že musí být schopen prokázat, že opravdu vynaložil řádnou péči k tomu, aby zaměstnanec měl skutečně informovanou možnost dovolenou za kalendářní rok čerpat. Zaměstnanec tedy v dané souvislosti musí být zaměstnavatelem zpraven i negativních důsledcích, které mohou nastat, pokud možnost čerpání dovolené nevyužije. Shodné závěry jsou obsaženy i v případě Kreuziger. V souvislosti s neposkytováním odměny při čerpání dovolené byla ve velice zajímavém případě King²⁵² řešena otázka, zda v případě, kdy je zaměstnanci poskytována nesprávně dovolená bez finanční náhrady, je možné po určité době, kdy je již postaveno na jisto, že měl mít nárok na placenou dovolenou, říci, že tomuto zaměstnanci již právo na tuto dovolenou nebo její část zaniklo, neboť o ni dříve nepožádal. SDEU se v bodech 63 a 64 rozsudku poměrně jasně vyjádřil v tom směru, že „[...] na rozdíl od situace kumulace nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok v případě pracovníka, který nemohl čerpat uvedenou dovolenou z důvodu nemoci, musí zaměstnavatel, který pracovníkovi neumožní čerpat jeho nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, nést důsledky svého jednání“, protože „pokud by totiž za těchto podmínek byl připuštěn zánik nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok nabytých pracovníkem, bylo by tím schváleno chování vedoucí k nedovolenému obohacení zaměstnavatele, čímž by byl ohrožen samotný cíl uvedené směrnice, jímž je ochrana zdraví pracovníků.“ Uvedený závěr SDEU není nikterak překvapivý a lze s ním dle mého názoru zcela souhlasit.

V souvislosti s bezprostředně výše rozebíraným tématem je vhodné dále upřesnit, že SDEU rozhodl, že „dovolená zaručená právem Společenství nemůže ovlivnit právo čerpat jinou dovolenou zaručenou tímto právem“²⁵³, což nedílně souvisí s nutností dospět k dalšímu závěru, který SDEU vyslovil, a sice k takovému, že v případě kumulace několika dob pracovního volna může být nevyhnutelný převod dovolené za kalendářní rok nebo její části do následujícího roku.²⁵⁴

²⁵²Rozsudek ve věci C-214/16, citováno výše.

²⁵³Rozsudek ze dne 14. dubna 2005 ve věci Komise Evropských společenství v. Lucemburské velkovévodství, C-519/03, ECLI:EU:C:2005:234, bod 33; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 26.

²⁵⁴Rozsudek ve věci C-519/03, citováno výše, bod 33; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 26.

Pokud se určité nároky na jinou „dovolenou“²⁵⁵ řídí vnitrostátními právními předpisy, SDEU rozhodl, že k vyvození závěrů ohledně překrývání s placenou dovolenou za kalendářní rok je nutno posoudit účel dovolené. V případě mateřské dovolené SDEU rozhodl, že se účel mateřské dovolené a placené dovolené za kalendářní rok se značně liší. Mateřská dovolená totiž slouží k ochraně tělesného stavu ženy během těhotenství a po něm a k ochraně zvláštního vztahu mezi matkou a dítětem v době, která následuje po porodu.²⁵⁶ K danému závěru dospěl SDEU zejména z toho důvodu, že je dle jeho názoru nutné naplnit určitý cíl a účel mateřské dovolené, a tímto způsobem tak „zajistit nároky vyplývající z pracovní smlouvy pracovnice v případě mateřské dovolené.“²⁵⁷ Proto tedy platí, že „zaměstnankyně musí mít možnost čerpat dovolenou za kalendářní rok v jiném termínu než v době mateřské dovolené, včetně případu, kdy se doba mateřské dovolené časově shoduje s obecnou dobou dovolené za kalendářní rok, která je v kolektivní smlouvě stanovena pro všechny pracovníky.“²⁵⁸ Z tohoto závěru jednoznačně vyplývá, že se jedná o absolutní zásadu a že na rozdíl od situace, ve které dochází k nemožnosti výkonu práce z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, nemůže být převoditelnost placené dovolené za kalendářní rok v případě čerpání mateřské dovolené omezena. SDEU tedy v případě souběhu mateřské dovolené s placenou dovolenou za kalendářní rok zcela zřetelně trvá na tom, že „dovolená zaručená právem Společenství nemůže ovlivnit právo čerpat jinou dovolenou zaručenou tímto právem.“²⁵⁹ V kontextu směrnice mající za cíl chránit těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně²⁶⁰ SDEU v daných souvislostech dokonce učinil závěr, že tento princip se vztahuje nejen na minimální placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání čtyř týdnů, nýbrž také na dodatečnou dovolenou stanovenou ve vnitrostátních právních předpisech.²⁶¹

Při souběhu placené dovolené za kalendářní rok a rodičovské dovolené by se s ohledem na výše uvedené i na obecnou zásadu obsaženou v závěrech SDEU, dle které „dovolená zaručená

²⁵⁵ Slovo dovolená zde figuruje v uvozovkách, neboť dle vnitrostátní doktríny v některých členských státech se určité instituty, které v sobě nesou také slovo dovolená, považují za překážky v práci, nikoliv za dovolenou ve smyslu placené dovolené za kalendářní rok; typicky pak zejména mateřská dovolená a rodičovská dovolená.

²⁵⁶ Rozsudek ve věci C-342/01, citováno výše, bod 32.

²⁵⁷ Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 27.

²⁵⁸ Rozsudek ve věci C-342/01, citováno výše, bod 41.

²⁵⁹ Rozsudek ve věci C-342/01, citováno výše, body 32–33; rozsudek ve věci C-519/03, citováno výše, bod 33; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 26; rozsudek ve věci C-124/05, citováno výše, bod 24.

²⁶⁰ Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (Úř. věst. L 348, 28. 11. 1992, s. 1).

²⁶¹ Rozsudek ve věci C-342/01, citováno výše, bod 45.

*právem Společenství nemůže ovlivnit právo čerpat jinou dovolenou zaručenou tímto právem*²⁶², mohlo snad na první pohled dospět k závěru, že se zde budou aplikovat podobné principy, jako při souběhu mateřské dovolené a placené dovolené za kalendářní rok. Výše uvedený závěr by se však mohl zdát nejistý v kontextu nedávného rozsudku ve věci Dicu²⁶³, který se sice netýkal problematiky nutnosti zachování nároku na nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok či na její část po skončení rodičovské dovolené, nicméně lze z něj jednoznačně dovodit, že mezi mateřskou dovolenou a dočasnou pracovní neschopností na straně jedné a rodičovskou dovolenou na straně druhé rozhodně v rámci analýzy jejich vztahu k placené dovolené za kalendářní rok nelze klást rovnítko. Zde totiž SDEU dospěl k několika zásadním závěrům. Jednak dovedl, že „je totiž třeba nejdříve zdůraznit, že pracovní neschopnost z důvodu nemoci nelze v zásadě předvídat (rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 51) a tato neschopnost je nezávislá na vůli pracovníka (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 49). Jak Soudní dvůr již uvedl v bodě 38 rozsudku ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18), úmluva Mezinárodní organizace práce č. 132 ze dne 24. června 1970 o placené dovolené za kalendářní rok, v revidovaném znění, jejíž zásady musí být na základě bodu 6 odůvodnění směrnice 2003/88 zohledněny pro účely výkladu této směrnice, v čl. 5 odst. 4 zařazuje nepřítomnost z důvodu nemoci mezi nepřítomnosti v práci „z důvodů nezávislých na vůli dotčené zaměstnané osoby“, které musí být „započítány do doby výkonu práce“. Čerpání rodičovské dovolené není naproti tomu nepředvídatelné a ve většině případů vyplývá z vůle pracovníka pečovat o své dítě (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 20. září 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, bod 35).“²⁶⁴ Dále dospěl k závěru, že „situace pracovníka čerpajícího rodičovskou dovolenou se [...] liší od situace pracovnice, která uplatňuje nárok na mateřskou dovolenou. Mateřská dovolená má totiž zajistit ochranu biologického stavu ženy v průběhu těhotenství a po něm, a ochranu zvláštních vztahů mezi ženou a jejím dítětem během doby následující po těhotenství a porodu tím, že zabraňuje narušení tohoto vztahu kumulací povinností z důvodu souběžného výkonu profesní činnosti (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 18. března 2004, Merino Gómez, C-342/01, EU:C:2004:160, bod 32, a ze dne 20. září 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, bod 46).“²⁶⁵ Z toho pak dle názoru SDEU vyplývá, že „[...] v takové situaci, jako je ta, o kterou se jedná ve

²⁶² Rozsudek ve věci C-519/03, citováno výše, bod 33; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 26.

²⁶³ Rozsudek ze dne 4. října 2018 ve věci Tribunalul Botoșani, Ministerul Justiției proti Marii Dicu, C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799.

²⁶⁴ Rozsudek ve věci C-12/17, citováno výše, bod 32.

²⁶⁵ Rozsudek ve věci C-12/17, citováno výše, bod 34.

věci v původním řízení, nemůže být doba rodičovské dovolené, kterou čerpal dotčený pracovník během referenčního období, postavena na roveň skutečně odpracovanému období pro účely určení jeho nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok na základě článku 7 směrnice 2003/88.²⁶⁶, a to i přesto, že „[...] z ustálené judikatury Soudního dvora vyplývá, že dovolená zaručená unijním právem nemůže ovlivnit nárok na jinou dovolenou zaručenou tímto právem, jejíž účel je odlišný od prvně uvedené dovolené (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 26, jakož i citovaná judikatura)²⁶⁷, neboť „[...] nelze z této judikatury přijaté v kontextu situací vyznačujících se částečným nebo úplným překrýváním se období těchto dvou dovolených, vyvodit, že členské státy jsou povinny mít za to, že doba rodičovské dovolené, kterou čerpal pracovník v průběhu referenčního období, odpovídá skutečně odpracovanému období pro účely určení jeho nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok na základě směrnice 2003/88.“²⁶⁸ Nemuselo by být tudíž jednoznačné, zda čerpání rodičovské dovolené a nemožnost vyčerpání placené dovolené za kalendářní rok nebo její části právě z důvodu čerpání rodičovské dovolené, s sebou nese bezpodmínečnou nutnost vyžadovat v rámci vnitrostátní právní úpravy nárok zaměstnance na převod této dovolené za kalendářní rok či její části do období následujícího po skončení rodičovské dovolené, v rámci kterého by tento zaměstnanec či zaměstnankyně měli mít možnost nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok vyčerpat, pokud by rodičovská dovolená trvala i déle než 2 roky. Nicméně se domnívám, že by se i v tomto případě aplikovaly závěry z rozsudku Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols²⁶⁹, ze kterého plyne, že „ustanovení 2 bod 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené, která je obsažena v příloze směrnice 97/75, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takovému vnitrostátnímu ustanovení, [...] podle kterého pracovníci, kteří využijí svého práva na dvouletou rodičovskou dovolenou, ztrácí po uplynutí této dovolené nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok získané během roku, který předcházal narození jejich dítěte.“ Je tomu tak dle mého názoru proto, že obdobné ustanovení, jaké bylo možno nalézt v ustanovení 2 bodu 6 přílohy směrnice o rámcové dohodě o rodičovské dovolené²⁷⁰, které stanovilo, že „práva pracovníka, která má nebo která nabývá v den začátku rodičovské dovolené, zůstávají zachována až do skončení této rodičovské dovolené. Po skončení rodičovské dovolené jsou tato práva uplatnitelná včetně všech změn vyplývajících z vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo

²⁶⁶ Rozsudek ve věci C-12/17, citováno výše, bod 36.

²⁶⁷ Rozsudek ve věci C-12/17, citováno výše, bod 37.

²⁶⁸ Rozsudek ve věci C-12/17, citováno výše, bod 37.

²⁶⁹ Rozsudek ve věci C-486/08, citováno výše.

²⁷⁰ Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 145, s. 4; Zvl. vyd. 05/02, s. 291), ve znění směrnice Rady 97/75/ES ze dne 15. prosince 1997 (Úř. věst. L 10, s. 24; Zvl. vyd. 05/03, s. 263).

zvyklostí. „, je možno nalézt jak v ustanovení 5 přílohy v současnosti účinné směrnice o revidované rámcové dohodě o rodičovské dovolené²⁷¹, tak v článku 10 odst. 1 směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů.²⁷²

V rámci vztahu placené dovolené za kalendářní rok a dočasné pracovní neschopnosti je vhodné úvodem říci, že na rozdíl od nároku na mateřskou dovolenou nejsou nárok na dočasnou pracovní neschopnost a podmínky pro uplatnění tohoto nároku v právu EU upraveny. SDEU však v kontextu vztahu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a jeho nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok stanovil omezení vnitrostátních právních předpisů, pokud se placená dovolená za kalendářní rok a volno z důvodu nemoci překrývají. Vycházel přitom z rozdílných účelů těchto dvou druhů práv zaměstnance na nepřítomnost v práci. Účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je dle názoru SDEU umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul a aby měl volný čas a čas na oddych, kdežto účelem nároku na nepřítomnost v práci z důvodu dočasné pracovní neschopnosti je umožnit pracovníkovi, aby se zotavil z nemoci, způsobující pracovní neschopnost.²⁷³ Jak již bylo krátce vzpomenuo výše, pracovníci, kteří mají z práce volno z důvodu překážky v práci v podobě dočasné pracovní neschopnosti, mají i nadále nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, jelikož podmínkou placené dovolené za kalendářní rok není to, že pracovník musí během referenčního období pracovat.²⁷⁴ Dále SDEU zcela jednoznačně uvedl, že směrnice o pracovní době ponechává na členských státech, zda povolí či zakázou možnost čerpání dovolené za kalendářní rok během čerpání dočasné pracovní neschopnosti.²⁷⁵ Pokud však pracovník nechce čerpat během doby čerpání dočasné pracovní neschopnosti placenou dovolenou za kalendářní rok, musí mu být placená dovolená za kalendářní rok přiznána v jiném období.²⁷⁶ To zejména znamená, že pracovník, který je oprávněn na základě zákona čerpat překážku v práci na straně zaměstnance spočívající v dočasné pracovní neschopnosti v době, na kterou měl původně naplánovanou placenou dovolenou za kalendářní rok, je oprávněn v souladu s judikaturou SDEU

²⁷¹Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES (Úř. věst. L 68, 18. 3. 2010, s. 13—20).

²⁷²Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (Úř. věst. L 188, 12. 7. 2019, s. 79—93).

²⁷³Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 25; rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 21; rozsudek ve věci C-78/11, citováno výše, bod 19; rozsudek ve věci C-194/12, citováno výše, bod 19; rozsudek ve věci C-178/15, citováno výše, bod 25.

²⁷⁴Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 41; rozsudek ve věci C-282/10, citováno výše, bod 20; rozsudek ve spojených věcech C-229/11 a C-230/11, citováno výše, bod 24.

²⁷⁵Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, body 28–31; rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 25.

²⁷⁶ Rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 25.

čerpat celou nebo část původně naplánované placené dovolené za kalendářní rok, která následně časově kolidovala s dobou čerpání dočasné pracovní neschopnosti, na jeho žádost v jiném čase.²⁷⁷ Takový závěr platí bez ohledu na to, zda dočasná pracovní neschopnost začíná před plánovanou placenou dovolenou za kalendářní rok nebo v jejím průběhu.²⁷⁸ Ačkoli při plánování doby čerpání dovolené pracovníkem je nutné přirozeně zohlednit i zájmy zaměstnavatele, SDEU i přesto dospěl k závěru, že nárok na pozdější dobu čerpání dovolené za kalendářní rok nelze v diskutovaném ohledu zpochybnit.²⁷⁹ Zaměstnavatel proto musí přiznat pracovníkovi jinou dobu čerpání placené dovolené za kalendářní rok, která je slučitelná s jeho zájmy, aniž je *a priori* vyloučeno, že uvedená doba bude spadat mimo referenční období pro předmětnou dovolenou za kalendářní rok.²⁸⁰ Pokud tedy byl pracovník nepřítomen v práci na základě omluvené absence z důvodu překážky v práci v podobě dočasné pracovní neschopnosti, která trvala po celou dobu referenčního období důležitého pro čerpání dovolené nebo po jeho část, nemusí být schopen vyčerpat placenou dovolenou za kalendářní rok, ačkoli na ni má nárok. Jak jsem již uváděl výše, SDEU rozhodl, že „kladný účinek placené dovolené za kalendářní rok se na bezpečnost a zdraví pracovníka sice plně projeví pouze tehdy, je-li dovolená čerpána v roce, pro nějž byla stanovena, tedy v roce probíhajícím“, avšak v tomto kontextu dospěl k dalšímu dílčímu závěru vedoucímu k premise, že je-li placená dovolená za kalendářní rok z objektivního důvodu nemožnosti jejího čerpání v kalendářním roce, kdy na ni vznikl pracovníkovi nárok, čerpána později, neztrácí tato doba odpočinku v tomto ohledu význam.²⁸¹ SDEU proto v dané souvislosti rozhodl, že pokud pracovník, který čerpal volno v práci z důvodu překážky v podobě dočasné pracovní neschopnosti po celou dobu referenčního období nebo po jeho část, a který tak neměl možnost čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok, nemůže mu tento nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok na konci referenčního období zaniknout.²⁸² Pracovník by tudíž měl mít možnost nevyčerpaný nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v tomto případě převést, přičemž v případě potřeby může být tato dovolená naplánována i mimo referenční období směřované pro možnost čerpání nároku na předmětnou dovolenou za kalendářní rok.²⁸³ Možnost čerpání dovolené za kalendářní rok mimo referenční období stanovené členským státem pro běžné případy však není bezbřehá, neboť SDEU

²⁷⁷ Rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 22; rozsudek ve věci C-78/11, citováno výše, bod 20; rozsudek ve věci C-194/12, citováno výše, bod 19; rozsudek ve věci C-178/15, citováno výše, bod 26.

²⁷⁸ Rozsudek ve věci C-78/11, citováno výše, bod 21.

²⁷⁹ Rozsudek ve věci C-194/12, citováno výše, bod 24.

²⁸⁰ Rozsudek ve věci C-78/11, citováno výše, bod 23; rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 23; rozsudek ve věci C-194/12, citováno výše, bod 23.

²⁸¹ Rozsudek ve věci C-124/05, citováno výše, bod 30.

²⁸² Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, body 38–49; rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 19.

²⁸³ Rozsudek ve věci C-78/11, citováno výše, bod 23; rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 23.

v daném ohledu učinil závěr, že členské státy mohou dobu převoditelnosti placené dovolené za kalendářní rok omezit.²⁸⁴ SDEU tak uznal, že právo na hromadění nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok získaných během značně dlouhé pracovní neschopnosti není ve prospěch pracovníka neomezené.²⁸⁵ SDEU však v diskutovaných souvislostech rovněž rozhodl, že „každé období převoditelnosti musí být podstatně delší než doba referenčního období, za něž bylo přiznáno“ právo na placenou dovolenou za kalendářní rok.²⁸⁶ SDEU tak v jednom z řešených případů dovedl, že období převoditelnosti v délce devíti měsíců, které je kratší než referenční období, s nímž souvisí, nezajišťuje kladný účinek placené dovolené za kalendářní rok jako doby odpočinku, a nelze ho proto použít jako relevantní období, po jehož uplynutí má u zaměstnance dojít k zániku nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, kterou nemohl z objektivních důvodů řádně čerpat ve standardní době pro její čerpání.²⁸⁷ Přípustná je dle názoru SDEU naopak lhůta převoditelnosti nevyčerpaného nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok v délce patnácti měsíců.²⁸⁸ V kontextu s proplacením finanční náhrady, která je detailněji s ohledem na analýzu článku 7 bodu 2 směrnice o pracovní době řešena níže, zbývá pro komplexnost výkladu ke vzájemnému vztahu placené dovolené za kalendářní rok a dočasné pracovní neschopnosti upřesnit, že v případě pracovníka, který nepracoval z důvodu překážky v práci v podobě dočasné pracovní neschopnosti po celé referenční období nebo po jeho část anebo i ve lhůtě pro převoditelnost nároku až do doby ukončení pracovního poměru, SDEU rozhodl, že vyloučení proplacení finanční náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok není slučitelné účelem článku 7 bodu 2 směrnice o pracovní době.²⁸⁹

Pokud mají pracovníci podle vnitrostátních právních předpisů vedle placené dovolené za kalendářní rok ve smyslu článku 7 směrnice o pracovní době nárok i na jiné formy dovolené, je při posuzování toho, jak se bude zacházet s případným jejím překrýváním s placenou dovolenou za kalendářní rok, rozhodujícím činitelem účel této jiné dovolené.

V případě „dovolené na zotavenou“²⁹⁰ SDEU rozhodl, že jsou v jejím případě zcela použitelné jeho úvahy, které učinil v souvislosti s překážkou v práci zaměstnance v podobě

²⁸⁴ Rozsudek ve věci C-214/10, citováno výše, body 28–35.

²⁸⁵ Rozsudek ve věci C-214/10, citováno výše, body 28–35.

²⁸⁶ Rozsudek ve věci C-214/10, citováno výše, body 38–40.

²⁸⁷ Rozsudek ve věci C-337/10, citováno výše, body 41–43; rozsudek ve věci C-214/10, citováno výše, bod 38.

²⁸⁸ Rozsudek ve věci C-214/10, citováno výše, bod 44.

²⁸⁹ Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 62; rozsudek ve věci C-337/10, citováno výše, bod 30; rozsudek ve věci C-341/15, citováno výše, bod 31.

²⁹⁰ Tento pojem je nutné vnímat v kontextu příslušného vnitrostátního práva v rámci konkrétního řešeného případu před SDEU.

dočasné pracovní neschopnosti, a stanovil princip, že pokud se účel určité dovolené přiznané zaměstnanci na vnitrostátní úrovni liší od účelu placené dovolené za kalendářní rok, existuje povinnost přiznat dotyčnému pracovníkovi jinou dobu čerpání dovolené za kalendářní rok a k jejich souběžnému čerpání tedy nemůže dojít.²⁹¹

SDEU však zároveň uvedl, že v případě zvláštního druhu dovolené podle vnitrostátních právních předpisů spočívá na bedrech vnitrostátních soudů, aby rozhodly, zda se účel nároku na příslušnou dovolenou odlišuje od účelu nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok podle výkladu SDEU, a to na základě jeho poznatků a okolností, které na vnitrostátní úrovni charakterizují přiznání nároku na tento typ odlišné dovolené.²⁹²

Co se týče povinnosti řádného proplacení dovolené za kalendářní rok, SDEU dospěl k závěru, že „*směrnice upravuje nárok na dovolenou za kalendářní rok a nárok na získání proplacení této dovolené, jež představují dvě části jednoho nároku*“ a že je tomu tak především proto, že cílem úzké vazby řádného proplacení čerpané dovolené za kalendářní rok se samotným právem na čerpání této dovolené je „*umožnit pracovníkovi skutečně čerpat dovolenou, na niž má nárok*“²⁹³, přičemž zřejmým „*cílem tohoto požadavku proplatit tuto dovolenou je umístit pracovníka, během zmíněné dovolené, do situace, pokud jde o mzdu, srovnatelné s obdobím, kdy pracuje*.“²⁹⁴ Nezbyvá než zopakovat a připomenout, že jde o jedinou výjimku v rámci směrnice o pracovní době, kdy má SDEU zájem judikovat i otázky ohledně finanční náhrady, a to nejen co se její výše týče, přičemž u jiných institutů upravených ve směrnici o pracovní době tuto ambici nemá a ponechává otázku finanční kompenzace za určitou dobu plně v kompetenci členských států. Předně SDEU v minulosti konstantně judikoval, že pracovníci „*musí obdržet obvyklou odměnu za tuto dobu odpočinku*.“²⁹⁵ Dále dospěl v několika rozsudcích k jednoznačnému závěru, že „*snížení odměny zaměstnance v důsledku čerpání jeho placené dovolené za kalendářní rok, které jej může odradit od skutečného uplatnění nároku na čerpání takové dovolené, je přitom v rozporu s cílem sledovaným článkem 7*“²⁹⁶, a to nehledě na dobu načasování a projevení takového snížení odměny.²⁹⁷ SDEU upřesnil, že proplacení dovolené za kalendářní rok ve formě částečných

²⁹¹ Rozsudek ve věci C-178/15, citováno výše, bod 32.

²⁹² Rozsudek ve věci C-178/15, citováno výše, body 24–31.

²⁹³ Rozsudek ve spojených věcech C-131/04 a C-257/04, citováno výše, body 49 a 58; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 60; rozsudek ve věci C-539/12, citováno výše, bod 17.

²⁹⁴ Rozsudek ve spojených věcech C-131/04 a C-257/04, citováno výše, body 58–59.

²⁹⁵ Rozsudek ve spojených věcech C-131/04 a C-257/04, citováno výše, bod 50; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 58; rozsudek ve věci C-539/12, citováno výše, bod 16.

²⁹⁶ Rozsudek ve věci C-155/10, citováno výše, bod 21; rozsudek ve věci C-539/12, citováno výše, bod 23.

²⁹⁷ Rozsudek ve věci C-539/12, citováno výše, bod 23.

plateb rozložených do různých časových období kalendářního roku není slučitelné se směrnicí o pracovní době, neboť platby by se měly uskutečnit v souladu s cílem směrnice o pracovní době v přímé souvislosti a v návaznosti s určeným obdobím, během něhož pracovník skutečně čerpal dovolenou.²⁹⁸ Musí k tomu dojít takovým způsobem, aby okamžik platby související s čerpanou dovolenou za kalendářní rok, kdy je dovolená za kalendářní rok proplacena, byl s to zajistit, že pracovník se nachází ve srovnatelné situaci, v jaké by se nacházel v souvislosti se splatností odměny poskytované zaměstnanci za reálný výkon práce.²⁹⁹ Pokud se odměna skládá z různých složek, je dle názoru SDEU za pomoci zvláštní analýzy správné určení „*obvyklé odměny, na kterou má zaměstnanec během své dovolené za kalendářní rok nárok*“³⁰⁰, jelikož musí být pracovníkovi zaručeno, že jednotlivé složky jeho celkové odměny, které jsou nedílně spojeny s osobním a profesním postavením tohoto pracovníka, musejí být i nadále brány v potaz a vypláceny mu i během jím čerpané placené dovolené za kalendářní rok. To platí například i pro případ příplatků spojených s vedoucí funkcí zaměstnance, s počtem jím odpracovaných let a s profesní kvalifikací.³⁰¹ Na základě relevantní judikatury SDEU taktéž musí být v případech, kdy jsou určité příplatky, které zaměstnanci přísluší podle jeho pracovní smlouvy, neoddělitelně spojeny s plněním pracovních úkolů a jsou vypočítány jako neodmyslitelná součást celkové odměny zaměstnance, zabezpečeno, že budou tyto odměny zohledněny při stanovení výše částky, na kterou má zaměstnanec nárok během čerpání jeho dovolené za kalendářní rok.³⁰² Shodně s posledně uvedeným závěrem to musí platit i v případě provizí za prodej, pobíraných v souvislosti s plněním pracovních úkolů, které zaměstnancům přísluší podle jejich pracovní smlouvy.³⁰³ V daných souvislostech pak ponechává SDEU pravomoc k posouzení správného vymezení referenčního období, které se považuje za reprezentativní pro výpočet průměrné složky náležející za dovolenou za kalendářní rok, na vnitrostátních soudech.³⁰⁴ Na rozdíl od výše uvedeného SDEU dospěl k závěru, že není nutné zohlednit složky odměny, které jsou určeny „pouze“ k pokrytí „*příležitostných nebo vedlejších nákladů, které vznikají při plnění úkolů uložených zaměstnanci pracovní smlouvou.*“³⁰⁵ V případě Hein³⁰⁶ se SDEU věnoval otázce, zda je možno snížit náhradu mzdy za dovolenou z důvodu zohlednění ztráty na výdělků v důsledku zkrácení úvazku během referenční doby. I zde SDEU učinil závěr, že „*čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, jakož i čl. 31 odst. 2*

²⁹⁸ Rozsudek ve spojených věcech C-131/04 a C-257/04, citováno výše, bod 63.

²⁹⁹ Rozsudek ve spojených věcech C-131/04 a C-257/04, citováno výše, body 59–63.

³⁰⁰ Rozsudek ve věci C-155/10, citováno výše, bod 22, rozsudek ve věci C-539/12, citováno výše, bod 27.

³⁰¹ Rozsudek ve věci C-155/10, citováno výše, bod 27; rozsudek ve věci C-539/12, citováno výše, bod 30.

³⁰² Rozsudek ve věci C-155/10, citováno výše, bod 24; rozsudek ve věci C-539/12, citováno výše, bod 29.

³⁰³ Rozsudek ve věci C-539/12, citováno výše, body 32–33.

³⁰⁴ Rozsudek ve věci C-155/10, citováno výše, bod 26; rozsudek ve věci C-539/12, citováno výše, bod 34.

³⁰⁵ Rozsudek ve věci C-155/10, citováno výše, bod 25, rozsudek ve věci C-539/12, citováno výše, bod 31.

³⁰⁶ Rozsudek ve věci C-385/17, citováno výše.

Listiny musí být vykládány v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, [...] která pro účely výpočtu náhrady mzdy za dovolenou umožňuje prostřednictvím kolektivní smlouvy stanovit, že se zohledňuje snížení výdělku, které je důsledkem toho, že během referenční doby existují dny, kdy z důvodu zkrácení úvazku není skutečně vykonávána práce, což má za následek, že zaměstnanec po dobu minimální dovolené za kalendářní rok, na kterou má podle uvedeného čl. 7 odst. 1 nárok, dostává náhradu mzdy za dovolenou, která je nižší než obvyklá odměna, kterou dostává během dob, kdy pracuje. Předkládajícímu soudu přísluší provést výklad vnitrostátní právní úpravy v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu směrnice 2003/88 tak, aby náhrada mzdy za dovolenou vyplácená pracovníkům z titulu minimální dovolené, kterou stanoví uvedený čl. 7 odst. 1, nebyla nižší než průměr obvyklé odměny, kterou tito pracovníci dostávají během dob, kdy skutečně pracují."

Článek 7 odst. 2 směrnice o pracovní době stanoví, že „*minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.*“ Směrnice o pracovní době tedy připouští poskytnutí finanční náhrady za placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou má zaměstnanec nárok, namísto jejího skutečného čerpání, pouze v případě, kdy dojde k ukončení pracovního poměru a celá nebo určitá část nároku na dovolenou za kalendářní rok nebyla zaměstnancem dosud vyčerpána.³⁰⁷ Článek 7 odst. 2 tedy rozhodně požaduje, aby měl zaměstnanec za normálních okolností právo na možnost skutečného odpočinku, čímž by byla zajištěna účinná ochrana jeho zdraví a bezpečnosti.³⁰⁸ K odlišnému závěru ostatně nelze ani dospět, neboť jak uvedl SDEU v jednom z jeho rozsudků, pokud by bylo dovozeno, že lze poskytovat finanční náhradu namísto nevyčerpané dovolené i v případě, kdy pracovní poměr trvá, lze dovodit, že „*možnost finanční náhrady za minimální dobu dovolené za kalendářní rok by v rozporu s cíli směrnice zaměstnance motivovala nebo by je mohla nabádat k tomu, aby se zřekli své dovolené na zotavenou.*“³⁰⁹ Proto pokud pracovněprávní vztah neskončil a dále trvá, nelze finanční náhradu vyplatit, a to ani v případě, kdy by bylo pracovníkovi zaměstnavatelem znemožněno čerpat dovolenou za kalendářní rok z důvodů souvisejících s výrobou či organizací podniku.³¹⁰

³⁰⁷ Rozsudek ve věci C-118/13, citováno výše, bod 23; rozsudek ve věci C-341/15, citováno výše, bod 27.

³⁰⁸ Rozsudek ve věci C-173/99, citováno výše, bod 44; rozsudek ve věci C-342/01, citováno výše, body 29–30; rozsudek ve věci C-124/05, citováno výše, bod 29; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 23; rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 20; rozsudek ve věci C-486/08, citováno výše, bod 31

³⁰⁹ Rozsudek ve věci C-124/05, citováno výše, bod 32.

³¹⁰ Rozsudek ve věci C-194/12, citováno výše, body 28–29.

Dle názoru SDEU je ve spojitosti s ukončením pracovního poměru a nevyčerpaním dovolené účelem finanční náhrady za existující nevyčerpané nároky na dovolenou za kalendářní rok zabránit tomu, aby nemožnost čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok při ukončení pracovního poměru vedla k tomu, že „pracovník nebude moci tohoto nároku využít, a to ani ve formě finanční.“³¹¹

Pro nárok na finanční náhradu jsou v rámci díkce článku 7 odst. 2 směrnice o pracovní době tedy stanoveny dvě podmínky. První z nich spočívá ve skutečnosti, že pracovní poměr zaměstnance skončil a druhá ve skutečnosti, že zaměstnanec před skončením pracovního poměru nevyčerpal veškerou dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl ke dni skončení pracovního poměru nárok³¹². Žádnou další podmínku směrnice o pracovní době tedy neukládá, což může svědčit ve správnost závěru SDEU, dle kterého není pro získání nároku na peněžitou náhradu v dané situaci nutná předchozí žádost zaměstnance o její vyplacení.³¹³ Dále dle SDEU taktéž platí, že pokud pracovněprávní vztah skončil, není podstatný důvod jeho ukončení.³¹⁴ V kontextu řádného naplňování účelu a efektivního účinku článku 7 odst. 2 směrnice o pracovní době tedy musí být finanční náhrada za placenou dovolenou za kalendářní rok vyplacena i v situaci, kdy sám pracovník požádá o ukončení pracovního poměru,³¹⁵ kdy pracovněprávní vztah skončí z důvodu odchodu zaměstnance do důchodu³¹⁶ nebo kdy pracovněprávní vztah skončí na základě právní skutečnosti v podobě smrti zaměstnance.³¹⁷ Poslední z těchto závěrů byl konfrontován ve věci Bauer³¹⁸, kde se řešil výklad článku 7 odst. 2 směrnice o pracovní době v případě, kdy německý právní řád zapovídal, aby se finanční náhrada za nevyčerpanou část dovolené pracovníka stala součástí pozůstalosti, neboť stanovil, že nárok pracovníka na nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká smrtí tohoto pracovníka. SDEU dovedl, že článek 7 odst. 2 vznik nároku na finanční náhradu nikterak nepodmiňuje, a proto není důvod ukončení pracovního poměru v daném ohledu relevantní. I přesto, že SDEU přisvědčil názoru předkládacího soudu, spočívajícího ve tvrzení, že „[...] úmrtí pracovníka zajisté má, [...] nevyhnutelně za následek, že tento pracovník již nebude moci využít dobu odpočinku a relaxace spojenou s nárokem na placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok k datu svého úmrtí“, dospěl i přesto

³¹¹ Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 56; rozsudek ve věci C-337/10, citováno výše, bod 29; rozsudek ve věci C-118/13, citováno výše, bod 17; rozsudek ve věci C-341/15, citováno výše, bod 26.

³¹² Rozsudek ve věci C-118/13, citováno výše, bod 23; rozsudek ve věci C-341/15, citováno výše, bod 27.

³¹³ Rozsudek ve věci C-118/13, citováno výše, body 27–28.

³¹⁴ Rozsudek ve věci C-341/15, citováno výše, bod 28.

³¹⁵ Rozsudek ve věci C-341/15, citováno výše, bod 29.

³¹⁶ Rozsudek ve věci C-337/10, citováno výše, bod 31.

³¹⁷ Rozsudek ve věci C-118/13, citováno výše, bod 24.

³¹⁸ Rozsudek ve spojených věcech C-569/16 a C-570/16, citováno výše.

k závěru, že „nelze připustit, aby taková okolnost se zpětnou účinností vedla k úplné ztrátě takto nabytého nároku [...]“. Tento závěr opřel především o argument, že „[...] pracovník má při odchodu do důchodu nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok, kterou nevyčerpal například proto, že svou funkci nevykonával z důvodu nemoci [...]“, a že „takový pracovník přitom také nemůže využít dovolené jako doby určené k tomu, aby si mohl odpočinout a zrelaxovat se s ohledem na budoucí výkon své profesní činnosti, jelikož v zásadě vstoupil do doby profesionální nečinnosti a vlastně této placené dovolené za kalendářní rok konkrétně využívá pouze v její peněžité formě.“ Velice specifickým rozsudkem, který se věnoval výkladu článku 7 odst. 2 směrnice o pracovní době, je rozsudek Pedro Viejobueno Ibáñez.³¹⁹ Řešila se zde mimo jiné otázka, zda je v souladu s článkem 7 odst. 2 směrnice o pracovní době situace, kdy jsou středoškolští učitelé, se kterými byla uzavřena smlouva o dočasném zaměstnání, a kterým byl ke dni skončení výuky v příslušném kalendářním roce ukončen pracovní poměr, v postavení, že nemohou čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok ve formě placeného volna a na místo toho je jim poskytována pouze finanční náhrada. SDEU učinil závěr, že jelikož pracovní poměry učitelů skončily a článek 7 odst. 2 umožňuje nahradit placené volno finanční náhradou pouze v případě ukončení pracovního poměru, platí, „[...] že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která umožňuje ke dni ukončení výuky skončit pracovní poměr na dobu určitou učitelů, kteří byli přijati do zaměstnání na jeden školní rok jako dočasní zaměstnanci, přestože toto připravuje tyto učitele o dny placené letní dovolené za kalendářní rok, které připadají na tento školní rok, pokud uvedení učitelé z tohoto titulu dostanou finanční náhradu.“

Směrnice o pracovní době nikterak závazně neurčuje, jak by měla být finanční náhrada za minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok vypočtena. Nicméně to ještě neznamená, že by členské státy měly zcela volnou možnost uvážení. Jak totiž bylo již uvedeno výše v souvislosti s náhradou za čerpanou dovolenou, SDEU dovedl, že členské státy musí zajistit, aby podmínky stanovené ve vnitrostátním právu zohledňovaly meze odvozené ze samotné směrnice o pracovní době. Musí tak stanovit, že finanční náhrada „musí být vypočítána tak, aby uvedený pracovník byl v situaci, která je srovnatelná se situací, ve které by byl, pokud by uplatnil uvedený nárok během trvání svého pracovního poměru.“³²⁰ To znamená, že odměna pracovníka při čerpání dovolené, která musí být zachována po dobu čerpání dovolené za kalendářní rok, a jejíž výše by měla

³¹⁹ Rozsudek ze dne 21. listopadu 2018 ve věci Pedro Viejobueno Ibáñez, Emilia de la Vara González proti Consejería de Educación de Castilla-La Mancha, C-245/17, ECLI:EU:C:2018:934.

³²⁰ Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, body 57–60.

odpovídat obvyklé mzdě pracovníka, je určující³²¹, i pokud jde o výpočet finanční náhrady za dovolenou za kalendářní rok, která nebyla při ukončení pracovního poměru vyčerpána.³²²

Co se týče možnosti stanovení „dodatečného“ nároku na dovolenou převyšujícího článkem 7 odst. 1 směrnice o pracovní době stanovené a vyžadované minimum, mají členské státy dle závěrů vyplývajících z judikatury SDEU absolutní volnost v rozhodnutí, zda pracovníkům, kteří nemohli tuto dodatečnou dovolenou nad rámec čtyř týdnů čerpat během jejich pracovního poměru, přiznají finanční náhradu při skončení pracovního poměru. Stejně tak mají zcela volné uvážení při určování podmínek jejího vzniku, zániku a dalo by se s použitím extenzivního výkladu dovodit, že i při stanovení výše finanční náhrady, která zaměstnanci přísluší v rámci jejího čerpání. To znamená, že u této dodatečné dovolené se nemusí například garantovat určité dostatečně dlouhé období převoditelnosti v případě, kdy zaměstnanec nemůže z objektivních důvodů tuto dodatečně přiznanou dovolenou za kalendářní rok vyčerpat. Tato dodatková dovolená tedy může zaměstnanci propadnout na konci kalendářního roku. Jak však dobře víme z předchozích řádků, tento obecný princip se v případě dodatečné dovolené neuplatní při jejím souběhu s mateřskou dovolenou.³²³

1.1.14. Maximální délka týdenní pracovní doby

Směrnice o pracovní době v článku 6 upravuje a specifikuje právo pracovníků na maximální délku týdenní pracovní doby, přičemž obecné zakotvení tohoto práva můžeme nalézt již v článku 31 LZP EU. Článek 6 směrnice o pracovní době tak konkretizuje toto právo a stanoví, že „členské státy přijmou nezbytná opatření, aby v souladu s potřebou chránit bezpečnost a zdraví pracovníků byla délka týdenní pracovní doby omezena právními a správními předpisy nebo kolektivními smlouvami nebo dohodami mezi sociálními partnery a aby nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin.“ Toto základní ustanovení je pak nutné vnímat v úzké souvislosti s článkem 16 směrnice o pracovní době, který umožňuje členským státům určitou flexibilitu, když v písmenu b) stanoví, že „členské státy mohou stanovit pro použití článku 6 (maximální týdenní pracovní doba) referenční období nepřesahující čtyři měsíce.“ a dále v kontextu možnosti správného využití tohoto referenčního období doplňuje, že „doby placené dovolené za kalendářní rok přiznané podle článku 7 a doby volna z důvodů nemoci se nezahrnují nebo jsou při výpočtu průměru neutrální.“ Dále je nutné upřesnit, že vůči

³²¹ Rozsudek ve spojených věcech C-229/11 a C-230/11, citováno výše, bod 25.

³²² Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 61.

³²³ Rozsudek ve věci C-342/01, citováno výše, bod 45.

obecnému omezení týdenní pracovní doby směrnice o pracovní době umožňuje odchylky, a to pouze v případech takzvaných samostatných pracovníků a pracovníků se schválenou výjimkou, o nichž blíže pojednám v kapitole o možných odchylkách od obecných ustanovení směrnice o pracovní době. Dále je možné se v určitých případech odchýlit od referenčního období uvedeného v článku 16, avšak pouze při respektování omezení uvedeného v článku 19 směrnice o pracovní době, o kterém pojednám v jiné podkapitole. O případech možných výjimek od článku 16 pak bude pojednáno dále v rámci této kapitoly.

Předně je nutné uvést, že SDEU konstantně přiznává omezení týdenní pracovní doby zvláštní status, když opakovaně konstatuje, že „s ohledem jak na znění [směrnice o pracovní době], tak na její účel a systém, různé požadavky, které stanoví v oblasti maximální pracovní doby a minimální doby odpočinku, jsou obzvláště důležitými pravidly Společenství, z nichž musí mít prospěch každý pracovník, což je minimálním požadavkem nutným k zajištění ochrany a bezpečnosti jeho zdraví.“³²⁴ Maximální týdenní limit se vztahuje k pojmu pracovní doba v takovém významu, v jakém byl představen a podrobně rozebrán výše, tedy k pojmu pracovní doba v jeho unijním slova smyslu a v těch konotacích, v jakých tento pojem vnímá SDEU. Z dikce směrnice o pracovní době je taktéž zcela zřejmé, že při výpočtu průměrné maximální délky týdenní pracovní doby je nutné kalkulovat i s přesčasovou prací, neboť směrníční definice pracovní doby nerozlišuje mezi „zákonnou“³²⁵ pracovní dobou a dobou, kterou lze podle vnitrostátních právních předpisů považovat buď za přesčasovou práci, nebo za „pracovní pohotovost, která se považuje za pracovní dobu ve smyslu směrnice o pracovní době“, a se kterými se pro účely odměňování může v rámci vnitrostátního právního řádu zacházet odlišně.

Maximální délka týdenní pracovní doby je stanovena na 48 hodin pro každé období sedmi dnů, přičemž článek 6 opět představuje minimální normu, při jejíž transpozici členské státy mohou za podpory dikce článku 15 směrnice o pracovní době zajistit pracovníkům lepší ochranu, která je pro ně příznivější. SDEU v souvislosti s požadavky článku 6 směrnice o pracovní době zdůraznil, že členské státy nemohou jednostranně vymezovat oblast působnosti ustanovení směrnice o pracovní době, takže členské státy nemohou s nárokem pracovníků nepracovat déle než 48 hodin

³²⁴ Rozsudek ze dne 5. října 2004 ve spojených věcech Bernhard Pfeiffer a další proti Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, C-397/01 až C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, bod 100; rozsudek ze dne 1. prosince 2005 ve věci Abdelkader Dellas a další v. Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, bod 49; usnesení ze dne 11. ledna 2007 ve věci Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, bod 23.

³²⁵ V kontextu českého právního rámce tedy ve smyslu stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance, kterou mu zaměstnavatel v rámci písemného rozvrhu týdenní pracovní doby rozvrhuje do směn.

týdně podle článku 6 bodu 2 směrnice o pracovní době spojit jakékoliv podmínky nebo omezení.³²⁶

SDEU taktéž dospěl k závěru, že za zajištění účinnosti ustanovení článku 6 směrnice o pracovní době jsou odpovědné členské státy. V dané souvislosti byl dokonce toho názoru, že uplatňování opatření, podle něhož je pracovník nuceně převeden na jinou práci poté, co požadoval dodržování maximální délky týdenní pracovní doby, ruší řádný účinek ustanovení článku 6, jelikož „*obava před podobným odvetným opatřením, proti kterému se nelze soudně bránit, by totiž mohla odradit pracovníky, kteří se cítí poškozeni opatřením přijatým jejich zaměstnavatelem, od toho, aby uplatnili svá práva soudní cestou, a tudíž by mohla vážně narušit dosažení cíle sledovaného touto směrnicí.*“³²⁷ Překročení maximální hranice týdenní pracovní doby tak samo o sobě představuje porušení ustanovení článku 6 a není tak v daném směru nutné dále prokazovat existenci nějaké další zvláštní újmy, která tím příslušnému pracovníkovi vznikla.³²⁸

Ze samotného znění článku 6 směrnice o pracovní době lze vyčíst, že týdenní pracovní dobu používanou k ověření dodržení maximální délky je možno zprůměrovat. To potvrzuje i dikce výše zmíněného článku 16 písm. b) směrnice o pracovní době. Referenční období pro výpočet průměrné týdenní pracovní doby mohou členské státy stanovit ve všech odvětvích a pro všechny činnosti v délce až čtyř měsíců. Lze si klást legitimní otázku, zda délka referenčního období, co se týče časové jednotky, ve které je určena, byla evropským zákonodárcem vhodně zvolena. Nelze si totiž jednak nevšimnout, že omezení maximální týdenní pracovní doby se vztahuje k časové veličině týdne a jednak není zřejmé, jak přesně dlouhý je onen měsíc, o kterém se v rámci referenčního období hovoří. Jelikož časové veličiny týdne a měsíce jsou v zásadě nesoudělné na celá čísla, musejí nutně při průměrování v případě použití časové jednotky měsíce vycházet v případě maximálního počtu hodin, který by mohl zaměstnavatel v daném období rozvrhnout, zlomková čísla. K článku 6 ve spojení s článkem 16 písm. b) byl vydán rozsudek ve věci C-254/18³²⁹, který se věnuje otázce, zda má být referenční období vymezeno jako tzv. období klouzavé, tj. jako období, jehož počátek a konec by se v průběhu času proměňoval, nebo naopak jako období pevné, tedy jako období, které začíná a končí pevně k určenému kalendářnímu datu.

³²⁶ Rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, bod 99; rozsudek ze dne 14. října 2010 ve věci Günter Fuß proti Stadt Halle, C-243/09, ECLI:EU:C:2010:609, bod 52; rozsudek ze dne 25. listopadu 2010 ve věci Günter Fuß v. Stadt Halle, C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717, bod 34.

³²⁷ Rozsudek ve věci C-243/09, citováno výše, body 65–66.

³²⁸ Rozsudek ve věci C-243/09, citováno výše, bod 53.

³²⁹ Rozsudek ze dne 11. dubna 2019 ve věci Syndicat des cadres de la sécurité intérieure proti Premier ministre, Ministre de l'Intérieur, Ministre de l'Action et des Comptes publics, C-254/18, ECLI:EU:C:2019:318.

SDEU sice velice šalamounsky uvedl, že článek 16 směrnice o pracovní době nebrání použití klouzavého ani pevného referenčního období, avšak dodal, že vždy musí být dodrženy cíle sledované směrnicí o pracovní době. K tomu uvedl, že pevná referenční období, která mají nevhodně nastavené parametry, mohou na rozdíl od období klouzavých vést k situacím, kdy již nelze dosáhnout cílů směrnice o pracovní době. Může totiž dojít v rámci dvou na sebe navazujících pevných referenčních období k situaci, že zaměstnanec v určitém časovém úseku, který zasahuje do obou částí těchto referenčních období, pracuje velice intenzivně a odpracuje v průměru více jak 48 týdně. K tomu dojde tehdy, pokud je v rámci průměrování v prvním pevně stanoveném vyrovnávacím období nakumulována na jeho konci týdenní pracovní doba ve větším rozsahu a v rámci druhého navazujícího vyrovnávacího období dojde naopak k nakumulování většího rozsahu týdenní pracovní doby na jeho začátku. Taková situace v rámci klouzavého referenčního období nikdy nemůže nastat, neboť v rámci něj dochází k nepřetržitému přepočítávání průměrné délky pracovní doby. Proto SDEU dospěl k závěru, že „[...] je třeba mít za to, že uskutečnění cíle směrnice 2003/88 by bylo narušeno, kdyby použití pevných referenčních období nebylo doplněno o mechanismy umožňující zajistit, aby v průběhu každého období šesti měsíců, které zasahuje do dvou na sebe navazujících pevných referenčních období, byla dodržena průměrná maximální týdenní pracovní doba v délce 48 hodin.“

Dále je možné říci, že odchylně od obecného referenčního období uvedeného v článku 16 směrnice o pracovní době lze délku referenčního období v určitých případech ještě prodloužit, avšak při jeho prodloužení je nutné vždy dodržet podmínky uvedené v článku 19 směrnice o pracovní době. Těmto podmínkám se budu blíže věnovat v rámci jejich detailního rozboru v kapitole o výjimkách, které směrnice o pracovní době umožňuje za dodržení příslušných podmínek využít. S ohledem na omezení týkající se odchylek od referenčního období SDEU nejen v kontextu maximální týdenní pracovní doby každopádně dospěl k závěru, že „referenční období nesmí za žádných okolností přesáhnout 12 měsíců“, a že s ohledem na pracovníky „lze určit minimální ochranu, která musí být v každém případě uplatněna.“³³⁰

Pokud jde o referenční období používané k výpočtu průměrné týdenní pracovní doby, článek 16 směrnice stanoví, že „[...] doby placené dovolené za kalendářní rok přiznané podle článku 7 a doby volna z důvodů nemoci se nezahrnují nebo jsou při výpočtu průměru neutrální [...].“ Byť lze dikci uvedeného ustanovení považovat taktéž za nešťastnou, neboť dle

³³⁰ Rozsudek ze dne 3. října 2000 ve věci Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, bod 69.

mého názoru obsahuje s ohledem na nezahrnutí a neutrálnost určitých dob nežádoucí duplicitu, lze z něj snad vyvodit, že jeho smyslem je, aby nepřítomnost v práci během v něm vymezených období nebylo možno použít ke kompenzaci jiných dob, během nichž týdenní pracovní doba překročila maximální délku. Co se týká placené dovolené za kalendářní rok, není nikterak jistý závěr, zda se snad toto období týká pouze čtyř týdnů, které směrnice o pracovní době jako minimální pracovníkům přiznává, neboť ke článku 16 písmeno b) směrnice o pracovní době dosud neexistuje v diskutovaném směru relevantní judikatura SDEU. Lze se snad tedy i domnívat, že pokud vnitrostátní právní předpisy přiznají pracovníkům nárok na dodatečné doby placené dovolené za kalendářní rok a tím pádem tedy doba placené dovolené za kalendářní rok překračuje minimální délku čtyř týdnů, může dotčený členský stát rozhodnout dle vlastního uvážení o zahrnutí či vyloučení těchto dodatečných dob placené dovolené za kalendářní rok při výpočtu průměrné týdenní pracovní doby. Pokud jde o nárok na překážku v práci v podobě dočasné pracovní neschopnosti, je zřejmé, že v souladu s judikaturou SDEU nejsou „*pravidla pro jeho výkon [...] za současného stavu práva Společenství tímto právem upravena*.“³³¹ Je proto nutné zřejmě při snaze o správné zjištění, které doby se při výpočtu průměrné týdenní pracovní doby nezahrnují nebo jsou neutrální, vše nechat v daném ohledu na členských státech a na vnitrostátní definici překážky v práci z důvodu dočasné pracovní neschopnosti.

Na závěr pojednání o maximální týdenní pracovní době je vhodné uvést, že SDEU je toho názoru, že ustanovení článku 6 bodu 2 ve spojení s příslušnými ustanoveními o referenčním období splňuje všechny podmínky nezbytné k tomu, aby mělo přímý účinek.³³² Navzdory možným úpravám referenčního období vztahujícího se na maximální délku týdenní pracovní doby, které členské státy mohou v daném rámci provést dle svého uvážení, SDEU dospěl k závěru, že „*ponechaný prostor neznamená, že není možné určit minimální nároky*“, a že uvedená ustanovení jsou přesná a bezpodmínečná.³³³ SDEU proto v daném ohledu mohl uzavřít, že ustanovení článku 6 bodu 2 směrnice o pracovní době přiznává „*jednotlivcům nárok, podle něhož nesmí referenční období pro zavedení maximální délky jejich týdenní pracovní doby přesáhnout 12 měsíců*.“³³⁴ Zde pak obecně platí, že směrnice o pracovní době nemůže ukládat s výjimkou týkající se nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok povinnosti jednotlivci, a proto ji nelze použít v řízení

³³¹ Rozsudek ze dne 20. ledna 2009 ve spojených věcech Gerhard Schultz-Hoff v. Deutsche Rentenversicherung Bund a Stringer a další v. Her Majesty's Revenue and Customs, C-350/06 a C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, bod 27.

³³² Rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, body 104–106; rozsudek ve věci C-243/09, citováno výše, bod 59; rozsudek ve věci C-429/09, citováno výše, bod 35.

³³³ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 68.

³³⁴ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 70.

výhradně mezi soukromými stranami. Směrnice o pracovní době tak obecně neoplývá horizontálním přímým účinkem.³³⁵ Nicméně na druhou stranu je nutné vnímat skutečnost, že vnitrostátní soudy odpovídají za řádné zajištění právní ochrany, na kterou má jednotlivec nárok podle tohoto pravidla, a musí tudíž vykládat vnitrostátní právní předpisy, pokud možno, podle znění a účelu směrnice o pracovní době, aby bylo dosaženo požadovaného výsledku.³³⁶ Přímý účinek ustanovení rovněž občanům členských států umožňuje, aby se jej přímo dovolávali v rámci naplňování principu tzv. vertikálního přímého účinku v žalobách na stát nebo veřejné subjekty, které jsou „státními institucemi“, jako jsou regionální orgány, města nebo obce³³⁷ v postavení zaměstnavatelů, pokud určité ustanovení neprovedly ve vnitrostátním právu, nebo je neprovedly správně.³³⁸ To může vést dokonce až k uplatnění zásady odpovědnosti státu za škodu způsobenou jednotlivcům v důsledku porušení unijního práva. Stát lze poté v souladu s konstantní judikaturou SDEU pokládat za odpovědný a musí následně přiznat jednotlivcům nárok na kompenzaci za určitých podmínek, jež musí přezkoumat vnitrostátní soudy.³³⁹ Výjimkou z tohoto obecného konstatování je situace, kdy dotčený členský stát využil možnosti aplikovat v rámci vnitrostátního právního řádu určitou odchylku, například s ohledem na samostatné pracovníky, zvláštní ustanovení o pracovnících na palubě námořních rybářských plavidel nebo individuální výjimky. Tento dílčí závěr je však aplikovatelný pouze v případě, kdy členský stát dodrží všechny podmínky stanovené pro příslušnou odchylku podle směrnice o pracovní době.³⁴⁰

1.1.15. Noční práce

Z dikce a systematiky směrnice o pracovní době je zřejmé, že tato uznává zvláštní povahu noční práce. V bodě 7 recitálu směrnice o pracovní době mimo jiné uvádí, že „výzkum prokázal, že lidský organismus je v noci citlivější na rušivé vnější vlivy [...] a že dlouhá doba noční práce může škodit zdraví pracovníků a může ohrozit bezpečnost na pracovišti.“ Kromě obecných ustanovení o dobách odpočinku a maximální týdenní pracovní době proto směrnice o pracovní době obsahuje také zvláštní ustanovení, která se věnují noční práci.

³³⁵ Rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, body 108–109.

³³⁶ Rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, body 110–113.

³³⁷ Rozsudek ve věci C-243/09, citováno výše, bod 61; rozsudek ve věci C-429/09, citováno výše, bod 38.

³³⁸ Rozsudek ve věci C-243/09, citováno výše, bod 56; rozsudek ve věci C-429/09, citováno výše, body 38–39.

³³⁹ Rozsudek ve věci C-429/09, citováno výše, body 45–48.

³⁴⁰ Viz zejména rozsudek ve věci C-243/09, citováno výše, body 58–59.

Předně pak článek 8 směrnice o pracovní době stanoví, že „*členské státy přijmou nezbytná opatření, aby běžná pracovní doba pro noční pracovníky nepřesahovala v průměru osm hodin za 24 hodin a aby noční pracovníci, jejichž práce je spojena se zvláštními riziky nebo těžkou fyzickou nebo duševní námahou, nepracovali více než osm hodin za období 24 hodin, během kterého vykonávají noční práci.*“ Pro účely druhého z požadovaných opatření pak platí, že „[...] vymezují práci spojenou se zvláštními riziky nebo těžkou fyzickou nebo duševní námahu vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti nebo kolektivní smlouvy či dohody uzavřené mezi sociálními partnery, s přihlédnutím ke zvláštním účinkům a rizikům spojeným s noční prací.“ Tento článek tedy zavádí s ohledem na noční pracovníky dvě různá omezení. První z nich se vztahuje na všechny noční pracovníky a druhé pak pouze na takové noční pracovníky, jejichž práce je spojena se zvláštními riziky nebo těžkou fyzickou a duševní námahou. Pokud jde o pojem noční práce, lze odkázat na kapitolu věnující se definicím, ve které již byla tato definice poměrně podrobně rozebrána. Článek 8 směrnice o pracovní době omezuje průměrnou pracovní dobu všech nočních pracovníků maximálně na osm hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. V článku 8 se hovoří o pracovní době nočních pracovníků, proto lze mít za to, že se týká veškeré jejich pracovní doby, a nikoliv pouze jejich pracovní doby, během níž vykonávali práci v noční době. Jelikož se v článku 8 směrnice o pracovní době hovoří o „běžné pracovní době“, která není ve směrnici o pracovní době nikterak blíže definována, je značně sporné, zda je v rámci smahy o dodržení tohoto článku, jehož cílem je omezení noční práce, potřebné kalkulovat i s případným výkonem práce přesčas, kterou by snad bylo možno považovat za „pracovní dobu pro zaměstnance nikoliv běžnou“. I vzhledem k dikci bodu 8 odůvodnění směrnice o pracovní době se však lze domnívat, že spíše ano. Jelikož se v článku 8 směrnice o pracovní době hovoří o průměrné délce, je zřejmé, že členské státy mohou využít určité referenční období, které musí být vymezeno v souladu s dikcí článku 16 písm. c) směrnice o pracovní době po konzultaci se sociálními partnery nebo přímo kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými sociálními partnery členského státu nebo regionu. Musí přitom reflektovat podmínku uvedenou v článku 16 písm. c) větě druhé směrnice o pracovní době, dle které musí platit, že „*jestliže do tohoto referenčního období spadá minimální 24hodinová doba odpočinku v týdnu vyžadovaná podle článku 5, nezahrnuje se do výpočtu průměru.*“ Původní návrh na stanovení referenčního období v maximální délce 14 dnů³⁴¹ tak není směrnicí o pracovní době reflektován a může se zdát, že délku referenčního období tak mohou stanovit členské státy nebo sociální partneři bez jakéhokoli výslovného omezení. Vzhledem k cíli směrnice, kterým je v případě noční práce stanovení větší ochrany pro zaměstnance, by však přirozeně referenční

³⁴¹ Návrh směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

období pro noční práci mělo být podstatně kratší než referenční období používané pro maximální týdenní pracovní dobu. Stanovení téhož referenčního období pro obě situace by fakticky znamenalo, že ustanovení o noční práci je zbytečné a redundantní, jelikož dodržení průměrné délky týdenní pracovní doby 48 hodin a týdenní doby odpočinku by automaticky zajistilo i průměrnou denní pracovní dobu v délce osmi hodin. Jak již bylo uvedeno, podle článku 16 písm. c) směrnice o pracovní době také platí, že jestliže do referenčního období pro výpočet noční práce spadá minimální doba odpočinku v týdnu, nezahrnuje se do výpočtu průměru. Tato skutečnost reflektuje fakt, že dle bodů 5 a 7 odůvodnění směrnice o pracovní době platí, že „*všichni pracovníci by měli mít dostatečnou dobu odpočinku*“ a že „*dlouhá doba noční práce může škodit zdraví pracovníků*.“ Započtení minimální doby odpočinku v týdnu, ve které má zaměstnanec právo pouze odpočívat, by pak zcela negativním způsobem pro zaměstnance bylo s to ovlivnit správný výpočet průměru, neboť by rozsah průměrného výkonu práce v jiných dnech v situaci, kdy by se u dne, ve kterém zaměstnanec čerpá minimální nepřetržitý odpočinek v týdnu, objevilo v rámci kalkulace průměru číslo nula, mohl být podstatně vyšší. Z dikce uvedeného ustanovení je naopak zřejmé, že se doba denního odpočinku, která taktéž omezuje pracovní dobu pracovníků a zajišťuje, aby využívali pravidelné doby odpočinku, z výpočtu průměru nevylučuje.

Při stanovení maximální délky noční práce v případech zvláštních rizik nebo těžké fyzické nebo duševní námahy se jedná o absolutní omezení na 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. I zde je nutné počítat s tím, že se do tohoto limitu musí zahrnout veškerá pracovní doba zaměstnance, a to včetně jeho případného výkonu přesčasové práce, a nejen tedy práce vykonaná zaměstnancem v noční době. Na rozdíl od průměrné délky se maximální délka u tohoto zvláštního druhu noční práce vztahuje striktně na období 24 hodin, v čehož plyne, že ji nelze počítat jako průměr. Proto i přesto, že by dotyční pracovníci v určitých 24hodinových obdobích pracovali méně, v ostatních 24hodinových obdobích, během nichž vykonávají i noční práci, nesmějí nikdy překročit maximální délku osmi hodin. Na rozdíl od průměrné délky, která se vztahuje na veškerou pracovní dobu nočních pracovníků, se tato absolutní délka vztahuje pouze na dobu, během níž dotyční pracovníci skutečně vykonávají alespoň z části noční práci. To znamená, že pokud noční pracovník, jehož práce je spojena se zvláštními riziky nebo těžkou námahou, nevykonává v určitém období 24 hodin vůbec noční práci, nevztahuje se na tuto dobu absolutní osmihodinová délka, nýbrž průměrná délka. Příslušný pracovník by proto mohl za dané situace pracovat i déle než osm hodin, pokud během tohoto období nevykoná vůbec žádnou část své práce v noční době.

Ve směrnici o pracovní době nejsou pojmy „zvláštní rizika nebo těžká fyzická nebo duševní námaha“ definovány. Ve směrnici o pracovní době se pouze uvádí, že tyto pojmy mají být vymezeny vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi nebo kolektivními smlouvami či dohodami uzavřenými se sociálními partnery. Směrnice o pracovní době stanoví, že bez ohledu na to, jak je práce spojená se zvláštními riziky nebo těžkou fyzickou nebo duševní námahou vymezena, je třeba přihlížet ke zvláštním účinkům a rizikům noční práce. Jako na vhodné vodítko lze vnitrostátního zákonodárce či sociální partnery odkázat v daném ohledu na bod 7 recitálu směrnice o pracovní době, který se zmiňuje o „rušivých vnějších vlivech“ a o „určitých ztížených způsobech organizace práce“ jako o faktorech, které mohou škodit zdraví dotyčných pracovníků. V původním návrhu Komise se jako na příklady v tomto ohledu odkazovalo na „úkolovou práci, práci na montážní lince nebo práci s vnuceným pracovním tempem.“³⁴². Tyto příklady však následně nebyly do textu směrnice o pracovní době převzaty a nelze je tedy ani zdaleka brát jako závazné.

Dle dikce článku 9 odst. 1 směrnice o pracovní době pak platí, že „členské státy přijmou nezbytná opatření, aby noční pracovníci měli nárok na bezplatné posouzení svého zdravotního stavu před zařazením na noční práci a poté v pravidelných odstupech a aby noční pracovníci trpící zdravotními obtížemi, které byly uznány jako obtíže spojené s výkonem noční práce, byli převedeni, kdykoli je to možné, na práci ve dne, pro kterou mají předpoklady.“ V článku 9 odst. 2 se pak uvádí, že „bezplatné posouzení zdravotního stavu uvedené v odst. 1 písm. a) musí zachovávat lékařské tajemství.“ Konečně článek 9 odst. 3 stanoví, že „bezplatné posouzení zdravotního stavu uvedené v odst. 1 písm. a) může tvořit součást státního systému zdravotní péče.“ Na základě výše uvedeného je zřejmé, že evropský zákonodárce má zájem noční pracovníky chránit i jinak než pouze zvláštními ustanoveními týkajícími se maximálních limitů možného výkonu práce. Článek 9 směrnice opravňuje všechny noční pracovníky podle článku 2 odst. 4 směrnice o pracovní době k posouzení zdravotního stavu před jejich zařazením na noční práci. Při stanovení tohoto požadavku zřejmě hledal evropský zákonodárce inspiraci v článku 4 úmluvy č. 171³⁴³, který stanoví, že „na vlastní žádost budou mít pracovníci právo podrobit se bezplatnému lékařskému vyšetření a obdržet radu o tom, jak se vyhnout zdravotním problémům spojeným s jejich prací nebo jak omezit tyto problémy: a) před zařazením jako noční pracovník; [...]“. Na rozdíl od příslušné

³⁴² Návrh směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

³⁴³ Mezinárodní organizace práce, Úmluva o noční práci, č. 171, 26. června 1990, viz blíže Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 230/1998 Sb., o sjednání Úmluvy o noční práci, 1990 (č. 171).

úmluvy Mezinárodní organizace práce však nepodmiňuje směrnice o pracovní době nárok žádostí pracovníka, nýbrž přiznává všem nočním pracovníkům tento nárok na posouzení jejich zdravotního stavu před zařazením na noční práci automaticky. Z dikce uvedeného ustanovení je taktéž zcela zřejmé, že k posouzení zdravotního stavu pracovníka musí dojít před zařazením pracovníka na noční práci, tj. nejpozději před časovým okamžikem, kdy dotyčný pracovník začne noční práci vykonávat. Noční pracovníci mají rovněž nárok na posouzení svého zdravotního stavu „v pravidelných odstupech“, které však nejsou ve směrnici o pracovní době vymezeny. Lze proto dovodit, že jejich vhodné vymezení je zcela na vůli členských států. Je vhodné pro zajímavost uvést, že při přijímání směrnice o pracovní době z roku 1993 navrhl Evropský parlament každoroční vyšetření do věku 40 let a poté dvě vyšetření ročně.³⁴⁴ Evropská komise tento návrh akceptovala³⁴⁵, avšak v konečném znění směrnice 93/104/ES nakonec nebyl reflektován. Reflektován není, jak vidno z předchozího výkladu, ani ve stávající směrnici o pracovní době. Byť směrnice o pracovní době stanoví, že posouzení zdravotního stavu musí být pro pracovníka bezplatné, dále nikterak nespécifikuje, zda by náklady měl nést zaměstnavatel nebo některá třetí strana, například stát v rámci služeb pracovního lékařství. Detailní právní úprava je proto v daném směru ponechána na rozhodnutí samotných členských států. Směrnice o pracovní době dále vyžaduje, aby bezplatné posouzení zdravotního stavu, na něž mají pracovníci nárok před zařazením na noční práci a poté v pravidelných odstupech, zachovávalo lékařské tajemství. Na rozdíl od dikce článku 4 odst. 2 příslušné úmluvy Mezinárodní organizace práce³⁴⁶ pak směrnice o pracovní době výslovně neodkazuje na výjimku spočívající v možnosti „*konstatování o zdravotní nezpůsobilosti k noční práci*.“ Směrnice o pracovní době taktéž uvádí, že bezplatné posouzení zdravotního stavu může tvořit součást státního systému zdravotní péče. Vzhledem k dispozitivnosti daného ustanovení lze pak dovodit, že zakotvení bezplatného posouzení zdravotního stavu ve státním systému zdravotní péče obligatorně nevyžaduje.

V případě ustanovení, které se týká problematiky převedení nočních pracovníků na práci ve dne ze zdravotních důvodů, je opět možné vidět jasnou inspiraci evropského zákonodárce příslušnou úmluvou Mezinárodní organizace práce³⁴⁷, jejíž článek 6 vyžaduje, aby byli pracovníci trpící zdravotními obtížemi, které byly uznány jako obtíže spojené s výkonem noční práce,

³⁴⁴ Evropský parlament, rozhodnutí o společném postoji stanoveném Radou za účelem přijetí směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby (C3- 0241/93 – SYN 295)(Úř. věst. C 315, 22. 11. 1993).

³⁴⁵ Pozměňovací návrh Komise k návrhu směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 23. dubna 1991, COM(91) 130 final – SYN 295.

³⁴⁶ Mezinárodní organizace práce, Úmluva o noční práci, č. 171, 26. června 1990, viz blíže Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 230/1998 Sb., o sjednání Úmluvy o noční práci, 1990 (č. 171).

³⁴⁷ Ibid., článek 6.

převedení, kdykoli je to možné, na práci ve dne, pro kterou mají předpoklady. Směrnice o pracovní době nikterak podrobně nerozvádí postup ani způsob prokázání zdravotních obtíží a jejich spojitost s noční prací. O všech těchto aspektech lze proto rozhodnout a detailně je upravit na vnitrostátní úrovni. Na rozdíl od úmluvy Mezinárodní organizace práce³⁴⁸ směrnice o pracovní době podrobně nerozvádí situace, kdy převedení není možné, ani neupřesňuje dávky či ochranu před propuštěním u pracovníků, u nichž není převedení navzdory zdravotním problémům spojeným s noční prací proveditelné. Co se týče pracovní pozice, na kterou by příslušní pracovníci měli být převedeni, směrnice o pracovní době pouze vyžaduje, aby se jednalo o práci, pro kterou mají předpoklady, a o práci ve dne. K převedení by pak mělo dojít, kdykoli je to možné.

Článek 10 stanoví, že „*členské státy mohou za podmínek stanovených vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi podmínit práci některých kategorií nočních pracovníků určitými zárukami, jde-li o pracovníky, u nichž vznikají rizika pro bezpečnost nebo zdraví spojená s prací vykonávanou v noční době.*“ Toto ustanovení členským státům umožňuje zvýšit ochranná opatření vztahující se na některé „kategorie nočních pracovníků“. Nelze jej vnímat tak, že by mělo za cíl povolit odchylky od výše rozebíraných obecných ustanovení. Je nutné ho interpretovat tak, že má za cíl výslovně stanovit, že mohou být členskými státy zavedena některá dodatečná ochranná opatření. Z informací obsažených v materiálech týkajících se přijetí směrnice o pracovní době vyplývá, že v daném ohledu bylo původním záměrem Evropského parlamentu především umožnit pouze ochranu těhotných žen nebo matek během prvních šesti měsíců po porodu nebo osvojení dítěte.³⁴⁹ Současné znění článku 10 je však v daném ohledu více otevřené a poskytuje tak členským státům možnost libovolného rozhodnutí jak o kategoriích nočních pracovníků, na něž se takovéto dodatečné záruky budou vztahovat, tak i o související povaze těchto záruk.

V článku 11 pak směrnice o pracovní době uvádí, že „*členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zaměstnavatel, který pravidelně používá noční pracovníky, sdělil tuto informaci příslušným orgánům na jejich žádost.*“ Původní návrh³⁵⁰ vyžadoval, aby zaměstnavatelé systematicky informovali orgány pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci o pravidelném používání nočních pracovníků vzhledem k nepříznivým účinkům noční práce na zdraví.³⁵¹

³⁴⁸ Mezinárodní organizace práce, Úmluva o noční práci, č. 171, 26. června 1990, viz blíže Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 230/1998 Sb., o sjednání Úmluvy o noční práci, 1990 (č. 171), článek 6.

³⁴⁹ Evropský parlament, rozhodnutí o společném postoji stanoveném Radou za účelem přijetí směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby (C3- 0241/93 – SYN 295) (Úř. věst. C 315, 22. 11. 1993).

³⁵⁰ Návrh směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

³⁵¹ Důvodová zpráva týkající se návrhu směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final – SYN 295, bod 28.

Konečné znění směrnice o pracovní době však omezuje požadavek na informování příslušných orgánů pouze na případy, kdy o to samy příslušné orgány požádají. To znamená, že ačkoli členské státy mohou vyžadovat, aby zaměstnavatelé informovali orgány o pravidelném používání nočních pracovníků v rámci systematického ohlašování, sama směrnice o pracovní době zaměstnavatelům tuto povinnost neukládá. Směrnice o pracovní době tak pouze vyžaduje, aby příslušné orgány měly možnost rozhodnout o situacích, ve kterých by měly být informovány. Příslušná povinnost informovat orgány se vztahuje pouze na zaměstnavatele, kteří používají noční pracovníky „pravidelně“. Přesný rozsah pojmu „pravidelně“ není ve směrnici o pracovní době definován, a dosud nikdy nebyl ani předmětem řízení u SDEU. Není tak vůbec zřejmé, co se onou „pravidelností“ myslí, a lze tak v daném ohledu předpokládat, že bude napříč členskými státy dozajista docházet ke zcela rozdílnému výkladu, a tudíž posléze i k rozdílnému dopadu daného ustanovení.

Konečně v souladu s dikcí článku 12 směrnice o pracovní době vyžaduje nejen v souvislosti s nočními pracovníky po členských státech přijetí nezbytných opatření, aby *„byla nočním pracovníkům a pracovníkům na směny poskytnuta ochrana bezpečnosti a zdraví odpovídající povaze jejich práce a kdykoli byly k dispozici ochranné a preventivní služby nebo prostředky na ochranu bezpečnosti a zdraví nočních pracovníků a pracovníků na směny rovnocenné službám a prostředkům, které se vztahují na ostatní pracovníky.“* Toto ustanovení se týká nočních pracovníků i pracovníků na směny a vyžaduje, aby členské státy zaručily odpovídající ochranu jejich bezpečnosti a zdraví a trvalou dostupnost ochranných a preventivních služeb nebo prostředků, jež jsou rovnocenné službám a prostředkům, které se vztahují na ostatní pracovníky. První požadavek má za cíl, aby noční pracovníci a pracovníci na směny měli prospěch z vhodných opatření, která odpovídají povaze jejich práce. V bodě 7 recitálu směrnice o pracovní době se v dané souvislosti poukazuje na skutečnost, že *„lidský organismus je v noci citlivější na rušivé vnější vlivy a také na určité ztížené způsoby organizace práce.“* V návrhu Evropské komise se rovněž uvádělo, že cílem je v rámci řešené problematiky zohlednit *„náročnější povahu těchto forem práce a problémy, které se obvykle vyskytují při změně cyklů práce na směny.“*³⁵² V kontextu článku 12 by to pak mohlo znamenat, že by ochrana přiznaná pracovníkům měla zohledňovat jak skutečnost, že pracovníci vykonávají noční práci nebo práci na směny, tak současně i podmínky, za nichž tuto práci vykonávají. Co se týká ochranných opatření, která lze přijmout, důvodová

³⁵² Důvodová zpráva týkající se návrhu směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final – SYN 295, bod 29.

zpráva Komise uváděla jako příklad naplánování dob odpočinku a přestávek³⁵³, současná směrnice o pracovní době však nemá ambici pojem ochranných opatření jakkoliv upřesňovat. Druhý požadavek článku 12 lze spojit především s bodem 10 recitálu směrnice o pracovní době, v němž se uvádí, že je nutné, aby „*organizace a fungování služeb a prostředků pro ochranu a prevenci byly účinné.*“ Metody, které členské státy přijmou ke splnění svých povinností, by mohly být dozajista spojeny s metodami uvedenými v článku 5 úmluvy č. 171, který uvádí: „*pracovníkům vykonávajícím noční práci budou k dispozici přiměřené prostředky první pomoci včetně opatření umožňujících v případě potřeby rychlé převezení takových pracovníků na místo, kde jim může být poskytnuto vhodné ošetření.*“ Směrnice o pracovní době má však ambici být v daném ohledu širší, když do příslušného požadavku zahrnuje nejen problematiku ochrany, nýbrž odkazuje také na preventivní služby a prostředky. Přesný rozsah požadavků bude záviset na ochranných a preventivních prostředcích stanovených pro každodenní práci v členských státech a v ostatních směrnicích EU o bezpečnosti a ochraně zdraví pracovníků, především pak na směrnici Rady 89/391/EHS³⁵⁴ a směrnici Rady 89/654/EHS³⁵⁵.

1.1.16. Ochranné principy při rozvrhování práce

V článku 13 směrnice o pracovní době stanoví, že „*členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zaměstnavatel, který zamýšlí organizovat práci podle určitého rozvrhu, přihlédl k obecné zásadě, že práce má být přizpůsobena člověku, s cílem zejména omezit monotónní práce a práce s vnuceným pracovním tempem, v závislosti na typu pracovní činnosti a na požadavcích bezpečnosti práce a ochrany zdraví, zejména pokud jde o přestávky během pracovní doby.*“ Příslušné ustanovení je nutné vnímat jako obzvláště důležité zejména s ohledem na práci na směny, přičemž ho však rozhodně není možné interpretovat tak, že by práce na směny byla jedinou skutečností, na kterou toto ustanovení cílí. Článek 13 totiž obecně vyžaduje, aby členské státy zajistily, aby zaměstnavatelé museli přihlížet k obecné zásadě, která stanoví, že práce musí být přizpůsobena člověku. Tuto zásadu je vhodné naplňovat v obecné rovině, samozřejmě pak i v případech, kdy dochází k organizaci práce podle určitého rozvrhu nebo kdy je potřeba následně tento rozvrh z rozličných důvodů změnit. Směrnice o pracovní době v tomto ustanovení výslovně

³⁵³ Důvodová zpráva týkající se návrhu směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final – SYN 295, bod 29.

³⁵⁴ Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, (Úř. věst. L 183, 29. 6. 1989, s. 1).

³⁵⁵ Směrnice Rady 89/654/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti, (Úř. věst. L 393, 30.12.1989, s. 1).

vyzdvihuje význam přestávek během pracovní doby. Z dikce je však zřejmé, že evropský zákonodárce nikterak nehodlal omezit rozsah vhodných ochranných opatření, která budou v rámci vnitrostátní právní úpravy přijata.

1.1.17. Odchytky od obecných ustanovení směrnice o pracovní době

1.1.17.1. Obecně k odchylkám a k jejich základním společným znakům

Jak již bylo řečeno v obecném úvodu této práce a ostatně i v úvodu této kapitoly, směrnicí o pracovní době je nutno považovat za značně složitý text. Je tomu tak zejména kvůli tomu, že musí balancovat mezi zajištěním určité míry flexibility odpovídající různým činnostem a současně zajištěním stabilní úrovně minimální ochrany. Tento princip moderního pracovního práva je často označován jako princip flexicurity. Její flexibilní složka v rámci právní úpravy v oblasti pracovní doby a doby odpočinku je pak zosobněna v odchylkách obsažených ve směrnici o pracovní době, které jsou poměrně hojné, a to jak s ohledem na dotčené pracovníky a odvětví, tak i co se týče počtu ustanovení, u nichž jsou příslušné odchylky povoleny.

Jelikož většina práv rozvedených ve směrnici o pracovní době je chráněna rovněž podle článku 31 LZP EU, je důležité zdůraznit, že se v této souvislosti nesmí nikdy zapomínat na dikci článku 52 LZP EU, v němž je stanoveno, že *„každé omezení výkonu práv a svobod uznaných touto listinou musí být stanoveno zákonem a respektovat podstatu těchto práv a svobod. Při dodržení zásady proporcionality mohou být omezení zavedena pouze tehdy, pokud jsou nezbytná a pokud skutečně odpovídají cílům obecného zájmu, které uznává Unie, nebo potřebě ochrany práv a svobod druhého.“*

U odchylek od směrnice o pracovní době lze pak identifikovat hned několik základních společných znaků. Za prvé mohou být platně provedeny ve vnitrostátních právních předpisech pouze takovým způsobem, aby je bylo možno použít. SDEU v daném ohledu rozhodl, že *„vzhledem k tomu, že odchylky upravené v dotčených odchýlných ustanoveních jsou fakultativního charakteru, neukládá právo Unie členským státům povinnost provést je do vnitrostátního práva.“*³⁵⁶ SDEU dále uvedl, že k využití možnosti odchýlit se od určitých ustanovení *„musí*

³⁵⁶Rozsudek ze dne 21. října 2010 ve věci Antonino Accardo a další v. Comune di Torino, C-227/09, ECLI:EU:C:2010:624, bod 51.

členské státy učinit v tomto směru volbu.³⁵⁷ SDEU však v daném směru upřesnil, že „pokud i v případě neexistence opatření k provedení [směrnice o pracovní době] vnitrostátní právní úprava vztahující se na danou činnost dodržuje podmínky stanovené v jejím článku 17, tato právní úprava odpovídá směrnici a vnitrostátním soudům nebrání nic v jejím použití.“³⁵⁸ Tento závěr lze tedy interpretovat tak, že pokud vnitrostátní právní úprava splňuje podmínky pro odchylku, lze ji použít, i když tato právní úprava není výslovně označena jako opatření k provedení odchylek stanovených ve směrnici o pracovní době. Členské státy by však vždy měly při transpozici mít na paměti dodržení obecných zásad práva EU, včetně zásady právní jistoty. Proto by v souladu s tímto požadavkem vždy měly dbát na to, aby byla ustanovení umožňující fakultativní odchylky provedena „s odpovídající přesností a jasností, aby tak byly splněny požadavky vyplývající z uvedené zásady.“³⁵⁹ Za druhé, „uvedená odchylná ustanovení jakožto výjimky z právní úpravy Unie v oblasti úpravy pracovní doby zavedené směrnicí 2003/88 je třeba vykládat v tom smyslu, že jejich působnost je omezena na to, co je nezbytně nutné k zajištění ochrany zájmů, jejichž ochranu zajišťují.“³⁶⁰ Tento závěr SDEU je třeba vnímat tak, že odchylky jsou omezeny nejen na případy, které směrnice o pracovní době výslovně povoluje, ale i v tom ohledu, že působnost každého odchylného ustanovení je omezena pouze na ustanovení, která jsou v něm výslovně uvedena.³⁶¹ Třetím základním znakem je, že uplatnění příslušných odchylných úprav „podléhá přísným podmínkám způsobilým zajistit účinnou ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků.“³⁶² Ačkoli je ve směrnici o pracovní době pro každé z odchylných ustanovení stanovena celá řada podmínek, lze mít za to, že pokud by bylo kumulativním použitím odchylek pro zaměstnance negativním způsobem pozměněno převažující množství aspektů ochrany stanovených ve směrnici o pracovní době, mohou být dodrženy cíle směrnice o pracovní době pouze v případě, když budou v rámci právního rámce členského státu přijata „na oplátku“ další dodatečná ochranná opatření svědčící naopak ve prospěch pracovníků.

³⁵⁷ Rozsudek ze dne 21. října 2010 ve věci Antonino Accardo a další v. Comune di Torino, C-227/09, ECLI:EU:C:2010:624, bod 51.

³⁵⁸ Rozsudek ze dne 3. října 2000 ve věci Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, bod 44.

³⁵⁹ Rozsudek ve věci C-227/09, citováno výše, bod 55.

³⁶⁰ Rozsudek ve věci C-227/09, citováno výše, bod 58; rozsudek ze dne 14. října 2010 ve věci Union syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre a další, C- 428/09, ECLI:EU:C:2010:612, bod 40.

³⁶¹ Rozsudek ze dne 9. září 2003 ve věci Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, bod 89; rozsudek ze dne 5. října 2004 ve spojených věcech Bernhard Pfeiffer a další proti Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, C-397/01 až C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, bod 77.

³⁶² Rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, bod 77; rozsudek ze dne 14. října 2010 ve věci Günter Fuß proti Stadt Halle, C-243/09, ECLI:EU:C:2010:609, bod 34.

1.1.17.2. Odchylka týkající se „samostatných pracovníků“

V článku 17 odst. 1 směrnice o pracovní době se stanoví, že *„při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků se členské státy mohou odchýlit od článků 3 až 6, 8 a 16, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci, zejména v případě vrcholových řídicích pracovníků nebo jiných osob majících pravomoc nezávisle rozhodovat, pracovníků, kteří jsou rodinnými příslušníky, nebo pracovníků vykonávajících náboženské obřady v kostelech a náboženských společenstvích.“* Předně je tedy možné říci, že odchylka v článku 17 odst. 1 směrnice o pracovní době je nedílně spojena se skutečností, že se u pracovníků vzhledem k zvláštní povaze dotyčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si délku pracovní doby mohou určit sami pracovníci. Samozřejmě i článek 17 odst. 1 směrnice o pracovní době je potřebné ve světle výše zmíněných obecných znaků, na které je nutno při stanovení odchylek dbát, vykládat tak, že jeho oblast působnosti je omezena na to, co je naprosto nezbytné k zaručení zájmů, jejichž ochranu tyto odchylky umožňují.³⁶³ Odchylka uvedená v článku 17 odst. 1 se vztahuje pouze na dva typy pracovníků, přičemž u obou těchto typů musí být splněna podmínka, že se v jejich případě jedná o zvláštní povahu dotyčných činností. Proto je možné dospět k závěru, že nelze tuto odchylku uplatňovat obecně všechny pracovníky. Dále se musí jednat buď o pracovníka, u něhož se délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo o pracovníka, který má možnost určovat si délku pracovní doby sám. Co se týče obou zmíněných kritérií, při jejichž naplnění je možno odchylku využít, SDEU dospěl v jednom z jeho rozsudků k závěru, že ze znění článku 17 odst. 1 směrnice o pracovní době je zřejmé, že tato odchylka *„platí jen pro pracovníky, jejichž pracovní doba se vzhledem k povaze vykonávané činnosti neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit pracovníci sami.“*³⁶⁴ Z tohoto závěru je možno dle mého názoru dovodit, a to i v kontextu stanoviska paní generální advokátky Kokott³⁶⁵, že tato odchylka se nemůže uplatnit v případě pracovníků, jejichž celková pracovní doba se neměří nebo není předem určena jen částečně nebo si ji mohou určit pracovníci sami taktéž pouze částečně. Ve věci Isère SDEU posuzoval, zda se tato odchylka vztahuje na pracovníky zaměstnané v rekreačních a volnočasových zařízeních v rámci smlouvy o příležitostné mimoškolní výchovné činnosti. SDEU při posuzování vycházel z informací, které naznačovaly, že dotyční pracovníci

³⁶³ Rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, body 39–40.

³⁶⁴ Rozsudek ze dne 7. září 2006 ve věci Komise Evropských společenství v. Spojené království Velké Británie a Severního Irsku, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, bod 20; rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 41.

³⁶⁵ Stanovisko generální advokátky Kokott ze dne 9. března 2006 ve věci Komise Evropských společenství v. Spojené království Velké Británie a Severního Irsku, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, body 22–32.

měli „možnost rozhodnout se o počtu pracovních hodin, které odpracují“, jakož i ze skutečnosti, že nic nenasvědčovalo tomu, že pracovníci neměli „povinnost být přítomni v místě výkonu práce podle stanoveného rozpisu“, a dospěl k závěru, že do oblasti působnosti odchylného ustanovení nespádají.³⁶⁶ Z uvedeného by se dalo soudit, že zásadní je nejen možnost pracovníků svobodně rozhodnout o celé jejich délce pracovní doby, ale také i o jejím naplánování. Vzhledem k veškerým výše zmíněným závěrům lze mít za to, že odchylka může zahrnovat pouze určité vrcholové řídicí pracovníky, jejichž celková délka pracovní doby se neměří nebo není předem určena, jelikož tyto pracovníci nemají povinnost být přítomni v místě výkonu práce ve stanovených hodinách, nýbrž mohou o svém časovém rozvrhu rozhodnout nezávisle a výkon práce si taktéž svobodně plánovat. Obdobně by se mohla vztahovat například na určité odborníky, vysoce postavené právníky v pracovním poměru či na akademické pracovníky, kteří při určování rozsahu i plánování jejich pracovní doby požívají značné nezávislosti. V článku 17 odst. 1 jsou poté uvedeny demonstrativně jako příklad tři zvláštní kategorie pracovníků, jejichž délka pracovní doby se vzhledem ke zvláštní povaze jejich činností neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci. Jedná se o vrcholové řídicí pracovníky nebo jiné osoby mající pravomoc nezávisle rozhodovat, pracovníky, kteří jsou rodinnými příslušníky a pracovníky vykonávající náboženské obřady v kostelech a náboženských společenstvích. Že je seznam neúplný a pouze příkladný lze dovodit ze sousloví „zejména v případě“ obsaženého v textu článku 17 odst. 1 směrnice o pracovní době. Směrnice o pracovní době tak uvádí tyto kategorie pracovníků jako vhodné příklady, jelikož při organizování pracovní doby tito mají obvykle vysokou míru nezávislosti a lze je považovat za samostatné pracovníky. Jejich uvedení však nelze vnímat automaticky tak, že pro odchylku pro tzv. samostatné pracovníky podle článku 17 odst. 1 jsou způsobilí všichni pracovníci, kteří spadají do uvedených kategorií. Například ne všichni vrcholové řídicí pracovníci jsou vrcholovými řídicími pracovníky ve smyslu článku 17 odst. 1 směrnice o pracovní době. Naopak způsobilí pro danou odchylku mohou být i pracovníci, které nelze do těchto demonstrativně uvedených kategorií zařadit, pokud splní, že se vzhledem ke zvláštní povaze vykonávané činnosti jejich pracovní doba neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami. Prozatím jediným případem, který byl v dané souvislosti řešen před SDEU, je věc Hälvä a další.³⁶⁷ Řešila se zde otázka postavení pracovníků spolku na ochranu dětí, kteří zastávají v dětských vesničkách funkci „náhradních rodičů“ a „zástupců náhradních rodičů“. Spor se vedl o to, zda je lze považovat za pracovníky, u nichž se vzhledem ke zvláštní povaze jejich činností délka pracovní doby neměří nebo není

³⁶⁶ Rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, body 41–43.

³⁶⁷ Rozsudek ze dne 26. července 2017 Hannele Hälvä, Sari Naukkarinen, Pirjo Paaajanen, Satu Piik proti SOS-Lapsikylä ry, C-175/16, ECLI:EU:C:2017:617.

předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci, tj. zda je možno tyto pracovníky podřadit pod dikci článku 17 odst. 1 směrnice o pracovní době. SDEU mimo jiné zkonstatoval, že z pracovní smlouvy těchto pracovníků plyne, že je zde omezen počet 24hodinových směn, které na sebe mohou navazovat, a že pracovníci musí mít nárok na minimálně jeden den dovolené týdně a v průměru na dva volné víkendy měsíčně. Proto dospěl k závěru, „[...] že pracovní doba „zástupce náhradního rodiče“ je do značné míry předem určena pracovní smlouvou, kterou má uzavřenou se svým zaměstnavatelem, jelikož počet 24hodinových směn, které musí za rok odpracovat, je smluvně stanoven. Uvedený soud kromě toho musí zohlednit i skutečnost, že zmíněný zaměstnavatel předem sestavuje seznamy, v nichž jsou v pravidelných intervalech uvedeny 24hodinové směny, během kterých se „zástupce náhradního rodiče“ stará o dům v dětské vesničce“, přičemž „tento závěr nemůže zpochybnit skutečnost, že „zástupci náhradních rodičů“ mají v době, kdy se starají o dům v dětské vesničce, určitou volnost v souvislosti s rozvržením svého času, a to konkrétně při organizaci svých každodenních úkolů, cest a období nečinnosti; jejich zaměstnavatel na ně přitom v praxi podle všeho nikterak nedohlíží.“ Nadto je nutno poznamenat, že pokud zaměstnavatel zaměstnancům předem stanoví začátek a konec pracovní doby a následně je pro něj obtížné dohlížet nad každodenním výkonem činností svých zaměstnanců nebo na tento dohled sám dobrovolně rezignuje, nelze tuto skutečnost vnímat tak, že by vedla k závěru, že se pracovní doba příslušných zaměstnanců neměří nebo není předem určena nebo si ji pracovník může určit sám. Zaměstnavatel totiž může kontrolovat, zda je činnost v rámci určité jím určené směny vykonávána. Navíc požaduje po pracovnících, aby sepsali zprávu o naplňování plánu péče a výchovy, což je možné brát jako vhodný prostředek kontroly zaměstnavatele nad výkonem činností pracovníků. Pracovníci si sice mohou do jisté míry během směny rozhodovat o období nečinnosti, avšak to jim neumožňuje si naprosto libovolně určit počet hodin, které během směny odpracují. Nemohou si tedy zcela samostatně a libovolně určit svůj rozvrh práce. Navíc je nutné vnímat skutečnost, že v rámci období nečinnosti musí být stále k zastížení, a byť své pracoviště mohou opustit, období jejich nečinnosti nezávisí na jejich vůli, avšak je předurčeno dobou nepřítomnosti dětí. Není proto nikterak překvapivé, že SDEU učinil závěr, že „s ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na položenou otázku odpovědět tak, že čl. 17 odst. 1 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že jej nelze uplatnit na takové zaměstnání, o jaké se jedná ve věci v původním řízení, které spočívá v péči o děti za podmínek podobajících se rodinnému prostředí v postavení zástupce osoby, která je tímto úkolem primárně pověřena, není-li prokázáno, že celková délka pracovní doby se neměří nebo není předem určena nebo si ji může pracovník určit sám, což musí ověřit předkládající soud.“ Další judikatura týkající se přímo článku 17 odst. 1 směrnice o pracovní době bohužel prozatím neexistuje. To je škoda

zejména v souvislosti s vyřešením možnosti použití odchylky vztahující se na „samostatného pracovníka“ v kontextu pracovníků vykonávajících činnost v rámci nových forem zaměstnávání, jako je ekonomika založená na digitálních platformách. Tito pracovníci taktéž spadají, pokud naplní definici pojmu „zaměstnanec“ v jejím evropském slova smyslu, do oblasti působnosti směrnice o pracovní době. Při rozhodování o této otázce, jakmile v budoucnu vyvstane, mohou však dozajista prozatím napomoci zásady, které jsou v příslušném článku uvedeny. Tzv. „samostatní pracovníci“ spadají i nadále pod obecný rozsah působnosti směrnice o pracovní době, jelikož v souladu s tím, co bylo uvedeno výše, platí, že oblast působnosti této odchylky podléhá obecným zásadám ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků a je omezena na ustanovení uvedená v článku 17 odst. 1, tedy pouze na denní odpočinek, přestávky, týdenní dobu odpočinku, maximální délku týdenní pracovní doby, délku noční práce a konečně na referenční období pro použití doby odpočinku v týdnu, maximální týdenní pracovní doby a délky noční práce. V článku 17 odst. 1 nejsou upřesněny podmínky pro odchylky od těchto ustanovení. Je tak diskutabilní, zejména s ohledem na cíle směrnice o pracovní době, zda jsou samostatní pracovníci z jejich působnosti zcela vyňati a nemají tak nárok ani na náhradní doby odpočinku, na rozdíl od pracovníků spadajících do působnosti jiných odchylek, které budu rozebírat níže. Nesporná je dle mého názoru však skutečnost, že na dotyčné pracovníky, kteří naplní definici pojmu „zaměstnanec“ v jejím evropském slova smyslu, se musí vztahovat všechna ostatní ustanovení směrnice o pracovní době.

1.1.17.3. Odchylky vyžadující rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo náležitou ochranu

V článku 17 odst. 3 směrnice o pracovní době jsou v případě určitých činností povoleny odchylky od obecných ustanovení o denním odpočinku, přestávkách, týdenní době odpočinku, délce noční práce a obecného referenčního období. V článku 17 odst. 4 jsou obdobně povoleny odchylky od denního odpočinku a týdenní doby odpočinku. Článek 18 směrnice o pracovní době pak povoluje odchylky od denního odpočinku, přestávek, týdenní doby odpočinku, noční práce a obecného referenčního období prostřednictvím kolektivních smluv. Všechna ostatní ustanovení směrnice o pracovní době se musí používat bez odchylek. U veškerých těchto odchylek musí být však dodržena podmínka stanovená v článku 17 odst. 2 a článku 18 směrnice o pracovní době, tj., *„že jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo že ve výjimečných případech, kdy není z objektivních důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta náležitá ochrana.“* Ustanovení článku 17 odst. 3

uvádí, že se lze v souladu s článkem 17 odst. 2 směrnice o pracovní době odchýlit od článků 3, 4, 5, 8 a 16 u poměrně velkého množství zde uvedených činností nebo v určitých krizových stavech. Většina prvků obsažených v článku 17 odst. 3 směrnice o pracovní době se tak týká konkrétních odvětví a činností, nicméně je zřejmé, že možnost použít zde uvedenou odchylku nemusí být nutně spjata pouze s některým konkrétním odvětvím, když se v písmenu g) tohoto článku hovoří o tom, že ji lze použít i v případech nehody nebo bezprostředního nebezpečí nehody nebo v souladu s dikcí písmene f) „*při událostech, které nastaly za neobvyklých a nepředvídatelných okolností, jež jsou mimo kontrolu zaměstnavatele, nebo při mimořádných situacích, jejichž následkům by nebylo možné zabránit ani při náležitě péči.*“³⁶⁸ Co se seznamu odvětví a činností uvedeného v článku 17 odst. 3 směrnice o pracovní době týče, SDEU dovodil, že jej nelze považovat za úplný.³⁶⁹ Dále SDEU v kontextu článku 17 odst. 3 směrnice o pracovní době v minulosti rozhodl, že se odchylky zde stanovené mohou vztahovat na činnosti lékařů a ošetřujícího personálu poskytujících služby v týmech první pomoci³⁷⁰, záchranné služby³⁷¹, činnosti v rekreačních a volnočasových zařízeních, jež vyžadují nepřetržitou službu³⁷², a i na požární služby³⁷³. Z toho lze dozajista učinit závěr, že se odchylky mohou vztahovat i na činnosti, jež nejsou v článku 17 odst. 3 směrnice o pracovní době výslovně uvedeny, pokud je lze podřadit pod jednu z uvedených položek, o kterých SDEU rozhodl, že se na ně příslušná odchylka může aplikovat. Na závěr rozboru článku 17 odst. 3 směrnice o pracovní době je vhodné znovu připomenout, že se na základě odchylky jím dovolené lze odchýlit pouze od článků 3, 4, 5, 8 a 16 směrnice o pracovní době. Ostatní ustanovení směrnice o pracovní době se v případě činností a situací, na které článek 17 odst. 3 dopadá, musejí uplatňovat i nadále ve „standardním režimu“, přičemž SDEU zdůraznil, že tato odchylka „*nedovoluje odchýlit se od definic pojmů „pracovní doba“ a „doba odpočinku“, které se vyskytují v článku 2 této směrnice.*“³⁷⁴

V článku 17 odst. 4 směrnice o pracovní době se uvádí, že „*v souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článků 3 a 5 v případě činností při práci na směny pokaždé, když pracovník střídá směnu a nemůže mezi skončením jedné směny a začátkem další směny čerpat denní odpočinek nebo dobu odpočinku v týdnu a v případě činností zahrnujících doby práce*

³⁶⁸ Ustanovení čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391/EHS.

³⁶⁹ Rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 48.

³⁷⁰ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, body 42–45; usnesení ze dne 3. července 2001 ve věci Confederación Intersindical Galega (CIG) v. Servicio Galego de Saude (SERGAS), C-241/99, ECLI:EU:C:2001:371, body 29–32.

³⁷¹ Rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, bod 97.

³⁷² Rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 49.

³⁷³ Rozsudek ve věci C-243/09, citováno výše, bod 49.

³⁷⁴ Rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, bod 91.

rozložené během dne, zejména úklidových prací.“ Příslušný článek je tak omezen pouze na možnost odchylky od ustanovení týkajících se denního odpočinku a odpočinku v týdnu. Všechna ostatní ustanovení směrnice jsou proto i nadále na zde vymezené druhy činností použitelná a stejně jako u všech odchylek v této části jejich použití podléhá podmínce, že pracovníkům jsou přiznány náhradní doby odpočinku nebo, ve výjimečných případech, pokud z objektivních důvodů není možné přiznat takové doby odpočinku, je jim poskytnuta náležitá ochrana. Tato odchylka nebyla dosud předmětem judikatury SDEU.

V článku 18 je stanoveno, že *„od článků 3, 4, 5, 8 a 16 se lze odchýlit prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na úrovni členského státu nebo regionu nebo v souladu s pravidly stanovenými těmito sociálními partnery prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na nižší úrovni.“* Dále se zde uvádí, že *„členské státy, ve kterých není žádný zákonem stanovený systém zajišťující uzavírání kolektivních smluv nebo dohod mezi sociálními partnery na úrovni členského státu nebo regionu o otázkách, na které se vztahuje tato směrnice, nebo členské státy, ve kterých je zvláštní právní rámec pro tento účel a v jeho mezích, mohou v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi povolit odchylky od článků 3, 4, 5, 8 a 16 prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na odpovídající kolektivní úrovni.“* Opětovně se v tomto článku také zdůrazňuje, že *„odchylky stanovené v prvním a druhém pododstavci jsou povoleny za podmínky, že dotyčným pracovníkům jsou přiznány rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo, ve výjimečných případech, pokud z objektivních důvodů není možné přiznat takové doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta odpovídající ochrana.“* A konečně v závěru se uvádí, že *„členské státy mohou stanovit pravidla pro uplatňování tohoto článku sociálními partnery a pro rozšíření ustanovení kolektivních smluv nebo dohod uzavřených v souladu s tímto článkem na jiné pracovníky v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.“* V uvedeném ustanovení lze hledat hlubokou historickou tradici a význam důležitý pro celé sociální právo EU. Ostatně již ve svém návrhu směrnice z roku 1993³⁷⁵ Evropská komise zdůraznila, že vzhledem k rozdílům vyplývajícím z vnitrostátních zvyklostí spadají pracovní podmínky obecně do pravomoci sociálních partnerů, kteří jednají místo orgánů veřejné moci a/nebo doplňují jejich činnost. Bylo zde však také zdůrazněno, že ačkoli kolektivní smlouvy mohou přispět k řádnému uplatňování směrnic, nezavazují dotyčné členské státy odpovědnosti za dosažení cílů, o něž směrnice usilují. SDEU v souvislosti s článkem 18 rozhodl, že uplatnění

³⁷⁵ Důvodová zpráva týkající se návrhu směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final – SYN 295, s. 4.

odchyly dle tohoto článku není závislé na skutečnosti, zda se jedná o odvětví nebo situace vymezené v článku 17 odst. 3, jež odchyly omezuje právě na tato určitá odvětví nebo činnosti.³⁷⁶ To znamená, že článek 18 umožňuje odchyly ve všech odvětvích, jsou-li stanoveny „prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na úrovni členského státu nebo regionu nebo v souladu s pravidly stanovenými těmito sociálními partnery prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na nižší úrovni.“ Pojem „kolektivní smlouva“ není ve směrnici o pracovní době vymezen a nebyl definován ani v ostatních evropských právních předpisech či v judikatuře SDEU. Obdobně není ve směrnici o pracovní době upřesněn ani pojem „dohody uzavřené mezi sociálními partnery na úrovni členského státu nebo regionu nebo v souladu s pravidly stanovenými těmito sociálními partnery prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na nižší úrovni“. V případech výše uvedených, v evropském právu nevyjasněných pojmů lze tedy předpokládat, že měl evropský zákonodárce zájem na tom, aby vymezení těchto pojmů přenechal plně v rukou vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí.

Co se týče požadavku na rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo výjimečně na náležitou ochranu, který byl v souvislosti s výše zmíněnými odchylkami v článku 17 odst. 3 a 4 a článku 18 již vícekrát vzpomenut, je vhodné uvést, že ten vyplývá jednak z dílky článku 17 odst. 2 směrnice o pracovní době, ve kterém se uvádí, že „*odchyly stanovené v odstavcích 3, 4 a 5 mohou být přijaty prostřednictvím právních a správních předpisů nebo prostřednictvím kolektivních smluv či dohod uzavřených mezi sociálními partnery za předpokladu, že jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo že ve výjimečných případech, kdy není z objektivních důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta náležitá ochrana*“, a rovněž z článku 18, který mimo jiné říká, že „*[...] odchyly stanovené v prvním a druhém pododstavci jsou povoleny za podmínky, že dotyčným pracovníkům jsou přiznány rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo, ve výjimečných případech, pokud z objektivních důvodů není možné přiznat takové doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta odpovídající ochrana. [...]*“. Z judikatury SDEU plyne, že navzdory malým rozdílům ve znění některých jazykových verzí obě ustanovení vyžadují, aby se na odchyly zavedené podle článku 17 odst. 3 a 4 a podle článku 18 vztahovaly stejné podmínky.³⁷⁷

³⁷⁶ Rozsudek ve věci C-227/09, citováno výše, body 32–36.

³⁷⁷ Rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, bod 90.

Co se nutnosti zajištění příslušných podmínek týče, je tyto podmínky možné rozdělit do dvou rozdílných kategorií, co se jejich kvality s ohledem na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci týče. Primárně ve většině případů musejí být dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku a teprve pouze ve skutečně výjimečných případech, kdy není z objektivních důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům nutné poskytnout náležitou ochranu. Ve většině případů je tedy nutno jakoukoliv odchylku kompenzovat rovnocennou dobou odpočinku. V případě odchylky od ustanovení o denním odpočinku a o týdenní době odpočinku nebo o přestávkách musí pracovník, kterému nebyla poskytnuta celá doba odpočinku či její část, získat jako náhradu chybějící jednotky času. V případě odchylek od průměrné délky noční práce a referenčních období jsou náhradní doby odpočinku poskytnuty automaticky. Průměrná délka tak platí i nadále, bude však vypočítána za jinou dobu, což zajistí tudíž i náhradu za předmětnou dobu. Jakýkoli jiný přístup a výklad by totiž zcela odepřel možnost vůbec se od těchto ustanovení odchýlit. Podle judikatury SDEU platí, že je rovnocenná doba odpočinku „*charakterizovaná skutečností, že během této doby není pracovník podroben vzhledem ke svému zaměstnavateli žádným povinnostem, jež by mu zabránily se volně a bez přerušování věnovat svým vlastním zájmům, aby se vyrovnaly účinky práce na bezpečnost a zdraví dotyčného.*“³⁷⁸ SDEU v daném směru zdůraznil, že „*pracovník musí mít možnost vzdálit se z pracovního místa*“, a že by mu to mělo umožnit, aby „*se mohl uvolnit a zbavit se únavy z výkonu svých povinností.*“³⁷⁹ Lze tak dovodit, že neexistence povinností vůči zaměstnavateli rovněž znamená, že pracovník nemůže mít během této doby pracovní pohotovost na telefonu, a to navzdory skutečnosti, že se pracovní pohotovost na telefonu v některých případech pokládá za dobu odpočinku. Během náhradní doby odpočinku tedy pracovník musí mít možnost věnovat se bez přerušování svým vlastním zájmům. Co se týká doby, do které je nutno poskytnout rovnocenné náhradní doby odpočinku, SDEU objasnil tuto povinnost prozatím pouze s ohledem na denní odpočinek a uvedl, že musí následovat bezprostředně po pracovní době následující po zkráceném odpočinku, který mají nahradit³⁸⁰, jelikož doby odpočinku „*musí nejen po sobě následovat, ale též následovat přímo po pracovní době.*“³⁸¹ „*K zajištění bezpečnosti, jakož i účinné ochrany zdraví pracovníka musí být učiněno opatření jakožto obecné pravidlo k pravidelnému střídání pracovní doby a doby odpočinku.*“³⁸² Naproti tomu „*řada pracovních dob vykonaných, aniž by mezi nimi byly vloženy doby nezbytného odpočinku, může v daném případě*

³⁷⁸ Rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, bod 94; rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 50.

³⁷⁹ Rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, bod 95.

³⁸⁰ Rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, bod 94.

³⁸¹ Rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, bod 95.

³⁸² Rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, bod 95; rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 51.

způsobit pracovníku újmu nebo přinejmenším nebezpečí přetížení jeho fyzických schopností, což též ohrožuje jeho zdraví a bezpečnost, takže doba odpočinku přiznaná po zmíněné době nemůže řádně zajistit ochranu dotčených zájmů.“³⁸³ Z toho vyplývá, že členské státy mohou za určitých okolností umožnit odklad, byť jen dočasný, i celé minimální doby denního odpočinku či její části, avšak pouze za předpokladu, že pracovníkovi budou poskytnuty veškeré hodiny odpočinku, na něž má nárok, ihned v následujícím období. SDEU nerozhodl konkrétně o načasování rovnocenných náhradních dob odpočinku, pokud jde o odchylky od týdenní doby odpočinku, přestávek, průměrné a absolutní délky noční práce nebo referenčních období. Co se týká přestávek, je možno se dle mého názoru domnívat, že stejně jako v případě denního odpočinku je nutno náhradní dobu poskytnout co nejdříve, nejpozději však před další pracovní dobou. Pokud jde o týdenní dobu odpočinku, zde lze dovodit, že situace v porovnání s denním odpočinkem shodná není, a to i s ohledem na fyziologické potřeby dotyčných pracovníků i stávající referenční období v délce dvou týdnů pro přiznání týdenní doby odpočinku. Lze tedy dospět k závěru, že v případě minimálního týdenního odpočinku náhrada za zmeškané týdenní doby odpočinku nemusí být poskytnuta „bezprostředně“, nýbrž až po určité době tak, aby bylo zajištěno, že pracovník mohl využít pravidelný odpočinek v zájmu ochrany jeho bezpečnosti a zdraví, rovněž s ohledem na skutečnost, že pravidelné střídání pracovní doby a doby odpočinku je již zajištěno prostřednictvím denního odpočinku nebo náhradních dob odpočinku.

Ve výjimečných případech, kdy nelze rovnocenné náhradní doby odpočinku poskytnout, požaduje směrnice o pracovní době alespoň zaručení náležité ochrany. SDEU k tomu již uvedl, že *„pouze ve zcela výjimečných případech článek 17 umožňuje, aby byla pracovníku poskytnuta „jiná odpovídající ochrana“, pokud není z objektivních důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku.*“³⁸⁴ V „mladším“ z rozsudků ve věci Isère však SDEU v souvislosti s řešenou problematikou taktéž odkázal na bod 15 recitálu směrnice o pracovní době, ve kterém se uvádí, že *„vzhledem k otázkám, které by mohla úprava pracovní doby v rámci podniku vyvolat, je žádoucí stanovit pružnost při uplatňování některých ustanovení této směrnice, přitom je však třeba zajistit soulad se zásadami bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků.*“ Rozhodl tak, že se na dotčené osoby v dané věci, tj. na pracovníky vykonávající příležitostné a sezónní činnosti, jejichž cílem je vychovávat a přispívat k vývoji nezletilých dětí, které tráví čas v rekreačních a volnočasových zařízeních, a zajišťující nad těmito dětmi stálý dozor, může vztahovat až druhá nižší úroveň ochrany, která podle článku 17 odst. 2, která musí být v případě použití odchylek stanovených

³⁸³ Rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, bod 96.

³⁸⁴ Rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, bod 98; rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 55.

v článku 17 odst. 3 a 4 a článku 18 garantována.³⁸⁵ Na základě tohoto závěru by snad bylo možno dovodit, že pouhá zvláštní povaha práce nebo zvláštní kontext, ve kterém je tato práce vykonávána, mohou zcela výjimečně odůvodnit i odchylky od dob denního odpočinku či povinnosti zajistit pravidelné střídání pracovní doby a doby odpočinku.³⁸⁶ Kromě pracovníků v rekreačních a volnočasových zařízeních se tento závěr může tedy dozajista vztahovat i na jiné případy, například na vojenský personál během operací mimo jejich obvyklé pracoviště. SDEU v dané souvislosti nicméně upřesnil, že byť v těchto případech ustanovení článku 17 odst. 2 ponechává samotným „členským státům a případně sociálním partnerům určitý prostor pro uvážení při úpravě, ve výjimečných případech, náležité ochrany pro dotyčné pracovníky, nic to nemění na tom, že tato ochrana, která se týká bezpečnosti a zdraví těchto pracovníků, má stejně jako minimální doba denního odpočinku stanovená článkem 3 této směrnice nebo rovnocenná náhradní doba odpočinku stanovená v jejím čl. 17 odst. 2 za cíl, aby se dotyční pracovníci mohli uvolnit a zbavit se únavy z výkonu svých povinností.“³⁸⁷ V souladu s daným principem tedy SDEU proto například rozhodl o tom, že pouhé stanovení „ročního stropu“ s ohledem na počet odpracovaných dnů nelze v žádném případě považovat za náležitou ochranu ve smyslu článku 17 odst. 2 směrnice o pracovní době.³⁸⁸ Je tedy zřejmé, že v souladu s cílem směrnice, kterým je ochrana zdraví a bezpečnosti pracovníků, musí být i v těchto zvláštních případech ona náležitá ochrana, která musí být pracovníkovi poskytnuta, dostatečná, aby byl pracovníkovi během určitého dotčeného období zajištěn alespoň nějaký odpočinek.

Článek 19 směrnice o pracovní době pak omezuje možnost odchýlit se od referenčního období pro maximální týdenní pracovní dobu, když stanoví, že „možnost odchýlit se od čl. 16 písm. b), stanovená v čl. 17 odst. 3 a v článku 18, nesmí mít za následek stanovení referenčního období delšího šesti měsíců.“ Dále uvádí, že „členské státy mají však možnost za předpokladu, že dodrží obecné zásady bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, dovolit z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce, aby byla kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery stanovena referenční období, která v žádném případě nepřesahují 12 měsíců.“ Jak již bylo rozebíráno výše, týdenní pracovní dobu lze zprůměrovat a článek 16 písm. b) povoluje ve všech odvětvích a s ohledem na všechny činnosti referenční období pro výpočet tohoto průměru v délce čtyř měsíců. Ustanovení článku 17

³⁸⁵ Rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, body 45 a 57.

³⁸⁶ Rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 60.

³⁸⁷ Rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 59.

³⁸⁸ Rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 58.

odst. 3 a článku 18 však v určitých případech připouštějí odchylky od ustanovení o referenčních obdobích. Příпустné odchylky se tudíž týkají referenčních období pro přiznání týdenní doby odpočinku a pro výpočet délky noční práce a průměrné maximální týdenní pracovní doby. Článek 19 upravuje pouze posledně uvedenou možnost odchýlit se od referenčních období při výpočtu týdenní pracovní doby a omezuje referenční období na šest měsíců prostřednictvím právních nebo správních předpisů v určitých odvětvích nebo pro zvláštní činnosti podle článku 17 odst. 3 směrnice o pracovní době nebo na dvanáct měsíců prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce, s výhradou dodržení obecných zásad bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků. To lze učinit jak v určitých odvětvích nebo v případě zvláštních činností podle článku 17 odst. 3 směrnice o pracovní době, tak v jakémkoli odvětví podle článku 18 nebo také v případě mobilních pracovníků a pracovníků na moři podle článku 20 směrnice o pracovní době.

V článku 22 směrnice o pracovní době lze objevit další výjimku, když stanoví, že „členský stát má možnost neuplatňovat článek 6 při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků a za předpokladu, že přijme nezbytná opatření, aby žádný zaměstnavatel nevyžadoval, aby a) pracovník pracoval déle než 48 hodin v období sedmi dnů, vypočteného jako průměr pro referenční období uvedené v čl. 16 písm. b), bez předchozího souhlasu pracovníka s vykonáváním takové práce; b) žádnému pracovníkovi nevznikla ze strany zaměstnavatele újma, protože nesouhlasí s takovou prací; c) zaměstnavatel vedl aktualizované záznamy o všech pracovnících, kteří vykonávají takovou práci; d) byly tyto záznamy dány k dispozici příslušným orgánům, které mohou z důvodů spojených s bezpečností práce nebo ochranou zdraví pracovníků zakázat nebo omezit možnost překročení maximální týdenní pracovní doby a e) zaměstnavatel poskytl příslušným orgánům na jejich žádost informace o případech, kdy pracovníci dali souhlas k práci přesahující 48 hodin v období sedmi dnů, vypočteného jako průměr pro referenční období uvedené v čl. 16 písm. b).“ Podobně jako ostatní výše uvedené odchylky musí být i tato výjimka provedena ve vnitrostátním právu, aby byla použitelná. SDEU v daném ohledu rozhodl, že bez vnitrostátní právní úpravy k provedení této odchylky se dotyčná odchylka nesmí použít.³⁸⁹ Na dotčené pracovníky se proto v daném případě vztahoval i nadále obecný požadavek na maximální průměrnou pracovní dobu v délce 48 hodin v období sedmi dnů. V souladu s názorem SDEU platí, že příslušný článek ukládá řadu konkrétních podmínek, které je nutno splnit kumulativně.³⁹⁰

³⁸⁹ Rozsudek ve věci C-243/09, citováno výše, body 36–38.

³⁹⁰ Rozsudek ve věci C-243/09, citováno výše, bod 50.

První podmínkou je předchozí souhlas pracovníka s vykonáváním takové práce. V dané souvislosti SDEU v řadě případů rozhodl, že toto ustanovení vyžaduje souhlas jednotlivého pracovníka.³⁹¹ SDEU v tomto ohledu uvedl a upřesnil, že „*souhlas vyjádřený zástupci odborů v rámci kolektivní smlouvy nebo dohody není rovnocenný souhlasu udělenému samotným pracovníkem.*“³⁹² Tento závěr ostatně podporuje i neuvedení článku 6 v seznamu článků, u kterých jsou podle článku 18 přípustné odchylky prostřednictvím kolektivních smluv.³⁹³ SDEU rovněž konstatoval, že je nutné, „*aby dotčený pracovník v případě, že se rozhodne vzdát se sociálního práva, které mu přímo poskytuje uvedená směrnice, tak učinil svobodně a s úplnou znalostí věci*“, a že by se měl tento souhlas vyjádřit výslovně.³⁹⁴ Dále z judikatury SDEU plyne, že „*tyto podmínky nejsou splněny, pokud se pracovní smlouva dotčené osoby omezuje pouze na to, že odkazuje na kolektivní smlouvu, která připouští překročení maximální týdenní pracovní doby. Není totiž nikterak jisté, že když dotčený pracovník uzavíral takovou smlouvu, byl seznámen s omezením svých práv, která mu poskytuje směrnice 93/104.*“³⁹⁵ Ačkoliv směrnice o pracovní době výslovně nevyžaduje písemný souhlas pracovníka, mohlo by se vzhledem k výše uvedené judikatuře používání písemné formy, která stanoví přesný rozsah souhlasu, zdát jako nanejvýš vhodné, neboť ta je výrazným způsobem schopna prokázat výslovný a individuální souhlas pracovníka. SDEU totiž také uvedl, že „*tyto požadavky jsou o to důležitější, že pracovníka je třeba považovat za slabší stranu pracovní smlouvy, takže je nutné zabránit tomu, aby zaměstnavatel měl možnost obcházet smluvní vůli druhé smluvní strany nebo ji omezovat na jejích právech, aniž by tato druhá strana v tomto ohledu vyjádřila svůj výslovný souhlas.*“³⁹⁶ Na základě uvedeného závěru SDEU se lze domnívat, že k zachování svobodného charakteru souhlasu pracovníka nedílně patří i právo na jeho následné odvolání. Ačkoli právo na zrušení může být podmíněno například požadavkem na oznámení s určitým předstihem, jenž je přiměřený potřebě zaměstnavatele najít alternativní řešení, zdá se, že by bylo v rozporu s cíli směrnice o pracovní době v kontextu výkladu tohoto konkrétního ustanovení požadovat, aby byl souhlas pracovníků s výjimkami neomezený a neodvolatelný.

³⁹¹ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 74; rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, bod 80.

³⁹² Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 74; rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, bod 80.

³⁹³ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 73.

³⁹⁴ Rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, bod 82.

³⁹⁵ Rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, bod 85.

³⁹⁶ Rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, bod 82.

Druhou podmínkou je, že pracovníkovi nesmí vzniknout ze strany zaměstnavatele újma, protože nesouhlasí s pracovní dobou delší, než je průměrná maximální týdenní pracovní doba. Pojem újma je třeba vykládat dle mého názoru extensivně tak, že chrání dotyčného pracovníka nejen před propuštěním, nýbrž zahrnuje v sobě i jiné formy možné újmy či znevýhodnění, například povinné přeložení do jiného oddělení nebo na jiné místo.³⁹⁷ Lze se rovněž domnívat, že se povinnost chránit pracovníka před jakoukoli újmovou vztahuje i na zrušení souhlasu pracovníka. Aby bylo zajištěno účinné dodržování této podmínky, musejí členské státy přirozeně v daném ohledu zajistit dostupnost řádných a efektivních opravných prostředků.

Třetí podmínkou je, že pokud je použita příslušná odchylka, musejí vnitrostátní právní předpisy vyžadovat, aby zaměstnavatelé vedli aktualizované záznamy o všech pracovnících, kteří vykonávají takovouto práci.

Čtvrtá podmínka pak spočívá v povinnosti poskytnout záznamy o všech pracovnících, na něž se vztahuje příslušná odchylka, příslušným orgánům, které musejí mít pravomoc zakázat nebo omezit používání výjimky z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví.

Konečně pátá podmínka spočívá v tom, že zaměstnavatel musí poskytnout příslušným orgánům informace o případech, ve kterých pracovníci souhlasili s výjimkou.

V případě provedení ve vnitrostátním právu umožňuje výjimka uvedená v článku 22 jednotlivým pracovníkům pracovat déle než 48 hodin v období sedmi dnů vypočteném jako průměr pro referenční období v délce čtyř měsíců. S ohledem na znění článku 22 a také na možnost členských států uplatňovat ustanovení, která jsou příznivější pro bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků, lze dovést, že odchylku je možné modifikovat různými způsoby. Buď bude použita úplná odchylka od ustanovení článku 6 a článku 16 písm. b), kdy pracovník bude moci ve stanoveném referenčním období, jež může přesáhnout 12 měsíců, pracovat v průměru déle než 48 hodin. Nebo budou moci být použity pouze omezené odchylky buď od článku 6, nebo od článku 16 písm. b), nebo od obou ustanovení. Jako příklad lze uvést možnost pracovníků pracovat v průměru déle než 48 hodin týdně ve stejném referenčním období, jaké se vztahuje na ostatní

³⁹⁷ Rozsudek ve věci C-243/09, citováno výše, body 41–55. Je však třeba v rámci objektivní informace upřesnit, že se tento případ týkal pracovníka, na něž se ustanovení o výjimce nevztahovalo, jelikož nebylo provedeno ve vnitrostátním právu. Soudní dvůr však uvedl, že nucené převedení pracovníka na jinou práci poté, co požadoval dodržování maximální průměrné délky týdenní pracovní doby 48 hodin, znamenalo, že tomuto pracovníkovi byla způsobena újma.

pracovníky, a to stanovením delší maximální délky týdenní pracovní doby pracovníka s přihlédnutím k ustanovením o dobách odpočinku, anebo možnost pracovníků překročit maximální průměrnou délku 48 hodin za čtyři měsíce, přičemž je rovněž uloženo dodržení tohoto limitu za delší referenční období, což by představovalo odchylku od referenčního období pro výpočet maximální týdenní pracovní doby. Každopádně je nutné zdůraznit, že článek 22 nepřipouští odchylky od jiných ustanovení než od článku 6, včetně článků týkajících se minimálních dob odpočinku. Nepřipouští tedy odchylku například od veškerých minimálních dob odpočinku nebo omezení noční práce, a proto s ohledem na jeho využívání existuje v daném ohledu přirozené omezení. Jak již bylo uvedeno výše, článek 22 směrnice o pracovní době taktéž upřesňuje, že výjimka je podmíněna dodržováním obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků, a výslovně stanoví, že i v případě, ve kterých pracovníci s výjimkou souhlasili, mohou příslušné orgány zakázat nebo omezit možnost překročení průměrné pracovní doby v délce 48 hodin z důvodů spojených s bezpečností práce nebo ochranou zdraví pracovníků. Přesná omezení v souvislosti s důvody spojenými s bezpečností práce a ochranou zdraví mohou záviset na konkrétních skutkových okolnostech a povaze dotyčných činností, mohou však přirozeně požadovat, aby délka maximální týdenní pracovní doby byla i podstatně nižší než teoretická maximální délka 78 hodin.³⁹⁸

S ohledem na odchylku zvláštního charakteru pro mobilní pracovníky a práci na moři je v článku 20 směrnice o pracovní době stanoveno, že „*články 3, 4, 5 a 8 se nevztahují na mobilní pracovníky.*“ Dále se zde uvádí, že „*členské státy však přijmou nezbytná opatření, aby mobilní pracovníci měli nárok na dostatečný odpočinek, kromě případů uvedených v čl. 17 odst. 3 písm. f) a g).*“, a že „*s výhradou dodržování obecných zásad o ochraně bezpečnosti a zdraví pracovníků a s výhradou konzultací se zúčastněnými sociálními partnery a úsilí o posílení všech důležitých forem sociálního dialogu včetně jednání, přejí-li si je strany, mohou členské státy z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů souvisejících s organizací práce u pracovníků, kteří vykonávají hlavně práci na moři, prodloužit referenční období uvedené v čl. 16 písm. b) na 12 měsíců.*“ Toto ustanovení a ostatně i další ustanovení týkající se pracovníků na palubě námořních rybářských plavidel byla vložena při pozměnění původní směrnice o pracovní době směrnici 2000/34. Cílem pozměňující směrnice bylo „*uplatňovat všechna ustanovení směrnice na*

³⁹⁸ Při zohlednění pouze doby denního odpočinku a týdenní doby odpočinku činí z celkového počtu 168 hodin (24 hodin x 7 dnů) týdně minimální doby denního odpočinku a odpočinku v týdnu podle směrnice v průměru 90 hodin odpočinku (6 dnů x 11 hodin denního odpočinku + 24 hodin týdenní doby odpočinku). Pracovní doba proto s přihlédnutím k přestávkám a možným přísnějším limitům platným v případě noční práce nemůže překročit v průměru 78 hodin týdně.

*co nejvíce pracovníků, včetně nemobilních pracovníků, všech mobilních a nemobilních pracovníků železnic a pracovníků na moři; rozšířit ustanovení směrnice o čtyřtýdenní placené dovolené za kalendářní rok a některá ustanovení ve vztahu k noční práci a práci na směny (včetně posouzení zdravotního stavu) na některé mobilní pracovníky a poskytnout těmto pracovníkům záruku přiměřeného odpočinku a omezení počtu odpracovaných hodin ročně. Toto poslední ustanovení se bude vztahovat rovněž na pracovníky na moři.*³⁹⁹ Výsledné znění proto do oblasti působnosti směrnice o pracovní době zahrnuje mobilní pracovníky a pracovníky na moři, umožňuje však zvláštní odchylky. Pokud jde o mobilní pracovníky, kteří nespádají do oblasti působnosti jedné z odvětvových směrnic, umožňuje směrnice o pracovní době jako alternativu odchylek stanovených v článku 17 odst. 3 a článku 18 jejich vynětí z pravidel týkajících se denního odpočinku, přestávek, týdenní doby odpočinku a délky noční práce, aniž by vyžadovala rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo náležitou ochranu. Směrnice o pracovní době však i v tomto případě vyžaduje nejen dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků, nýbrž také to, aby měli pracovníci nárok na „dostatečný odpočinek“, s výjimkou případů nehody nebo bezprostředního nebezpečí nehody. Navzdory původnímu návrhu Evropské komise⁴⁰⁰ tak nepřipouští přijaté znění směrnice o pracovní době další odchylky od referenčního období pro výpočet maximální týdenní pracovní doby mobilních pracovníků.

V případě pracovníků na moři mohou členské státy využít odchylky stanovené v článku 17 odst. 3 směrnice o pracovní době, jelikož jsou přípustné i „*v případě činnosti, při nichž jsou pracoviště pracovníka a jeho bydliště od sebe vzdálena, včetně prací na moři.*“ V těchto případech mají pracovníci i nadále nárok na rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo náležitou ochranu. Vedle toho však směrnice o pracovní době ještě jako výjimku z článku 19 o odchylkách od referenčního období pro výpočet maximální týdenní pracovní doby povoluje v článku 20 referenční období v délce 12 měsíců v případě pracovníků, kteří vykonávají převážně práci na moři. Členské státy mohou stanovit toto delší referenční období z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů souvisejících s organizací práce, s výhradou konzultací se zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců a dodržování obecných zásad o ochraně bezpečnosti a zdraví pracovníků. Tento pružný přístup k dobám odpočinku u pracovníků na moři měl zejména umožnit „*zachování systémů práce na směny založených na dvou směnách po 12 hodinách v období 14 dnů a náležitě uznat mezinárodní a sezónní povahu rozvržení práce v tomto odvětví umožněním výpočtu*

³⁹⁹ Důvodová zpráva sdělení Komise o úpravě pracovní doby v odvětvích a činnostech vyňatých ze směrnice 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993, 18. listopadu 1998, COM(1998) 662 final, bod 13.

⁴⁰⁰ Ibid.

*pracovní doby na ročním základě.*⁴⁰¹ V roce 2006 byla tato konkrétní ustanovení posouzena, přičemž se dospělo k závěru, že jsou pro toto odvětví přiměřená.⁴⁰²

V článku 21 směrnice o pracovní době umožňuje četné zvláštní odchylky pro pracovníky na palubě námořních rybářských plavidel. V odst. 1 stanoví, že „*články 3 až 6 a 8 se nevztahují na pracovníky na palubě námořních rybářských plavidel plujících pod vlajkou členského státu.*“ a že „*členské státy však přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník na palubě námořního rybářského plavidla plujícího pod vlajkou členského státu nárok na dostatečný odpočinek a na omezení pracovní doby na týdenní průměr 48 hodin vypočítaný na základě referenčního období nepřesahujícího 12 měsíců.*“ V odstavcích 2 až 7 pak tak tento článek představuje poměrně podrobně a kasuisticky další minimální standardy odlišné od obecných standardů uvedených ve směrnici o pracovní době, které je nutno v případě pracovníků na palubě námořních rybářských plavidel dodržet. Stejně jako mobilní pracovníci a pracovníci na moři tak podléhají i pracovníci na palubě námořních rybářských plavidel, kteří nespádají do oblasti působnosti specifitějších ustanovení odvětvových sekundárních evropských předpisů,⁴⁰³ obecným ustanovením směrnice o pracovní době, která prostřednictvím svého článku 21 obsahuje rovněž možnosti určité zvláštní modifikace obecných ustanovení pro pracovníky na palubě námořních rybářských plavidel plujících pod vlajkou členského státu. Článek 21 umožňuje členským státům odchýlit se v případě těchto pracovníků od ustanovení o denním odpočinku, přestávkách, týdenní době odpočinku, maximální týdenní pracovní době a délce noční práce. Členské státy však musejí přijmout opatření, která zajistí, aby měli dotyční pracovníci nárok na „dostatečný odpočinek“ a na omezení pracovní doby na týdenní průměr 48 hodin vypočítaný na základě referenčního období nepřesahujícího 12 měsíců. Na dotyčné pracovníky se musí vztahovat maximální pracovní doba, nebo minimální počet hodin odpočinku, pro které jsou příslušné meze stanoveny v článku 21 odst. 3 směrnice o pracovní době. Směrnice o pracovní době v tomto článku rovněž stanoví, že dobu odpočinku lze

⁴⁰¹ Bílá kniha o odvětvích a činnostech vyňatých ze směrnice o pracovní době ze dne 15. července 1997, COM(97) 334, bod 60.

⁴⁰² Zpráva Komise o uplatňování ustanovení směrnice 2003/88/ES na pracovníky na moři ze dne 22. prosince 2006, KOM(2006) 853 v konečném znění.

⁴⁰³ Zejména směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST) (Úř. věst. L 167, 2. 7. 1999, s. 33). Tato směrnice se vztahuje na „námořníka“, tj. na „osobu, která je zaměstnána, najata či pracuje v jakémkoli postavení na palubě plavidla, na které se vztahuje tato dohoda, všech námořních plavidel, veřejných nebo soukromých, která jsou registrována na území některého členského státu a zpravidla využívána pro obchodní námořní plavbu“. S ohledem na jedno z kritérií použitelnosti směrnice stanoví, že „ve sporných případech rozhodne o tom, zda se plavidlo pro účely této dohody považuje za námořní plavidlo nebo za plavidlo využívané pro obchodní námořní plavbu, příslušný orgán členského státu. Musí konzultovat zúčastněné organizace provozovatelů námořních plavidel a námořníků.“

rozdělit nejvýše na dvě části, z nichž jedna je dlouhá nejméně šest hodin, a že časová prodleva mezi dvěma po sobě následujícími dobami odpočinku nesmí překročit 14 hodin. Tato ustanovení tak přímo odrážejí požadavky vyplývající z některých ustanovení směrnice 1999/63/ES. Odchytky od těchto ustanovení jsou pak přípustné v právních a správních předpisech nebo v kolektivních smlouvách za dvou podmínek. Jednak výjimky musí být v souladu s obecnými zásadami ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků a jednak je lze povolit pouze z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce. V těchto případech musí být odchytky pokud možno v souladu se stanovenými normami, ale mohou přihlížet k „častějším nebo delším dobám dovolené nebo k poskytnutí náhradní dovolené“. Kapitán rybářského plavidla na moři musí mít právo upustit od pravidel týkajících se pracovní doby a minimálních dob odpočinku po dobu nezbytnou k zajištění bezprostřední bezpečnosti plavidla, osob na palubě nebo nákladu, nebo k poskytnutí pomoci ostatním plavidlům nebo osobám v tísni na moři. Ustanovení článku 21 odst. 7 členským státům umožňuje stanovit povinnost, dle které pracovníci musejí čerpat dovolenou za kalendářní rok v určitém období kalendářního roku přesahujícím jeden měsíc, během něhož nesmějí být plavidla provozována.

1.1.18. K povinnosti evidence pracovní doby dle obecné směrnice o pracovní době

Byť by se na první pohled mohlo zdát, že směrnice o pracovní době žádnou povinnost evidovat výkon veškeré práce zaměstnanců neobsahuje, a že tudíž ze směrnice o pracovní době nevyplývá povinnost, aby zaměstnavatelé tuto evidenci vedli, a to ani pro případ nutnosti ověření toho, zda jsou dodržovány minimální standardy ve směrnici o pracovní době vytyčené, opak je pravdou. Dne 14. 5. 2019 SDEU rozhodl ve věci CCOO proti Deutsche Bank SAE⁴⁰⁴, která se týkala předběžné otázky ohledně problematiky evidence pracovní doby.

Odborová organizace pracovníků působící na celostátní úrovni ve Španělsku⁴⁰⁵ podala kolektivní žalobu proti Deutsche Bank k Vrchnímu soudu, ve které se domáhala vydání rozsudku, kterým by byla Deutsche Bank uložena povinnost zavést systém evidence pracovní doby odpracované zaměstnanci za každý den. Tento systém by umožnil ověřit dodržování stanovené pracovní doby. Dále požadovala, aby zaměstnavatelé byla uložena povinnost sdělit zástupcům odborů informace týkající se práce přesčas odpracované za měsíc. Dle názoru CCOO vyplývá

⁴⁰⁴ Rozsudek ze dne 14. května 2019 ve věci Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) proti Deutsche Bank SAE, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

⁴⁰⁵ Dále jen „CCOO“.

povinnost zavést takový systém evidence z příslušných článků španělského zákoníku práce vykládaných ve světle článku 31 odst. 2 LZP EU, relevantních článků směrnice o pracovní době, jakož i z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 1⁴⁰⁶ a Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 30⁴⁰⁷, přijatými Mezinárodní organizací práce ve Washingtonu dne 28. listopadu 1919 a v Ženevě dne 28. června 1930. Deutsche Bank naopak tvrdila, že španělské právo takovou obecnou povinnost nestanoví.

Vrchní španělský soud v rámci řešení dané kauzy zjistil, že Deutsche Bank nezavedla systém pro evidenci doby odpracované svými zaměstnanci, na jehož základě by bylo možné ověřit dodržování dohodnuté pracovní doby a vyčíslit případné odpracované přesčasové hodiny. Deutsche Bank konkrétně používala aplikaci v podobě tzv. „absences calendar“, v níž bylo možné zaznamenat pouze celodenní nepřítomnost jako dovolenou nebo jiné pracovní volno, avšak neevidovala se v ní přesně délka pracovní doby každého zaměstnance a počet přesčasových hodin. Z judikatury španělského Nejvyššího soudu pak plynulo, že zaměstnavatel má v souladu se španělským vnitrostátním právním řádem pouze povinnost vést evidenci odpracovaných přesčasů a na konci každého měsíce sdělit zástupcům odborů počet hodin, které zaměstnanci odpracovali výkonem práce přesčas. Tento závěr opíral Nejvyšší soud především o následující úvahy. Zaprvé povinnost vést evidenci stanovil španělský zákoník práce pouze pro práci přesčas, a nikoli tedy i pro „běžnou“ pracovní dobu vymezenou jako pracovní doba, která nepřekračuje délku maximální pracovní doby. Zadruhé byl toho názoru, že ve všech případech, kdy hodlal španělský zákonodárce stanovit povinnost evidovat odpracované hodiny, učinil tak konkrétně jako v případě pracovníků na částečný úvazek a mobilních, námořních nebo železničních pracovníků. Zatřetí ukládá článek 22 směrnice o pracovní době stejně jako španělské právo povinnost vést záznamy o pracovní době ve zvláštních případech, a nikoli povinnost vést záznamy o „běžné“ pracovní době. Začtvrté by vedení evidence pracovní doby u každého pracovníka znamenalo zpracovávání osobních údajů s rizikem neoprávněného zásahu podnikem do soukromého života pracovníka.

O těchto závěrech Nejvyššího soudu měl však španělský Vrchní soud výrazné pochybnosti, a to zejména proto, že z průzkumu provedeného v kontextu řešeného tématu v roce 2016 vyplývalo, že 53,7 % práce odvedené přesčas nebylo zaznamenáno do evidence, přičemž je zřejmé, že je nezbytné znát přesný počet běžně vykonávaných hodin práce, aby bylo možné určit,

⁴⁰⁶ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 1, Pracovní doba průmysl (1919), viz blíže Smlouva 80/1922 Sb., aby byl omezen počet pracovních hodin v závodech průmyslových na 8 hodin denně a 48 hodin týdně.

⁴⁰⁷ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 30, Pracovní doba v obchodě a kancelářích, 1930, Českou republikou neratifikovaná.

zda došlo k práci přesčas. Pouze prostřednictvím takového systému veškeré odpracované doby u jednotlivých zaměstnanců lze tedy ověřit případné překročení maximálních limitů pracovní doby v referenčním období. Jiný výklad práva by v praxi připravil pracovníky o zásadní důkazní prostředky, kterými by mohli doložit, že délka jejich pracovní doby přesáhla maximální limit, a jejich zástupce o možnost ověřit soulad s platnými pravidly v této oblasti, takže kontrola dodržování pracovní doby a doby odpočinku by závisela pouze na dobré vůli zaměstnavatele. Proto se Vrchní soud SDEU zejména dotázal na to, zda z evropského práva vyplývá pro zaměstnavatele povinnost zavést systém evidence skutečné pracovní doby pro pracovníky pracující na plný úvazek, kteří se výslovně nezavázali, jednotlivě nebo kolektivně, k práci přesčas a kteří nejsou mobilními pracovníky a nepracují v rámci obchodního loďstva nebo železniční dopravy.

SDEU na úvod zrekapituloval, že podstatou sporu je, zda evropské právo ukládá zaměstnavatelům povinnost zavést systém umožňující měřit délku pracovní doby odpracované každým zaměstnancem. V prvotní úvaze připomněl, že nárok každého pracovníka na stanovení maximální týdenní a denní pracovní doby a doby odpočinku má jakožto zásada sociálního práva EU nejen zvláštní význam, ale je také výslovně zakotven v článku 31 odst. 2 LZP EU. Příslušná ustanovení směrnice o pracovní době toto základní právo konkretizují a musí proto být vykládána s ohledem na něj. Proto nelze ustanovení směrnice o pracovní době vykládat restriktivně na újmu právům, která pracovník z příslušných článků vyvozuje. Je tedy třeba vykládat směrnici o pracovní době s ohledem na význam základního práva každého pracovníka na stanovení maximální týdenní a denní pracovní doby a minimální týdenní a denní doby odpočinku. V zájmu zajištění plné účinnosti směrnice o pracovní době je proto nezbytné, aby členské státy zajistily dodržování těchto minimálních dob odpočinku a zabránily překročení maximální délky týdenní pracovní doby. Přestože relevantní články směrnice o pracovní době neurčují konkrétní způsob, jakým musí členské státy zajistit, aby byla provedena práva, která stanoví, a členské státy tak mají pro tento účel prostor pro uvážení, dospěl SDEU k závěru, že to nemění nic na tom, že vzhledem k zásadnímu cíli sledovanému směrnicí o pracovní době, tj. zaručit účinnou ochranu životních a pracovních podmínek pracovníků a vyšší úroveň ochrany jejich zdraví a bezpečnosti, mají členské státy povinnost zaručit, aby byl v plném rozsahu zajištěn užitečný účinek těchto práv tím, že pracovníci budou mít skutečně nárok na minimální denní a týdenní doby odpočinku a že bude respektováno omezení průměrné délky týdenní pracovní doby stanovené směrnicí o pracovní době.

S ohledem na výše zmíněné obecné úvahy pak bylo dle názoru SDEU třeba zkoumat, zda a do jaké míry je zavedení systému umožňujícího měřit délku denní pracovní doby u každého pracovníka nezbytné k tomu, aby bylo účinným způsobem zajištěno respektování maximální týdenní pracovní doby a minimální denní a týdenní doby odpočinku. SDEU v daných souvislostech dospěl k závěru, že v případě neexistence takového systému nelze objektivně a spolehlivě určit počet hodin, které zaměstnanec odpracoval, jejich rozložení v čase či počet hodin odpracovaných přesčas nad rámec běžné pracovní doby, přičemž za těchto podmínek by bylo pro pracovníky příliš obtížné, ne-li prakticky nemožné, domoci se respektování svých práv, která jim dává článek 31 odst. 2 LZP EU a směrnice o pracovní době, a účinně tak využívat omezení délky týdenní pracovní doby a minimální denní a týdenní doby odpočinku stanoveného ve směrnici o pracovní době. Objektivní a spolehlivé určení počtu hodin odpracovaných denně a týdně je tak dle názoru SDEU nutné k tomu, aby bylo zjištěno, zda byla dodržena maximální délka týdenní pracovní doby, do níž se v souladu s dikcí směrnice o pracovní době počítají i přesčasové hodiny, a dále k tomu, aby bylo zjištěno, zda byla dodržena minimální týdenní a denní doba odpočinku. Proto dle názoru SDEU tak jakákoliv vnitrostátní právní úprava, která nestanoví povinnost používat nástroj umožňující objektivně a spolehlivě určit počet hodin odpracovaných denně a týdně, není s to zaručit užitečný účinek práv zakotvených v článku 31 odst. 2 LZP EU a směrnici o pracovní době, neboť zaměstnavatelům a pracovníkům znemožňuje ověřit, zda jsou tato práva dodržována, a je tedy pravděpodobné, že cíl směrnice o pracovní době, spočívající v zajištění lepší ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků, nebude splněn.

Co se týče povinnosti evidovat pouze takzvané přesčasové hodiny, SDEU v daném ohledu dospěl k závěru, že hodiny lze kvalifikovat jako „přesčasové“ pouze v případě, že je známa, a tedy předem měřena, doba odpracovaná každým pracovníkem. Povinnost zaznamenávat pouze hodiny odpracované přesčas tedy nedává pracovníkům do rukou nástroj, který by účinným způsobem zajistil, že bude za všech okolností respektována maximální délka týdenní pracovní doby stanovená směrnicí o pracovní době, do níž se počítají přesčasové hodiny, a minimální denní a týdenní doba odpočinku stanovená v této směrnici. Tato povinnost tedy v žádném případě neumožňuje nahradit systém, který by byl schopen v případě pracovníků, kteří nesouhlasili s prací přesčas, mimo jiné zaručit účinné respektování úpravy maximální délky týdenní pracovní doby. Naopak pouze takový systém evidence pracovní doby, jehož prostřednictvím lze počítat hodiny odpracované zaměstnanci denně, dává pracovníkům do rukou zvláště účinný nástroj, jak jednoduše získat objektivní a spolehlivé údaje o skutečně odpracované době, takže jim může usnadnit prokázat, že došlo k porušení práv. Dle názoru SDEU nelze mít totiž za to, že obtíže

vyplývající z neexistence systému umožňujícího měřit délku denní pracovní doby u každého pracovníka lze překonat vyšetřovacími pravomocemi a sankcemi, které vnitrostátní právní úprava dává kontrolním orgánům jako je inspekce práce. Není-li totiž zaveden takový systém, tyto orgány ztrácí účinný nástroj, jak získat objektivní a spolehlivé údaje o délce pracovní doby pracovníků v každém podniku, který je nezbytný k tomu, aby mohly plnit kontrolní funkci a uložit případně sankci. Proto SDEU dospěl k závěru, že pokud neexistuje systém, jehož prostřednictvím lze měřit, jak dlouho každý pracovník denně pracoval, není zaručeno, že bude pracovníkům plně zajištěno dodržování práva na maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku stanoveného ve směrnici o pracovní době, a jeho dodržování tak bude ponecháno na uvážení a svévoli zaměstnavatele. SDEU v daných souvislostech proto určil, že v zájmu zajištění užitečného účinku práv stanovených ve směrnici o pracovní době a základního práva zakotveného v článku 31 odst. 2 LZP EU musí členské státy ve vnitrostátních právních rádech uložit zaměstnavatelům povinnost zavést objektivní, spolehlivý a přístupný systém pro měření délky denní pracovní doby u každého pracovníka.

Dá se tedy na závěr této kapitoly shrnout, že zavedení spolehlivého a dostupného objektivního systému pro měření délky denní pracovní doby u každého pracovníka je součástí obecné povinnosti členských států a zaměstnavatelů zavést organizační opatření a prostředky nezbytné k ochraně bezpečnosti a zdraví zaměstnanců. Takový systém je kromě toho nezbytný k tomu, aby zástupci zaměstnanců, jež hrají zvláštní roli v ochraně bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, mohli uplatnit právo žádat zaměstnavatele, aby přijal vhodná opatření a předložit mu k tomuto účelu příslušné návrhy. Na tomto závěru nemůže nic změnit ani skutečnost, že potřeba poskytnout zvláštní ochranu určitým kategoriím pracovníků vedla unijního normotvůrce k tomu, že takovou povinnost výslovně stanovil pro tyto určité kategorie pracovníků ve zvláštních evropských právních předpisech. I přesto, že v obecné směrnici o pracovní době není tato povinnost výslovně stanovena, nelze pouze na základě této skutečnosti dospět k závěru, že podobná povinnost spočívající v zavedení objektivního, spolehlivého a přístupného systému pro měření délky denní pracovní doby neplatí obecně pro všechny pracovníky. Ba naopak ji je třeba v zájmu zajištění užitečného účinku směrnice o pracovní době i vzhledem k důležitosti základního práva zakotveného v článku 31 odst. 2 LZP EU zajistit obecně ve vztahu ke všem pracovníkům.

1.1.19. Závěrem

Z výše uvedené obšírné právní analýzy je dozajista zřejmé, že směrnice o pracovní době je velice složitý právní nástroj. Směrnice o pracovní době má chránit zdraví a bezpečnost pracovníků tím, že stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví v rámci právní úpravy pracovní doby. Tento cíl by neměl být nikdy zcela podřízen úvahám ryze ekonomické povahy. Stejně tak však má být směrnice o pracovní době současně i flexibilním nástrojem, který umožňuje pružné uplatňování hlavních norem a povoluje řadu odchylek, které umožňují přizpůsobení zvláštnostem určitých odvětví či určitých kategorií pracovníků, přičemž jsou pracovníci současně chráněni před nepříznivými účinky příliš dlouhé pracovní doby nebo nedostatečného odpočinku. Důležité je, že směrnice o pracovní době je, stejně jako všechny směrnice EU, pro členské státy závazná. Její ustanovení je tak nutno řádně provést do vnitrostátního práva. Za rozvoj právních rámců k uplatňování pravidel ochrany, která jsou obsažena ve směrnici o pracovní době, a za případné využití příslušných prvků flexibility, které nabízí, nebo za zavedení ustanovení, jež jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků, nesou prvořadou odpovědnost členské státy EU. Tomu, zda se v případě České republiky podařila řádná transpozice a implementace požadavků směrnice o pracovní době do vnitrostátního právního řádu, se budu věnovat blíže v jedné z dalších kapitol disertační práce.

1.2. Ke zvláštním sekundárním právním předpisům věnujícím se pracovní době

1.2.1. Úvodem

Co se týče zvláštních oblastí, které jsou upraveny specifickými akty sekundárního evropského práva, lze úvodem říci, že jich je celá řada. Je tomu tak proto, že evropský zákonodárce a významní sociální partneři mají za to, že takové zvláštní právní předpisy je třeba přijímat, ať už s ohledem na zvláštní kategorii osob, kterou je třeba chránit určitým specifickým způsobem, nebo s ohledem na specifika výkonu práce v určitých oblastech. Speciální úpravu si zasloužili mladiství zaměstnanci, zaměstnanci v silniční dopravě, civilním letectví, přeshraniční železniční dopravě nebo na vnitrozemských vodních cestách. Cílem této podkapitoly tedy bude stručně představit tuto právní úpravu i v kontextu případných rozhodnutí SDEU a výkladů s ní souvisejících.

1.2.2. Ke směrnici o ochraně mladistvých pracovníků

Dne 22. června 1994 byla na půdě EU přijata směrnice 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků.⁴⁰⁸ Tato směrnice je založena na základním principu, vyplývajícím z tehdejší Charty Společenství o základních sociálních právech pracovníků, který byl obsažen v bodě 22 této Charty. Dle tohoto principu „*musí být přijata nezbytná opatření s cílem upravit předpisy pracovního práva platné pro mladistvé, aby odpovídaly požadavkům na jejich vývoj a potřebám jejich odborného vzdělávání a přístupu k zaměstnání. Zejména musí být omezena délka pracovní doby pracovníků mladších osmnácti let, aniž by bylo možné toto omezení obejít odvoláním se na práci přesčas, a zakázána noční práce, s výjimkou některých zaměstnání stanovených ve vnitrostátních právních předpisech.*“ Podobný požadavek je možno nalézt v článku 32 LZP EU s názvem „Zákaz dětské práce a ochrana mladých lidí při práci“, který v části druhé říká, že „*mladí lidé přijatí do práce musí práci vykonávat za podmínek odpovídajících jejich věku a být chráněni před hospodářským vykořisťováním a před jakoukoli prací, která by mohla ohrozit jejich bezpečnost, zdraví nebo tělesný, duševní, mravní nebo sociální rozvoj nebo narušit jejich vzdělávání.*“ Byl to ostatně i Evropský parlament, který, v souladu s jeho usnesením o práci dětí⁴⁰⁹, kde shrnul různá hlediska práce mladistvých, trval na nezbytnosti přijetí zvláštní směrnice věnující se problematice ochrany mladistvých. Taktéž byla brána v potaz dikce článku 15 směrnice Rady 89/391/EHS⁴¹⁰, který stanoví, že „*zvlášť ohrožené rizikové skupiny musí být chráněny proti nebezpečím, která je zvlášť ohrožují.*“ Do těchto skupin pak lze beze sporu zařadit i děti a dospívající.

Článek 2 směrnice o ochraně mladistvých pracovníků se věnuje osobní působnosti směrnice, když nejdříve v odstavci 1 stanoví, že „*tato směrnice se vztahuje na všechny osoby mladší 18 let, které uzavřely pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru, které upravuje právo některého členského státu nebo které se tímto právem řídí.*“, aby následně v odstavci 2 umožnil výjimky, když říká, že „*členské státy mohou právními nebo správními předpisy stanovit, že se tato směrnice nevztahuje v mezích a za podmínek, které stanoví právní nebo správní předpisy, na příležitostné nebo krátkodobé práce zahrnující: a) domácí službu v soukromé domácnosti, nebo*

⁴⁰⁸ Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994, o ochraně mladistvých pracovníků (Úř. věst. L 216, 20.8.1994, s. 12-20), dále jen „směrnice o ochraně mladistvých pracovníků“.

⁴⁰⁹ Viz blíže Úř. věst. C 190, 20. 7. 1987, s. 44, dostupný na:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C:1987:190:FULL&from=EN>

⁴¹⁰ Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. L 183, 29. 6. 1989, s. 1).

b) práci v rodinném podniku považovanou za práci, která neškodí mladistvým, neohrožuje je ani pro ně není nebezpečná."

V článku 3 jsou upraveny definice důležité pro správný výklad směrnice o ochraně mladistvých pracovníků. Z hlediska probíraného tématu jsou relevantní definice mladistvých, dětí, dospívajících, pracovní doby a doby odpočinku. V daném kontextu směrnice stanoví, že „*pro účely této směrnice se: a) "mladistvými" rozumějí všechny osoby mladší osmnácti let uvedené v čl. 2 odst. 1; b) "dětmi" rozumějí všichni mladiství, kteří nedosáhli věku patnácti let nebo kteří stále plní povinnou školní docházku uloženou vnitrostátními právními předpisy; c) "dospívajícími" rozumějí všichni mladiství starší než patnáct let, ale mladší než osmnáct let, kteří již neplní povinnou školní docházku uloženou vnitrostátními právními předpisy; ...e) "pracovní dobou" rozumí jakákoli doba, během které je mladistvý v souladu s právními předpisy nebo zvyklostmi v práci k dispozici zaměstnavateli a vykonává činnost nebo své povinnosti; f) "dobou odpočinku" rozumí jakákoli doba, která není pracovní dobou."*

Článek 4 se věnuje zákazu práce dětí, nicméně v určitých případech ji dovoluje. S ohledem na určitou specifickou kategorii dětí obsahuje limity výkonu práce, když v článku 4 odst. 2 písmenech b) a c) stanoví, že „*s ohledem na cíle uvedené v článku 1 mohou členské státy právními nebo správními předpisy stanovit, že se zákaz práce dětí nevztahuje na: [...] b) děti ve věku nejméně čtrnáct let, které pracují v rámci střídavého vzdělávacího systému nebo v rámci stáže v podniku, pokud je tato práce vykonávána za podmínek stanovených příslušným orgánem; c) děti ve věku nejméně čtrnáct let, které vykonávají lehké práce jiné, než které jsou uvedeny v článku 5; lehké práce jiné, než které jsou uvedeny v článku 5, mohou vykonávat i děti ve věku třináct let, avšak po omezený počet hodin týdně a pouze druhy práce vymezené vnitrostátními právními předpisy."*

Tématům pracovní doby, doby odpočinku, noční práce mladistvých a dalším úzce souvisejícím podkategoriím se pak věnuje oddíl III. směrnice o ochraně mladistvých pracovníků. Článek 8 se věnuje problematice omezení rozsahu pracovní doby. V souvislosti s výkonem práce dětí říká v odstavci 1, že „*členské státy, které využijí možnosti uvedené v čl. 4 odst. 2 písm. b) nebo c), přijmou opatření nezbytná pro omezení pracovní doby dětí: a) na osm hodin denně a čtyřicet hodin týdně pro děti, které pracují v rámci střídavého vzdělávacího systému nebo v rámci stáže v podniku; b) na dvě hodiny ve vyučovací den a na dvanáct hodin týdně pro práce vykonávané během školního období mimo hodiny školní výuky, pokud je právní předpisy nebo zvyklosti nezakazují; denní pracovní doba nesmí v žádném případě přesáhnout sedm hodin; toto omezení*

lze změnit na osm hodin pro děti, které dosáhly věku patnáct let; c) na sedm hodin denně a třicet pět hodin týdně pro práce vykonávané po dobu nejméně jednoho týdne, kdy není školní výuka; tato omezení lze změnit na osm hodin denně a čtyřicet hodin týdně pro děti, které dosáhly věku patnáct let; d) na sedm hodin denně a třicet pět hodin týdně pro lehké práce vykonávané dětmi, které již neplní povinnou školní docházku uloženou vnitrostátními právními předpisy.“ Odstavec 2 následně upravuje maximální limity pracovní doby dospívajících, když stanoví, že „členské státy přijmou opatření nezbytná pro omezení pracovní doby dospívajících na osm hodin denně a čtyřicet hodin týdně.“ V odstavci 3 se pak upřesňuje, že „čas věnovaný vzdělávání mladistvého, který pracuje v rámci střídavého vzdělávacího systému nebo v rámci stáže v podniku, se zahrnuje do pracovní doby.“ Odstavec 4 se věnuje problematice souběžného zaměstnání mladistvých, když říká, že „je-li mladistvý zaměstnán více zaměstnavateli, pracovní dny a pracovní hodiny se sčítají.“ Odstavec 5 se zaměřuje na možné odchylky od odstavce 1 písm. a) a od odstavce 2, když stanoví, že „členské státy mohou právními nebo správními předpisy povolit odchylky od odst. 1 písm. a) a odstavce 2 buď jako výjimku, nebo pokud pro to jsou objektivní důvody“, přičemž dodává, že „členské státy určí právními nebo správními předpisy podmínky, omezení a podrobnosti zavádění těchto odchylek.“

Článek 9 směrnice o ochraně mladistvých pracovníků se pak věnuje právní úpravě noční práce mladistvých. I zde přistupuje odlišně ke kategoriím dětí a dospívajících, když nejdříve v odstavci 1 písm. a) pro případ výkonu práce dětí stanoví, že „členské státy, které využijí možnosti uvedené v čl. 4 odst. 2 písm. b) nebo c), přijmou opatření nezbytná pro zákaz práce dětí mezi dvacátou hodinou a šestou hodinou“, aby následně v písmenu b) tohoto odstavce stanovila, že „členské státy přijmou opatření nezbytná pro zákaz práce dospívajících buď mezi dvacátou druhou hodinou a šestou hodinou, nebo mezi dvacátou třetí hodinou a sedmou hodinou.“ Odstavce 2 a 3 se věnují výjimkám z výše uvedených pravidel pro dospívající zaměstnance, když se v písmenu a) odstavce 2 nejdříve stanoví, že „členské státy mohou právními nebo správními předpisy povolit práci dospívajících během zakázané doby noční práce podle odst. 1 písm. b) pro zvláštní odvětví činnosti“, a že „v tomto případě členské státy přijmou vhodná opatření, aby zajistily, že dospívající je pod dohledem dospělého, pokud je tento dohled pro ochranu dospívajícího nezbytný“, aby se následně v písmenu b) odstavce 2 upřesnilo, že „uplatní-li se písmeno a), zůstává práce i nadále zakázána mezi půlnocí a čtyřmi hodinami“, přičemž „členské státy však mohou právními nebo správními předpisy povolit práci dospívajících během doby zákazu noční práce, pokud to vyžadují objektivní důvody a za podmínky, že dospívajícím bude poskytnuta náhradou vhodná doba odpočinku a že nebudou zpochybněny cíle stanovené v článku 1, v těchto případech:

- práce vykonávané v odvětví námořní dopravy nebo rybolovu,
- práce vykonávané v ozbrojených silách nebo u policie,
- práce vykonávané v nemocnicích nebo obdobných zařízeních,
- kulturní, umělecké, sportovní nebo reklamní činnosti.“

Odstavec 3 se věnuje lékařskému vyšetření způsobilosti dospívajících k noční práci, když říká, že „před případným přidělením na noční práci a poté v pravidelných odstupech mají dospívající nárok na bezplatné lékařské vyšetření a vyšetření své způsobilosti, ledaže má práce během zákazu noční práce výjimečnou povahu.“

V článku 10 směrnice o ochraně mladistvých pracovníků je opět dichotomicky řešena ochrana dětí a dospívajících s ohledem na minimální dobu jejich odpočinku, když se nejdříve v odstavci 1 písmenu a) s ohledem na minimální denní odpočinek dětí požaduje, že „členské státy, které využijí možnosti uvedené v čl. 4 odst. 2 písm. b) nebo c), přijmou nezbytná opatření k zajištění, aby děti měly za každých dvacet čtyři hodin nárok na nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň čtrnácti hodin“, aby se následně v písmenu b) tohoto odstavce ve stejné otázce v souvislosti s dospívajícími stanovilo, že „členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění, aby dospívající měli za každých dvacet čtyři hodin nárok na nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň dvanácti hodin.“ V odstavci 2 je posléze upravena pro obě kategorie zaměstnanců shodně jejich minimální týdenní doba odpočinku, když se zdestanoví, že „členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každých sedm dní: - děti, vůči kterým využily možnosti uvedené v čl. 4 odst. 2 písm. b) nebo c), a - dospívající měli nárok na odpočinek po dobu alespoň dvou dnů, pokud možno následujících po sobě. Z technických nebo organizačních důvodů může být minimální doba odpočinku snížena, ale v žádném případě nesmí být kratší než třicet šest po sobě následujících hodin. Minimální doba odpočinku uvedená v prvním a druhém pododstavci zpravidla zahrnuje neděli.“ V odstavci 3 se stanoví obecná výjimka pro oba typy odpočinku v případě přerušovaných činností, když říká, že „členské státy mohou právními nebo správními předpisy stanovit, že minimální doba odpočinku uvedená v odstavcích 1 a 2 může být přerušována u činností, které se vyznačují dělenými nebo krátkými pracovními obdobími během dne.“ V odstavci 4 posléze figuruje výjimka pouze pro dospívající. V souladu s jeho dikcí „členské státy mohou právními nebo správními předpisy pro dospívající stanovit odchylky od odst. 1 písm. b) a odstavce 2, pokud to vyžadují objektivní důvody a za podmínky, že bude dospívajícím poskytnuta náhradou vhodná doba odpočinku a že nebude zpochybněn účel stanovený v článku 1, v těchto případech: a) práce vykonávané v odvětví námořní dopravy nebo rybolovu; b) práce vykonávané v ozbrojených silách

nebo u policie; c) práce vykonávané v nemocnicích nebo obdobných zařízeních; d) práce vykonávané v zemědělství; e) práce vykonávané v odvětví cestovního ruchu nebo v odvětví hotelů, restaurací a kaváren; f) činnosti, kde se vyznačují dělenými pracovními obdobími během dne.“

Článek 11 směrnice se věnuje vhodné době čerpání ročního odpočinku pracujících dětí, když stanoví, že „členské státy, které využívají možnosti uvedené v čl. 4 odst. 2 písm. b) nebo c), dbají, aby období, ve kterém se nevykonává žádná práce, bylo podle možností zahrnuto do školních prázdnin dětí, které plní povinnou školní docházku podle vnitrostátních právních předpisů.“

Přestávky v práci pro obě kategorie mladistvých jsou upraveny v článku 12, který říká, že „členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění, aby mladiství, pokud jejich denní pracovní doba přesahuje čtyři a půl hodiny, měli nárok na přestávku po dobu alespoň třiceti minut, pokud možno po sobě následujících.“

Článek 13, který je posledním článkem probíraného oddílu směrnice o ochraně mladistvých pracovníků se věnuje možným odchylkám z důvodu vyšší moci a náhradnímu odpočinku za ně v případě práce dospívajících, když říká, že „Členské státy mohou právními nebo správními předpisy povolit odchylky od čl. 8 odst. 2, od čl. 9 odst. 1 písm. b), od čl. 10 odst. 1 písm. b) a v případě práce dospívajících od článku 12 pro práce vykonávané za okolností uvedených v čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391/EHS, za podmínky, že jsou tyto práce dočasné a nesnesou odkladu, že dospělí pracovníci nejsou k dispozici a že dospívajícím budou poskytnuty odpovídající náhradní doby odpočinku ve lhůtě tří týdnů.“. Při událostech, které nastaly za neobvyklých a nepředvídatelných okolností, jež jsou mimo kontrolu zaměstnavatele, nebo při mimořádných situacích, jejichž následkům by nebylo možné zabránit ani při náležité péči, se tedy lze odchýlit u dospívajících od limitů pracovní doby na osm hodin denně a čtyřicet hodin týdně, výkonu noční práce, minimálního denního alespoň dvanáctihodinového odpočinku a od poskytnutí přestávky v práci. To však pouze za předpokladu, že nejsou zaměstnavateli k dispozici dospělí pracovníci, tyto práce jsou pouze dočasné, a bude za ně dospívajícím poskytnut náhradní odpočinek ve lhůtě tří týdnů.

K rozebírané směrnici nebyl bohužel vydán za celou dobu její účinnosti jediný rozsudek SDEU.

1.2.3. Ke směrnici o pracovní době ve vnitrozemské vodní dopravě

Oblasti vnitrozemské vodní dopravy se věnuje směrnice Rady 2014/112/EU.⁴¹¹ Jak ostatně již z plného názvu směrnice o vnitrozemské vodní dopravě plyne, je tato směrnice odrazem dohody evropských sociálních partnerů. Jak pak může vyplývat z bodu 8 recitálu směrnice o vnitrozemské vodní dopravě, její úprava zřejmě není komplexní. Měla by tak zřejmě představovat pouze doplňkovou zvláštní úpravu ke směrnici o pracovní době, která by měla v oblastech, které upravuje od obecné směrnice o pracovní době odlišně, přednost. Je však nutné si hned na úvod položit otázku, zda vůbec směrnice o vnitrozemské vodní dopravě dává prostor pro aplikaci směrnice o pracovní době v tzv. zbytkových věcech. Jak totiž vyplývá ze záměru evropského zákonodárce, respektive v diskutovaném případě přesněji řečeno ze záměru relevantních sociálních partnerů v dané oblasti⁴¹², je účelem směrnice o vnitrozemské vodní dopravě komplexně právně upravit toto odvětví a sjednotit tak předchozí roztržštěnou právní úpravu, založenou pouze na nutnosti garance tzv. dostatečného odpočinku v souladu s dílkou článku 20 směrnice o pracovní době, který si každý členský stát vykládal odlišně. Je tedy otázkou, zda po účinnosti této velice obšírné zvláštní právní úpravy regulující oblast vnitrozemské vodní dopravy zbyl vůbec nějaký prostor pro aplikaci některého z ustanovení směrnice o pracovní době. Dle mého názoru nikoliv.

Zajímavá problematika se poté v kontextu nutnosti aplikace diskutované směrnice o vnitrozemské vodní dopravě řeší v recitálu 17, který stanoví, že „v souladu s ustálenou judikaturou Soudního dvora Evropské unie⁴¹³ nemůže skutečnost, že některá činnost uváděná ve směrnici není v určitém členském státě prováděna, zprostit tento členský stát jeho povinnosti přijmout právní nebo správní předpisy k zajištění řádného provedení všech ustanovení této směrnice. Jak zásada právní jistoty, tak nezbytnost zajištění plného použití směrnic *de iure*, nikoliv pouze *de facto* totiž vyžadují, aby všechny členské státy převzaly požadavky stanovené dotčenou směrnicí vytvořením jasného, přesného a transparentního právního rámce, jenž je tvořen

⁴¹¹ Viz blíže směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy, uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), (Úř. věst. L 367, 23. 12. 2014, s. 86), dále jen „směrnice o vnitrozemské vodní dopravě“.

⁴¹² Viz blíže Návrh SMĚRNICE RADY, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě určitých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací velitelů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), COM/2014/0452 final - 2014/0212 (NLE), dostupný na:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/TXT/?uri=CELEX%3A52014PC0452>

⁴¹³ Viz mj. rozsudek ze dne 14. ledna 2010 ve věci Komise v. Česká republika, C-343/08, ECLI:EU:C:2010:14.

závaznými předpisy pro oblast, jíž se směrnice týká. Tato povinnost je členským státům uložena proto, aby byly připraveny na jakoukoliv změnu situace, ke které by později mohlo v členských státech dojít, a aby bylo zajištěno, že všechny subjekty práva ve Společenství, včetně subjektů v členských státech, ve kterých určitá činnost upravená směrnicí neexistuje, mohou za všech okolností jasně a přesně znát svá práva a povinnosti. Podle judikatury není nutno směrnici provést pouze v případě, kdy je takové provedení bezpředmětné ze zeměpisných důvodů. Členské státy o nich mají v těchto případech informovat Komisi.“ U některých států totiž v době projednávání této sekundární evropské právní normy vznikala pochybnost, zda je pro ně relevantní a zda její požadavky musí do vnitrostátního právního řádu vůbec promítnout. Směrnice o vnitrozemské vodní dopravě provádí Evropskou dohodu o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy, uzavřenou dne 15. února 2012 Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF). Důvodů, proč měli sociální partneři v tomto odvětví za to, že je vhodné přijmout specifickou právní úpravu, je hned několik. Předně se domnívali, že v obecné směrnici o pracovní době nejsou dostatečně zohledněny zvláštní pracovní a životní podmínky v odvětví vnitrozemské vodní dopravy, a proto je třeba přijmout specifičtější pravidla v souladu s článkem 14 směrnice o pracovní době. Vnitrozemská vodní doprava má dle jejich názoru většinou formu mezinárodní přepravy, tedy přepravy s přeshraničním prvkem na evropské síti vodních cest. Dále měli za to, že je třeba vytvořit stejné rámcové podmínky v této oblasti, aby se zabránilo nekalé soutěži, která podle jejich názoru pramení i z rozdílné úpravy pracovní doby v tomto odvětví. Za jedno ze zásadních specifíků sociální partneři v dané oblasti považují skutečnost, že pracovníci na palubě lodi tráví i odpočinek, neboť tento nemohou trávit vzhledem k pozici lodi daleko od jejich bydliště doma, a často usilují o to, aby odpracovali více pracovních dní a nakumulovali si volno pro možnost čerpání delší doby odpočinku doma nebo na jiném vhodném místě podle jejich volby. Specifická na výkonu práce ve vnitrozemské lodní dopravě je i skutečnost, že velkou část pracovní doby pracovníků tvoří doba pracovní pohotovosti. S touto skutečností je třeba v rámci utváření specifické právní úpravy pro tuto kategorii osob taktéž počítat. Co se týče osobní působnosti směrnice, této se věnuje odstavec 1 výše zmíněné dohody, když v bodě 1 stanoví, že *„tato dohoda se vztahuje na mobilní pracovníky, kteří jsou zaměstnání jako členové posádky nebo lodního personálu na palubě plavidla, jež je v provozu na území členského státu a používá se k obchodní vnitrozemské vodní dopravě.“* V bodě 2 tohoto odstavce pak upřesňuje, že *„podnikatelé v odvětví vnitrozemské vodní dopravy nejsou pro účely této dohody považováni za pracovníky, a to ani v případě, že mají status pracovníka ve vlastním podniku.“* Je tedy zřejmé, že cílem směrnice nebylo normovat pracovní dobu podnikatelů činných v odvětví

vnitrozemské vodní dopravy. V bodě 5 figuruje možnost podřídit působnosti směrnice určitý typ mobilních pracovníků, když stanoví, že *„mobilní pracovníci, kteří jsou zaměstnání na palubě plavidla, jež je v provozu na území členského státu a nepoužívá se k obchodní vnitrozemské vodní dopravě, a jejichž pracovní podmínky jsou upraveny formou kolektivních smluv nebo smluv o mzdách uzavřených mezi organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců, mohou být po dohodě s těmito organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců a s jejich souhlasem zahrnuti do oblasti působnosti této dohody, pokud jsou pro pracovníky ustanovení této dohody výhodnější.“*

Odstavec 2 dohody se věnuje definicím některých pojmů, které je třeba pro správné pochopení ustanovení směrnice o vnitrozemské vodní dopravě řádně rozklíčovat. V kontextu řádného pochopení osobní působnosti směrnice o vnitrozemské vodní dopravě jsou důležité definice „podnikatele v odvětví vnitrozemské vodní dopravy“, „lodního personálu“ a „mobilního pracovníka“. V souvislosti s těmito pojmy směrnice o vnitrozemské vodní dopravě říká, že pro účely této dohody se *„podnikatelem v odvětví vnitrozemské vodní dopravy rozumí každá osoba, která samostatně a na vlastní účet provozuje plavidla vnitrozemské vodní dopravy k obchodním účelům“*, dále pak *„lodním personálem personál podle článku 1.01 definice č. 103 přílohy II směrnice 2006/87/ES“*, tj. tedy všichni zaměstnanci na osobní lodi, kteří nejsou členy posádky, a konečně *„mobilním pracovníkem se rozumí každý pracovník zaměstnaný jako člen posádky v podniku, který provozuje osobní dopravu nebo přepravu zboží po vnitrozemských vodních cestách, a zmínky o „pracovnících“ v této dohodě je nutné vykládat obdobným způsobem.“* Definice „plavidla“ a „osobní lodi“ pak pomáhají blíže pochopit věcnou působnost směrnice o vnitrozemské vodní dopravě, když stanoví, že *„plavidlem se rozumí loď nebo plovoucí stroj“* a *„osobní lodí se rozumí výletní nebo kajutová osobní loď postavená a vybavená pro přepravu více než dvanácti cestujících.“*

Další definice pak již úzce souvisejí s typickými instituty pro rozebíranou oblast právní úpravy jako jsou „pracovní doba“, „doba odpočinku“, „noční pracovník“, „noční doba“ a další. V daném kontextu tedy směrnice o vnitrozemské vodní dopravě stanoví, že *„pracovní dobou se rozumí doba, během níž pracovník na základě pokynů od zaměstnavatele nebo jeho zástupce vykonává práci na plavidle a pro plavidlo, je pro tuto práci přidělen nebo musí být připraven tuto práci vykonat (doba pracovní pohotovosti)“*, *„dobou odpočinku se rozumí doba mimo pracovní dobu; tento pojem zahrnuje dobu odpočinku jak na pohybujícím se plavidle, tak na plavidle v klidu a na pevnině. Nezahrnuje krátké přestávky (do 15 minut)“*, *„dnem odpočinku se rozumí nepřerušovaná doba odpočinku v délce 24 hodin, kterou pracovník tráví na místě podle své volby“*,

„rozpísem služeb se rozumí plán pracovních dní a dní odpočinku, o kterém zaměstnavatel zaměstnance předem vyrozuměl“, „nočními hodinami se rozumí doba mezi 23:00 h a 6:00 h“, „nočním pracovníkem se rozumí aa) jednak každý pracovník, který v rámci své obvyklé denní pracovní doby odpracuje nejméně tři hodiny během nočních hodin, bb) jednak každý pracovník, který pravděpodobně odpracuje během nočních hodin určitou část své roční pracovní doby, kterou stanoví členský stát: aaa) buď vnitrostátním právním předpisem po konzultaci se sociálními partnery, nebo bbb) v kolektivních smlouvách nebo dohodách uzavřených mezi sociálními partnery na celostátní nebo regionální úrovni.“, „pracovníkem na směny se rozumí každý pracovník, jehož rozpis služeb zahrnuje práci na směny“, „sezónou se rozumí období nejvýše devíti po sobě jdoucích měsíců v průběhu dvanácti měsíců, kdy jsou činnosti v důsledku vnějších okolností, jako jsou povětrnostní podmínky nebo turistická poptávka, vázány na určitá roční období.“

Z těchto definic je zřejmé, že významným způsobem pomohou k pochopení správné aplikace následných požadavků směrnice o vnitrozemské vodní dopravě. Dále z nich je zřejmé, že se v mnohém odchyľují od obecných definic obsažených ve směrnici o pracovní době, byť definují shodný pracovněprávní institut. Výrazné odchylky lze nalézt jak v definici pojmu pracovní doba, do níž se pro účely směrnice o vnitrozemské vodní dopravě automaticky zahrnuje doba držení pracovní pohotovosti, tak v definici pojmu doba odpočinku, do níž se na základě výslovné dikce směrnice o vnitrozemské vodní dopravě nemohou zahrnovat přestávky v práci kratší než 15 minut. Drobnou odchylku lze vidět v definici nočních hodin. Naopak obsahově shodná je definice nočního pracovníka a pracovníka na směny.

Co se týče problematiky pracovní doby, bod 1 odstavce 3 dohody nejdříve obecně stanoví, že *„aniž je dotčen odstavec 4, je základem pro stanovení pracovní doby osmihodinový pracovní den.“* Z bodu 2 tohoto odstavce pak obecně plyne, že *„pracovní doba může být prodloužena v souladu s odstavcem 4, pokud v průběhu dvanácti měsíců (referenční období) nepřekročí v průměru 48 hodin za týden.“* V bodě 3 se v této souvislosti upřesňuje, že *„maximální pracovní doba za referenční období je 2 304 hodin (základ pro výpočet: 52 týdnů minus minimální čtyři týdny dovolené × 48 hodin). Přiznané doby placené dovolené za kalendářní rok a doby volna z důvodů nemoci se do výpočtu průměru nezahrnují nebo jsou neutrální. Kromě toho se odečtou nároky na dobu odpočinku vyplývající ze státních svátků.“* Zejména zavedení pravidla, že přiznané doby placené dovolené za kalendářní rok a doby volna z důvodu nemoci se do výpočtu průměru pracovní doby nezahrnují nebo jsou neutrální, se zdá v daném ohledu jako velice racionální

a ochranné vůči zaměstnancům. Není však z jeho kontextu již zcela jasné, jaký je rozdíl mezi tím, kdy není tato doba do výpočtu průměru zahrnuta a kdy je neutrální. Zřejmě není možné mezi tyto varianty klást rovnítko, neboť pokud by takový závěr byl možný, zmínka o druhé z variant, tj. že jsou uvedené doby pro výpočet neutrální, by postrádala svůj smysl. První z variant je tedy snad možné vyložit takovým způsobem, že se do rozsahu referenčního období vůbec započítávat nebude, kdežto druhou z variant by bylo možno vyložit tak, že doba čerpání týdne dovolené za kalendářní rok nebo doba dočasné pracovní neschopnosti v délce jednoho týdne budou spojeny s neutrálním výkonem práce v podobě průměrných 48 hodin za týden. Ve výsledku to však bude mít pro možnost zprůměrování týdenní pracovní doby ve zbylé části referenčního období naprosto shodné důsledky. K danému ustanovení však bohužel ještě neexistuje relevantní judikatura a ani z odůvodnění zákonodárce není zřejmé, co přesně použitou formulací myslel. Bod 4 se pak věnuje upřesnění v souvislosti se sjednanou kratší pracovní dobou, když jasně stanoví, že „*u pracovních poměrů kratších, než je referenční období, se maximální pracovní doba vypočítává poměrným dílem.*“ Opět se zde tedy využívá již několikrát zmíněný princip pro rata.

Jak bylo naznačeno v odstavci 3, odstavec 4 obsahuje konkrétní rozsahové omezení pracovní doby v rámci určitého časového úseku, když stanoví že, „*pracovní doba nesmí překročit: a) 14 hodin v každém období 24 hodin a b) 84 hodin v každém období sedmi dnů*“, přičemž pak v bodě 2 v daných souvislostech upřesňuje, že „*pokud je podle rozpisu služeb pracovních dní více než dní odpočinku, nesmí v období čtyř měsíců průměrná týdenní pracovní doba činit více než 72 hodin.*“

Poměrně specifický odstavec 5 se věnuje vztahu pracovních dnů a dnů odpočinku. Jeho bod 1 normuje maximální rozsah po sobě jdoucích pracovních dnů, když stanoví, že „*nesmí být odpracováno více než 31 po sobě jdoucích pracovních dní.*“ Další body se věnují vzájemnému vztahu pracovních dnů a dnů odpočinku v kontextu jejich minimálních rozsahů, když velice kazuisticky stanoví, že „*pokud není podle rozpisu služeb pracovních dní více než dní odpočinku, musí bezprostředně po odpracovaných po sobě jdoucích pracovních dnech následovat stejný počet po sobě jdoucích dní odpočinku. Výjimky z tohoto pravidla jsou povoleny pod podmínkou, že: a) není překročen maximální počet 31 po sobě jdoucích pracovních dní a b) je zaručen minimální počet po sobě jdoucích dní odpočinku uvedený v bodě 3 písm. a), b) nebo c) bezprostředně navazujících na odpracované po sobě jdoucí pracovní dny a c) prodloužená nebo změněná doba pracovních dní se v průběhu referenčního období vyrovná*“, a že „*pokud je podle rozpisu služeb více pracovních dní než dní odpočinku, je minimální počet po sobě jdoucích dní odpočinku*

bezprostředně navazujících na odpracované po sobě jdoucí pracovní dny: a) 1.–10. po sobě jdoucí pracovní den: 0,2 dne odpočinku za každý po sobě jdoucí pracovní den (například: 10 po sobě jdoucích pracovních dní = 2 dny odpočinku); b) 11.–20. po sobě jdoucí pracovní den: 0,3 dne odpočinku za každý po sobě jdoucí pracovní den (například: 20 po sobě jdoucích pracovních dní = 5 dní odpočinku); c) 21.–31. po sobě jdoucí pracovní den: 0,4 dne odpočinku za každý po sobě jdoucí pracovní den (například: 31 po sobě jdoucích pracovních dní = 9,4 dne odpočinku)“, přičemž se ještě upřesňuje, že „neúplné dny odpočinku se při výpočtu minimálního počtu po sobě jdoucích dní odpočinku sečtou a mohou být čerpány pouze v celých dnech.“ U uvedené úpravy se tedy dožadatel jedná o jednu z nejvíce kazuistických úprav v oblasti pracovní doby a doby odpočinku. Navíc není prozatím zřejmé, jak by se mělo postupovat v případě, kdy počet dnů vyjde v konečném výsledku neúplně. Zaměstnanec by měl zřejmě obdržet více než činí neúplný počet dnů odpočinku, neboť příslušné body jasně stanoví, že daný odpočinek má činit nejméně určitý počet dní. Pokud by tedy byl příslušný nárok při neúplném počtu dní zaokrouhlen dolů, nebylo by dostáno požadavku, aby činil nárok na dobu odpočinku nejméně určitý dle uvedených pravidel vypočtený počet dní.

Odstavec 6 přílohy směrnice o vnitrozemské vodní dopravě se věnuje problematice sezónní práce v oblasti osobní vodní dopravy. Tento obsahuje alternativu k odstavcům 4 a 5 přílohy směrnice o vnitrozemské vodní dopravě, když v bodech 1 až 3 stanoví, že „aniž jsou dotčeny odstavce 4 a 5 této dohody, lze pro všechny pracovníky, kteří pracují v sezóně na palubě osobní lodi, použít tato ustanovení: 1. Pracovní doba nesmí překročit: a) 12 hodin v každém období 24 hodin a b) 72 hodin v každém období sedmi dnů. 2. Za každý pracovní den náleží pracovníkovi 0,2 dne odpočinku. V průběhu každého období 31 dní musí být skutečně přiznány nejméně dva dny odpočinku. Zbývající dny odpočinku jsou přiznány po dohodě. 3. S přihlédnutím k předchozímu bodu a k odst. 3 bodu 4 se čerpání dnů odpočinku a dodržování 48 hodinové pracovní doby podle odstavce 3 uskutečňuje na základě kolektivních smluv nebo dohod mezi sociálními partnery, nebo nejsou-li takové dohody uzavřeny, podle vnitrostátních právních předpisů.“

Době odpočinku se věnuje odstavec 7, když nejdříve obecně stanoví, že „pracovníci musí mít k dispozici pravidelné doby odpočinku, jejichž trvání je vyjádřeno v jednotkách času a které jsou dostatečně dlouhé a souvislé, aby zajistily, že pracovníci v důsledku únavy nebo nepravidelného rozvržení práce nepůsobí zranění sobě, svým spolupracovníkům ani jiným osobám ani si nepřivodí poškození zdraví v krátkodobém nebo dlouhodobém výhledu“, aby následně v souvislosti s požadavky na minimální rozsah těchto odpočinků jasně stanovil, že „doba

odpočinku nesmí být kratší než: a) 10 hodin v každém období 24 hodin, z toho minimálně 6 hodin nepřetržitě, a b) 84 hodin v každém období sedmi dnů.”

Odstavec 8 se pak věnuje problematice přestávek v práci po určité době výkonu práce, když stanoví, že *„každý pracovník má při pracovní době delší než šest hodin nárok na přestávku na odpočinek, jejíž podrobnosti, včetně délky a podmínek pro její přiznání, stanoví kolektivní smlouvy nebo dohody uzavřené mezi sociálními partnery, nebo nejsou-li takové dohody uzavřeny, vnitrostátní právní předpisy.*”

Odstavec 9 se věnuje omezení rozsahu týdenní pracovní doby v případě, kdy zaměstnanec pracuje v noční době, když říká, že *„při sedmihodinové noční době činí maximální týdenní pracovní doba během nočních hodin 42 hodin za období sedmi dní.*” Dikce tohoto odstavce je značně neurčitá a není z něj zřejmé, jaké podmínky mají být pro nárok na maximální týdenní pracovní dobu během nočních hodin v rozsahu 42 hodin v rámci konkrétního týdne splněny. Není předem zcela jasné, proč se zde užívá ve směrnici o vnitrozemské vodní dopravě nedefinovaný termín „noční doba“, přičemž není taktéž zcela jasné, zda by se tento limit uplatnil i v případě, kdy by členský stát definoval noční dobu v rozsahu větším než je uvedených sedm hodin.

Odstavec 10 se věnuje nároku zaměstnance na dovolenou za rok, když nejdříve obecně stanoví, že *„každý pracovník má nárok na placenou dovolenou za rok v délce trvání nejméně čtyř týdnů, případně na poměrnou část dovolené, je-li zaměstnán méně než rok, v souladu s podmínkami pro čerpání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.*” Oproti dikci obecné směrnice o pracovní době se ve směrnici o vnitrozemské vodní dopravě tedy výslovně proklamuje, že pokud je zaměstnanec zaměstnán méně než rok, přísluší mu nárok pouze na poměrnou část dovolené. Naopak shodně s dikcí směrnice o pracovní době se i v tomto odstavci přílohy směrnice o vnitrozemské vodní dopravě dodává, že *„minimální dobu placené dovolené za rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.*”

Odstavec 11 se věnuje vztahu přílohy směrnice o vnitrozemské vodní dopravě a směrnice o ochraně mladistvých pracovníků, když nejdříve v bodě 1 stanoví, že *„na pracovníky mladší 18 let se použijí ustanovení směrnice 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků*”, aby následně v bodě 2 povolil výjimku z tohoto obecného režimu v rámci diskrece členských států, když říká, že *„členské státy mohou výjimečně právním předpisem povolit práci dospívajících po dovršení 16*

let věku, na které se podle vnitrostátního práva již nevztahuje povinná školní docházka, v době, kdy je podle směrnice 94/33/ES noční práce zakázána, pokud je to nutné k dosažení cíle vzdělávání v rámci uznaného odborného vzdělávání a za podmínky, že dospívajícím bude poskytnuta vhodná náhradní doba odpočinku a že nebudou zpochybněny cíle stanovené v článku 1 směrnice 94/33/ES.”

Odstavec 13 se věnuje problematice řešení nouzových situací, kdy v bodě 1 obecně stanoví, že *„vůdce plavidla nebo jeho zástupce má právo požadovat od pracovníka, aby odpracoval takový počet hodin, který je třeba k zajištění bezprostřední bezpečnosti plavidla, osob na palubě nebo nákladu nebo pro pomoc jiným lodím nebo osobám v nouzi.”* V tomto kontextu se posléze v bodě 2 upřesňuje, že *„v souladu s bodem 1 může vůdce plavidla nebo jeho zástupce od pracovníka požadovat, aby odpracoval takový počet hodin, který je potřeba k obnovení normální situace.”* Bod 3 tohoto odstavce pak slouží jako určitá pojistka k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníka po zamezení nouzového stavu, když se v něm říká, že *„jakmile je to po obnově normální situace možné, zajistí vůdce plavidla nebo jeho zástupce, aby všem pracovníkům, kteří během plánované doby odpočinku pracovali, byla poskytnuta odpovídající doba odpočinku.”*

V odstavci 12 je tak v kontextu s povinnostmi uvedenými v odstavcích 3 až 7, 9 až 11 a 13 řešena povinnost uvedení řádných záznamů o denní pracovní době a době odpočinku zaměstnanců, když se v jeho bodě 1 nejdříve stanoví, že *„záznamy o denní pracovní době a době odpočinku každého pracovníka jsou vedeny tak, aby bylo možné sledovat dodržování odstavců 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11 a 13.”* V dalších bodech se upřesňuje, že *„tyto záznamy musí být uchovávány na palubě alespoň do konce referenčního období”,* přičemž je *„[...] musí zaměstnavatel nebo jeho zástupce a pracovník ve vhodných intervalech (nejpozději do konce následujícího měsíce) společně zkontrolovat a potvrdit.”* Dále se v dané souvislosti upřesňuje, že *„záznamy musí obsahovat minimálně tyto informace: a) název lodi; b) jméno pracovníka; c) jméno odpovědného vůdce plavidla; d) datum; e) pracovní den nebo den odpočinku; f) začátek a konec denních pracovních dob nebo denních dob odpočinku”,* a že *„pracovník obdrží kopii potvrzených záznamů, které se jej týkají”,* přičemž *„tyto kopie musí mít pracovník u sebe po dobu jednoho roku.”* Jedná se tedy o poměrně jasné výslovné zakotvení povinností na řádnou evidenci odpracované doby a čerpané doby odpočinku, ke které se v souvislosti s obecnou směrnicí o pracovní době muselo dospět až na základě relevantní judikatury SDEU.

Jelikož měli signatáři dohody za to, že na pracovní zátěž v odvětví vnitrozemské vodní dopravy má vliv několik faktorů, např. hluk, vibrace i specifická úprava pracovní doby, zavedli v odstavci 14 přílohy směrnice o vnitrozemské vodní dopravě, aniž by byla dotčena ustanovení směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, za účelem ochrany pracovníků každoroční bezplatné zdravotní prohlídky. I v tomto odstavci je tedy brán zřetel na zvláštní pracovní podmínky v odvětví vnitrozemské vodní dopravy. V bodě 1 odstavce 14 se obecně stanoví, že „*všichni pracovníci mají nárok na každoroční bezplatnou zdravotní prohlídku*“, a že „*při zdravotních prohlídkách je třeba věnovat zvláštní pozornost příznakům nebo stavům, které mohou souviset s prací na palubě s minimálními denními dobami odpočinku nebo s minimálním počtem dnů odpočinku podle odstavců 5 a 6.*“ K této bezplatné prohlídce se v bodech 3 a 4 upřesňuje, že podléhá lékařskému tajemství a může být provedena v rámci veřejného zdravotnického systému. Bod 2 pak řeší v souvislosti se zjištěními na lékařské prohlídce nutnost převedení zaměstnance z noční na denní práci, když stanoví, že „*noční pracovníci trpící zdravotními obtížemi, které byly uznány jako obtíže spojené s výkonem noční práce, musí být převedeni, kdykoli je to možné, na práci ve dne, pro kterou mají předpoklady.*“

Odstavce 15 a 16 se věnují specifickým požadavkům v souvislosti s bezpečností a ochranou zdraví při práci. V bodě 1 odstavce 15 se říká, že „*pro noční pracovníky a pracovníky na směny musí být zajištěna bezpečnost a ochrana zdraví odpovídající povaze jejich práce.*“ V bodě 2 se posléze dodává, že „*vhodné ochranné a preventivní služby nebo prostředky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví nočních pracovníků a pracovníků na směny musí být rovnocenné takovým službám a prostředkům, které se vztahují na ostatní pracovníky, a musí být kdykoli k dispozici.*“ Jedná se o dikci souladnou s dikcí článku 12 obecné směrnice o pracovní době, který se vztahuje na všechny mobilní pracovníky.

V odstavci 16 je řešena problematika vhodného rozvržení práce, když se v něm stanoví, že „*zaměstnavatel, který zamýšlí organizovat práci podle určitého rozvrhu, přihlíží k obecné zásadě, že práce má být přizpůsobena člověku, zejména s cílem omezit monotónní práce a práce s nuceným pracovním tempem, v závislosti na typu pracovní činnosti a na požadavcích bezpečnosti a ochrany zdraví, zejména pokud jde o přestávky během pracovní doby.*“ I tento odstavec byl převzat z dikce článku 13 obecné směrnice o pracovní době, který se vztahuje na veškeré mobilní pracovníky.

V odstavci 17 přílohy směrnice o vnitrozemské vodní dopravě již můžeme nalézt poměrně klasické ustanovení v podobě možnosti využití příznivějších ustanovení, tzv. non-regresní klauzuli obsahující zákaz snížení úrovně stávající právní ochrany, kontrolu naplňování dohody sociálních partnerů v dané oblasti a její přezkum.

Ani k této směrnici prozatím neexistuje relevantní judikatura ani žádost o zodpovězení předběžné otázky.

1.2.4. Ke směrnici o úpravě pracovní doby námořníků

Jak bylo již krátce zmíněno v kapitole věnující se obecné směrnici o pracovní době, dle článku 1 odstavce 3 směrnice o pracovní době platí, že se nevztahuje na námořníky, kteří spadají do působnosti směrnice Rady 1999/63/ES.⁴¹⁴ Je tedy zřejmé, že pro určitou kategorii námořníků se bude uplatňovat speciální evropská právní úprava. Postupem času byla směrnice 1999/63/ES změněna směrnicí Rady 2009/13/ES⁴¹⁵ s cílem konsolidace stávajícího *acquis* EU s ohledem na Úmluvu Mezinárodní organizace práce o práci na moři, o které bude podrobně pojednáno v jedné z podkapitol kapitoly 2 této práce. Jejím hlavním účelem je, jak již její samotný název ostatně napovídá, provést dohodu k Úmluvě o práci na moři z roku 2006, uzavřenou dne 19. května 2008 mezi organizacemi zastupujícími sociální partnery v odvětví námořní dopravy (Svaz provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství, ECSA, a Evropská federace pracovníků v dopravě, ETF). Co se věcného a osobního rozsahu revidované směrnice 1999/63/ES týče, je tento shodný jako věcný a osobní rozsah vymezený v dohodě sociálních partnerů obsažené v Úmluvě Mezinárodní organizace práce o práci na moři. Revidovaná směrnice 1999/63/ES se tedy vztahuje v souladu s ustanovením 1 bodu 1 přílohy k ní „*na námořníky všech námořních plavidel, veřejných nebo soukromých, která jsou registrována na území některého členského státu a zpravidla využívána pro obchodní námořní plavbu.*“ Definice „námořníka“ a „provozovatele námořního plavidla“ jsou obsaženy v písmenech c) a d) ustanovení 2 přílohy revidované směrnice 1999/63/ES, kde je řečeno, že „*pro účely této dohody se rozumí námořníkem osoba, která je zaměstnána, najata či pracuje v jakémkoliv postavení na palubě plavidla, na které se vztahuje tato*

⁴¹⁴ Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST) (Úř. věst. L 167, 2. 7. 1999, s. 33), dále jen „směrnice 1999/63/ES“.

⁴¹⁵ Směrnice Rady 2009/13/ES ze dne 16. února 2009, kterou se provádí dohoda k Úmluvě o práci na moři z roku 2006 uzavřená Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) a kterou se mění směrnice 1999/63/ES (Úř. věst. L 124, 20. 5. 2009, s. 30).

dohoda“ a že „pro účely této dohody se rozumí provozovatelem námořního pravidla vlastník plavidla nebo jiná organizace či osoba, například správce, zástupce nebo nájemce plavidla v nájmu typu bareboat charter, která převzala odpovědnost za provoz plavidla od vlastníka a která při převzetí uvedené odpovědnosti souhlasila s převzetím povinností vyplývajících pro provozovatele námořních plavidel z této dohody, bez ohledu na to, zda jakákoliv jiná organizace nebo jiné osoby plní některé povinnosti jménem provozovatele námořního plavidla.“ Co se pak týče zvláštní odlišné právní úpravy od obecných ustanovení směrnice o pracovní době, ta je v revidované směrnici obsahově shodná jako v Úmluvě Mezinárodní organizace práce o práci na moři. Jelikož se této Úmluvě dosti podrobně budu věnovat v následující kapitole této práce, v této podkapitole ji duplicitně již rozebírat nebudu.

1.2.5. Ke směrnici o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní služby v železniční dopravě

Mezi další směrnice, které upravují zvláštním způsobem určité instituty v rámci specifického odvětví oproti obecné právní úpravě ve směrnici o pracovní době, je nutno zařadit směrnici Rady 2005/47/ES.⁴¹⁶ V jejím případě se jedná opět o naplnění možnosti, kterou skýtá článek 14 směrnice o pracovní době. V bodě 9 recitálu směrnice 2005/47/ES je jasně vymezen její vztah ke směrnici o pracovní době, když se zde stanoví, že „směrnice 2003/88/ES se vztahuje na mobilní pracovníky poskytující interoperabilní přeshraniční služby, pokud tato směrnice a dohoda k ní připojená neobsahuje zvláštní ustanovení.“ Je tedy možné říci, že směrnice o pracovní době je ve vztahu ke směrnici 2005/47/ES ve vztahu subsidiarity. Z článku 1 směrnice 2005/47/ES vyplývá, že jejím hlavním účelem „je provedení dohody o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby, uzavřené dne 27. ledna 2004 mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF).“ Tato dohoda, která je přílohou směrnice 2005/47/ES, obsahuje celou řadu specifických ustanovení, upravujících standardní instituty v problematice pracovní doby a doby odpočinku odlišným způsobem od obecné směrnice o pracovní době. To se týká zejména denního a týdenního odpočinku a přestávek v práci. Než se k těmto institutům podrobně dostaneme, je třeba se však blíže věnovat osobní působnosti přílohy směrnice 2005/47/ES a definicím v ní obsaženým.

⁴¹⁶ Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě, (Úř. věst. L 195, 27. 7. 2005, s. 15), dále jen „směrnice 2005/47/ES“.

Osobní působnosti se věnuje ustanovení 1 přílohy směrnice 2005/47/ES, když obecně nejdříve stanoví, že „*tato dohoda se vztahuje na mobilní pracovníky v železniční dopravě poskytující interoperabilní přeshraniční služby, provozované železničními podniky.*“ Dále obsahuje určité výjimky z tohoto obecného pravidla, když specifikuje, že „*použití této dohody je nepovinné pro místní a regionální osobní přeshraniční dopravu, pro nákladní přeshraniční dopravu do vzdálenosti 15 kilometrů od hranic a pro dopravu mezi oficiálními hraničními stanicemi uvedenými v příloze*“, a že „*je rovněž nepovinné pro vlaky na přeshraničních spojích, které začínají i končí v infrastruktuře téhož členského státu a využívají infrastrukturu jiného členského státu, aniž by se na jeho území zastavily (což může být považováno za provoz vnitrostátní dopravy).*“ Dále se v tomto úvodním ustanovení ještě zdůrazňuje vztah subsidiarity mezi obecnou směrnicí o pracovní době a směrnicí 2005/47/ES, když se zde říká, že „*pokud jde o mobilní pracovníky poskytující interoperabilní přeshraniční služby, nevztahuje se směrnice 93/104/ES na ta hlediska, pro která tato dohoda obsahuje zvláštní ustanovení.*“

V ustanovení 2, které se věnuje definicím, je definováno devět pojmů, které je nutno příslušným způsobem pro účely směrnice 2005/47/ES vykládat. „*Interoperabilními přeshraničními službami*“ se rozumí „*přeshraniční služby, pro které se od železničních podniků vyžadují nejméně dvě osvědčení o bezpečnosti podle směrnice 2001/14/ES*“, „*mobilním pracovníkem poskytujícím interoperabilní přeshraniční služby*“ se rozumí „*pracovník, který je v rámci denní směny členem doprovodu vlaku přiděleným pro poskytování interoperabilních přeshraničních služeb po dobu delší než jednu hodinu*“, „*pracovní dobou*“ se rozumí „*doba, po kterou pracovník pracuje, je zaměstnavateli k dispozici a vykonává svou činnost nebo plní úkoly, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi*“, „*dobou odpočinku*“ se rozumí „*doba, která není pracovní dobou*“, „*noční dobou*“ se rozumí „*doba v délce nejméně 7 hodin, vymezená vnitrostátními právními předpisy, která ve všech případech musí zahrnovat dobu mezi půlnocí a pátou hodinou ranní*“, „*noční směnou*“ se rozumí „*směna zahrnující nejméně 3 hodiny práce během noční doby*“, „*odpočinkem mimo domov*“ se rozumí „*denní odpočinek, který si mobilní pracovník nemůže vzít v místě svého obvyklého bydliště*“, „*strojvedoucím*“ se rozumí „*pracovník pověřený řízením hnacího vozidla*“, a „*dobou řízení*“ se rozumí „*doba trvání plánované činnosti, během níž je strojvedoucí odpovědný za řízení hnacího vozidla, s výjimkou doby plánované pro přípravu nebo odstavení hnacího vozidla. Zahrnuje však všechny plánované přestávky, kdy strojvedoucí zůstává za hnací vozidlo odpovědný.*“ Naprosto shodně v kontextu

definice obsažených v obecné směrnici o pracovní době jsou tedy v příloze směrnice 2005/47/ES definovány „doba odpočinku“ a „noční doba“, věcně shodně pak „pracovní doba“.

Ustanovení 3 přílohy směrnice 2005/47/ES upravuje minimální standardy s ohledem na rozsah takzvaného „denního odpočinku doma“, když stanoví, že *„denní odpočinek doma je doba nejméně 12 po sobě jdoucích hodin v časovém úseku 24 hodin.“* Dále obsahuje výjimku z tohoto obecného minimálního standardu, když říká, že *„jednou za 7 dní však může být zkrácen na nejméně 9 po sobě jdoucích hodin“*, avšak pouze za podmínky, že budou *„hodiny představující rozdíl mezi zkráceným odpočinkem a 12 hodinami přidány k následujícímu dennímu odpočinku doma.“* V souvislosti s denním odpočinkem mimo domov se pak ještě u právní úpravy této výjimky u denního odpočinku doma upřesňuje, že *„výrazně zkrácený denní odpočinek nelze stanovit mezi dvěma denními odpočinky mimo domov.“*

Tzv. denní odpočinek mimo domov a minimální standardy týkající se jeho rozsahu je řešen v ustanovení 4 přílohy směrnice 2005/47/ES. Nejdříve se zde obecně stanoví, že *„minimální denní odpočinek mimo domov je doba 8 po sobě jdoucích hodin v časovém úseku 24 hodin“*, a zároveň se doplňuje, že *„po denním odpočinku mimo domov musí následovat denní odpočinek doma.“* Ke druhé z podmínek se v poznámce pod čarou k tomuto ustanovení přílohy směrnice 2005/47/ES dodává, že *„strany souhlasí, aby jednání o druhém bezprostředně následujícím odpočinku mimo domov, jakož i o náhradě za odpočinek mimo domov, proběhla mezi sociálními partnery na úrovni železničního podniku, případně na vnitrostátní úrovni. Na evropské úrovni bude otázka počtu po sobě jdoucích odpočinků mimo domov a otázka náhrady za odpočinek mimo domov znovu projednána dva roky po podpisu této dohody.“* Tím je dána určitá možnost diskrece sociálním partnerům ohledně modifikace této podmínky v rámci sociálního dialogu. Závěr ustanovení 4 pak obsahuje pouze určitý nezávazný apel, když *„doporučuje [...] dbát na pohodlné ubytování mobilních pracovníků v době odpočinku mimo domov.“*

Ustanovení 5 přílohy směrnice 2005/47/ES se věnuje problematice minimálních přestávek, a to odlišně u kategorie strojvedoucích a u kategorie tzv. „jiných pracovníků doprovodu vlaku“. Co se týče kategorie strojvedoucích, nejdříve v písmenu a) stanoví, že *„pokud je pracovní doba strojvedoucího delší než 8 hodin, je třeba mu během pracovního dne zajistit přestávku trvající alespoň 45 minut. nebo Pokud pracovní doba trvá 6 až 8 hodin, činí tato přestávka nejméně 30 minut a musí se uskutečnit během pracovního dne.“* Uvedená část ustanovení 5 písmene a) je poněkud nešťastně formulována a bez znalostí dalších částí tohoto ustanovení může být při aplikaci

poměrně matoucí. Předně není zcela pochopitelné, proč se v ní používá pojem „pracovní den“, který není navíc v příloze směrnice 2005/47/ES ani definován, když by dozajista stačilo vycházet pouze z termínu „pracovní doba“. Jasným úmyslem evropského zákonodárce, jak ostatně vyplývá i z další pasáže ustanovení 5 písmene a), které říká, že *„část přestávky by měla být mezi třetí a šestou hodinou práce.“*, je poskytnout tuto přestávku alespoň ve směrnici předepsaném minimálním rozsahu zaměstnanci v jeho pracovní době. Jako poměrně nadbytečné, nejasné a matoucí se v tomto ohledu jeví i další části ustanovení 5 písmene a), která stanoví, že *„denní doba a délka přestávky musí být dostatečné pro zajištění účinného zotavení pracovníka.“*, a že *„v případě zpoždění vlaků lze přestávky během pracovního dne upravit.“* S ohledem na první část ustanovení si lze položit jednak otázku, proč evropský normotvůrce užil v příloze směrnice 2005/47/ES nikde nedefinovaný termín „denní doba“, a dále také otázku, proč je tento termín spojen s právní materií přestávky. Není ani zřejmé, co se rozumí onou dostatečností v kontextu zajištění účinného zotavení pracovníka. V druhé části ustanovení pak není zcela jednoznačné, jakým způsobem je možno přestávky během pracovního dne upravit a zda je lze pouze poskytnout zaměstnanci po delším časovém úseku nepřetržitého výkonu práce, nebo zda je možno je i zkrátit oproti ve směrnici stanovenému obecnému minimálnímu standardu jejich časového rozsahu. Byť je možnost diskrece pro vnitrostátního normotvůrce v mnohých případech vhodná, je takto nevhodně formulovaná díky ustanovení s ohledem na možnost diskrece členských států v podstatě bezbřehá, což dozajista nepřispívá ke konsolidaci pracovních podmínek napříč členskými státy v diskutované oblasti. Poslední část ustanovení 5 písm. a) se věnuje situaci, kdy vedle sebe působí dva strojvůdci, když říká, že *„ustanovení 5 písm. a) se nepoužije, pokud je druhý strojvedoucí. V tom případě jsou podmínky pro poskytování přestávek stanoveny na vnitrostátní úrovni.“* V této části ustanovení je tedy opět diskrece předána do rukou členských států a platí o ní stejná úvaha, jaká byla uvedena bezprostředně výše. Co se týče druhé kategorie osob, ustanovení 5 přílohy směrnice 2005/47/ES v bodě b) říká, že *„jiným pracovníkům doprovodu vlaku je třeba zajistit přestávku o délce nejméně 30 minut, pokud je pracovní doba delší než 6 hodin.“*

V ustanovení 6 se evropští sociální partneři věnovali problematice týdenního odpočinku mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby. V úvodní části ustanovení se říká, že *„každý mobilní pracovník poskytující interoperabilní přeshraniční služby má za období sedmi dnů nárok na minimální nepřetržitý týdenní odpočinek v délce 24 hodin a navíc denní odpočinek v délce 12 hodin podle ustanovení 3.“* U uvedeného ustanovení je sporná skutečnost, zda jím evropští sociální partneři zamýšleli stanovit, že v každém období sedmi dnů musí bezprostředně po týdenním odpočinku v délce 24 hodin následovat denní odpočinek v délce

12 hodin podle ustanovení 3 přílohy směrnice 2005/47/ES, a tedy, že nepřetržitý týdenní odpočinek musí v každém období sedmi dnů alespoň 36 hodin, či zda je možno, aby denní odpočinek dle ustanovení 3 přílohy směrnice 2005/47/ES bezprostředně na týdenní odpočinek dle úvodní části ustanovení 6 této přílohy nenavazoval. Na základě jazykové interpretace anglické verze přílohy směrnice 2005/47/ES se však zdá, že týdenní odpočinek musí mít nepřetržité trvání v minimálním rozsahu 36 hodin po sobě jdoucích. Ustanovení 6 je obtížně interpretovatelné i v souvislosti jeho úvodní části s částí následující, která stanoví, že *„každoročně má mobilní pracovník 104 odpočinků o délce 24 hodin, včetně 52 týdenních odpočinků o délce 24 hodin, což zahrnuje 12 dvojitých odpočinků (o délce 48 hodin plus denní odpočinek o délce 12 hodin) zahrnujících sobotu a neděli a 12 dvojitých odpočinků (o délce 48 hodin plus denní odpočinek o délce 12 hodin) bez záruky, že budou zahrnovat sobotu a neděli.“* Zřejmě měl evropský zákonodárce oněmi 52 týdenními odpočinků na mysli odpočinky dle úvodní části ustanovení 6, avšak v daném ohledu pak není zřejmé, proč toto nevyjádřil jasněji formou odkazu na předchozí část ustanovení. Jinak by bylo nelogické vůbec stanovit, že množina 104 odpočinků o délce 24 hodin v sobě obsahuje podmnožinu 52 odpočinků o délce 24 hodin. To se totiž rozumí samo sebou. Z uvedené části ustanovení je tedy zřejmé pouze to, že v rámci každého roku má mít mobilní pracovník právo na 104 odpočinků o délce 24 hodin a že v rámci těchto odpočinků mu musí být poskytnuto alespoň 12 dvojitých odpočinků zahrnujících sobotu a neděli a alespoň dalších 12 dvojitých odpočinků bez záruky, že budou zahrnovat sobotu a neděli. Není však již zřejmé, zda se tyto odpočinky mohou považovat za odpočinky podle úvodní části ustanovení 6, tedy za týdenní odpočinky v rámci každého období sedmi dnů či nikoliv. Interpretace by snad mohla svědčit pro závěr, že se zřejmě dvojitý odpočinek má považovat za týdenní odpočinek dle úvodní části ustanovení 6, neboť v opačném případě by muselo být v rámci 24 týdnů v každém roce mobilním pracovníkům poskytnut týdenní odpočinek v trvání alespoň 36 hodin po sobě jdoucích dle úvodní části ustanovení 6 a vedle něj ještě v tomtéž období dvojitý odpočinek společně s denním odpočinkem v souhrnné délce 60 hodin, což se sice pro mobilní pracovníky v daném odvětví jeví jako dosti výhodné, avšak oproti obecné směrnici o pracovní době, i zvláštním evropským standardům v jiných odvětvích, taktéž jako značně nestandardní. Judikatura SDEU však bohužel nejen k danému ustanovení, ale i k celé směrnici 2005/47/ES prozatím chybí, a proto není možné učinit v dané věci jednoznačný závěr.

Ustanovení 7 přílohy směrnice 2005/47 se věnuje minimálním standardům týkajícím se maximální doby řízení, když stanoví, že *„doba řízení podle definice v ustanovení 2 nesmí přesáhnout 9 hodin při denní službě a 8 hodin při noční službě mezi dvěma denními odpočinky“*,

a že „*maximální doba řízení za období dvou týdnů je omezena na 80 hodin.*“ Ustanovení 7 není taktéž prosto interpretačních problémů, které vyplývají ze špatného úředního překladu směrnice 2005/47/ES do českého jazyka. Termín „noční služba“ totiž není totožný s termínem „noční směna“, který je definován v ustanovení 2 přílohy směrnice 2005/47/ES. Je tedy třeba si pomoci anglickou verzí směrnice 2005/47/ES, ze které je zřejmé, že termínem „noční služba“ měl evropský zákonodárce na mysli „noční směnu“. Poté už je situace ohledně interpretace ustanovení 7 poměrně jednoduchá, když z něj lze s pomocí ustanovení 2 přílohy směrnice 2005/47/ES dovodit, že pokud směna mobilního pracovníka bude zahrnovat i minimálně 3 hodiny práce během noční doby, nesmí doba řízení mobilního pracovníka překročit 8 hodin. Pokud uvedená podmínka splněna naopak nebude, nesmí doba řízení mobilního pracovníka překročit 9 hodin.

Ustanovení 8 obsahuje požadavek na kontrolu dodržování z přílohy vyplývajících minimálních standardů, když stanoví, že „*aby bylo možné sledovat dodržování této dohody, vede se záznam pracovní doby a odpočinků mobilních pracovníků za každý den*“, přičemž „*k dispozici musí být informace o skutečné pracovní době*“, a že „*tento záznam je v podniku uchováván po dobu nejméně jednoho roku.*“ Jedná se tedy o výslovný požadavek na evidenci pracovní doby a doby odpočinku včetně minimálního standardu ohledně minimální doby její archivace.

V ustanovení 9 můžeme nalézt klasickou non-regresní klauzuli a následující ustanovení směrnice jsou taktéž standardními závěrečnými ustanoveními sekundárních právních aktů EU, ve kterých jsou obsaženy povinnosti týkající se sledování, hodnocení a přezkumu směrnice 2005/47/ES.

1.2.6. Ke směrnici a nařízením upravujícím pracovní dobu mobilních pracovníků v civilním letectví

S ohledem na bezpečnostní evropské normy týkající se mobilních pracovníků v civilním letectví můžeme říci, že je lze nalézt ve dvou svým charakterem zcela odlišných sekundárních evropských právních předpisech. Jedná se na straně jedné o směrnici 2000/79/ES⁴¹⁷ a na straně

⁴¹⁷ Směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA) (Úř. věst. L 302, 1.12.2000, s. 57), dále jen „směrnice 2000/79/ES“.

druhé o nařízení č. 1899/2006⁴¹⁸ a revidované nařízení č. 965/2012⁴¹⁹. Zatímco směrnice 2000/79/ES představuje klasickou odchylku od obecné směrnice o pracovní době, kterou dovoluje článek 14 směrnice o pracovní době, snaží se stanovit odlišné minimální standardy pracovní doby a doby odpočinku mobilních pracovníků v civilním letectví a užívá klasickou terminologii pojmů jako obecná směrnice o pracovní době, nařízení č. 1899/2006 a revidované nařízení č. 965/2012 užívají terminologii zcela odlišnou například v podobě „doby služby“ a „doby letové služby“. Tato skutečnost může v souvislosti s bezpečnostními limity stanovenými ve směrnici 2000/79/ES spojenými s pracovní dobou mobilních pracovníků v civilním letectví způsobit nemalé interpretační potíže, a to i přesto, že se jak nařízení č. 1899/2006, tak revidované nařízení č. 965/2012, snaží jejich vztah ke směrnici 2000/79/ES v určitých aspektech vymezit.

Co se týče směrnice 2000/79/ES, jejím účelem „je provedení evropské dohody o organizaci pracovní doby mobilních zaměstnanců v civilním letectví uzavřené dne 22. března 2000 mezi organizacemi, které zastupují sociální partnery v odvětví civilního letectví: Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením regionálních leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA).“ To nám ostatně napovídá již sám její název a výslovně pak stanoví článek 1. Znění příslušné dohody je obsaženo v příloze směrnice 2000/79/ES.

Z jejího ustanovení 1 bodu 1, které se věnuje vymezení osobní působnosti, plyne, že „dohoda se vztahuje na pracovní dobu mobilních zaměstnanců v civilním letectví.“ Z bodu 2 tohoto ustanovení, který se věnuje vztahu mezi směrnicí 2000/79/ES a obecnou směrnicí o pracovní době, lze pak s pomocí posledního z recitálových ustanovení přílohy ke směrnici 2000/79/ES dovodit, že záměrem evropských sociálních partnerů bylo stanovit specifitější požadavky organizace pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví vůči obecné směrnici o pracovní době takovým způsobem, že se směrnice o pracovní době vůbec na tyto pracovníky nebude aplikovat. To platí i v případě, kdy se směrnice 2000/79/ES určitým institutům

⁴¹⁸ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1899/2006 ze dne 12. prosince 2006, kterým se mění nařízení Rady (EHS) č. 3922/91 o harmonizaci technických požadavků a správních postupů v oblasti civilního letectví (Text s významem pro EHP) (Úř. věst. L 377, 27. 12. 2006, s. 1), dále jen „nařízení č. 1899/2006“.

⁴¹⁹ Nařízení Komise (EU) č. 965/2012 ze dne 5. října 2012, kterým se stanoví technické požadavky a správní postupy týkající se letového provozu podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 216/2008, (Úř. věst. L 296, 25.10.2012, s. 1—148) v konsolidovaném znění, dále jen „revidované nařízení č. 965/2012“.

vůbec nevěnuje a kdy by tedy připadalo v úvahu subsidiární použití obecné směrnice o pracovní době.

Ustanovení 2 se věnuje definici pojmů, když nejdříve stanoví, že „*pracovní dobou*“ se rozumí *jakákoli doba, po kterou zaměstnanec v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi pracuje, je zaměstnavateli k dispozici a vykonává svou činnost nebo plní úkoly.*“ Uvedená definice je tedy věcně shodná s definicí pojmu „pracovní doba“ v obecné směrnici o pracovní době. Dále jsou v tomto ustanovení přílohy definováni tzv. „mobilní zaměstnanci v civilním letectví“, když se jimi rozumí „*členové posádek na palubě civilního letadla zaměstnaní podnikem usazeným v některém členském státě.*“ Posledním zde definovaným pojmem je tzv. „celková doba letu“, kterou „*se rozumí doba mezi okamžikem, kdy letadlo vyjede z parkovacího stanoviště, aby vzlétlo, až do okamžiku, kdy se zastaví na parkovacím stanovišti v místě určení a všechny motory jsou vypnuty.*“

Ustanovení 3 se věnuje nároku mobilních zaměstnanců v civilním letectví na placenou dovolenou za kalendářní rok, když nejdříve v bodě 1 stanoví, že „*mobilní zaměstnanci v civilním letectví mají nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro nárok na dovolenou a pro přiznání placené dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.*“ Dále v bodě 2 upřesňuje, že „*minimální dobu placené roční dovolené nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.*“ K tomuto ustanovení přílohy směrnice 2000/79/ES existuje judikát SDEU ve věci Williams a další proti British Airways plc.⁴²⁰, který se týkal sporu o výši odměny vyplácené během placené dovolené za kalendářní rok. Paní Williams byla pilotkou u společnosti British Airways. Její odměna se skládala ze tří složek. První složkou byla pevná roční částka a druhou a třetí složku tvořily příplatky, jejichž výše byla odvislá od času stráveného létáním. První příplatek příslušel za každou vykonanou plánovanou letovou hodinu, druhý příplatek souvisel s časem stráveným mimo základnu. Částka, na kterou při čerpání placené dovolené za kalendářní rok vznikl pilotce nárok, se určovala pouze na základě první složky odměny, tedy pouze na základě pevné roční částky. S tím pilotka nesouhlasila, když tvrdila, že relevantní pro tuto částku musí být nejen pevná roční částka, ale i příplatky, tj. musí se vycházet z odměny jako celku. SDEU zde judikoval, že pracovník musí obdržet za dobu čerpání roční placené dovolené obvyklou odměnu, přičemž cílem tohoto požadavku je zajistit u pracovníka během dovolené srovnatelnou

⁴²⁰ Rozsudek Soudního dvora (prvního senátu) ze dne 15. září 2011 C-155/10, ve věci Williams a další proti British Airways plc, ECLI:EU:C:2011:588.

situaci se situací, ve které by se nacházel v období, kdy by pracoval a za práci obdržel mzdu.⁴²¹ Dále SDEU upřesnil, že pokud se odměna skládá z několika rozličných složek, je třeba pro správné určení tzv. obvyklé odměny podrobit tuto několikasožkovou odměnu zvláštní analýze. V rámci této analýzy musí platit, že každá negativní okolnost nedílně spojená s plněním úkolů, které musí pracovník podle jeho pracovní smlouvy vykonat, jež je kompenzovaná finanční částkou, která se promítá do výpočtu celkové odměny pracovníka, musí nutně být součástí částky, na kterou má pracovník nárok během své dovolené za kalendářní rok. Tak je tomu v případě pilotů letecké společnosti ohledně příplatku za čas strávený létáním. Naopak složka odměny ve formě příplatku, která je určena pouze k pokrytí příležitostných nebo vedlejších nákladů, které pracovníkovi vznikají při plnění úkolů uložených mu pracovní smlouvou, nemusejí být zohledněny při výpočtu platby, která má být vyplacena během dovolené za kalendářní rok. Tak tomu je v případě příplatku kompenzujícího náklady spojené s časem, který jsou piloti povinni strávit mimo základnu.⁴²² V souladu s bodem 26 tohoto rozsudku, pak dle názoru SDEU platí, že *„je na vnitrostátním soudu, aby v této souvislosti posoudil vnitřní vztah jednotlivých složek, které tvoří celkovou odměnu pracovníka, s plněním úkolů, jež mu ukládá jeho pracovní smlouva. Toto posouzení musí být provedeno na základě průměru za referenční období, které je možné považovat za reprezentativní, a ve světle zásady vyplývající z již citované judikatury, podle níž směrnice 2003/88 chápe nárok na dovolenou za kalendářní rok a nárok na proplacení této dovolené jako dvě části jednoho nároku (viz výše uvedené rozsudky Robinson-Steele a další, bod 58, jakož i Schultz-Hoff a další, bod 60).“* V dané souvislosti je velice zajímavé i tvrzení SDEU v bodě 27 příslušného rozsudku, v němž se konstatuje, že *„po tomto upřesnění je ještě nutno připomenout, že Soudní dvůr již rozhodl, že zaměstnankyně, která pracovala jako vedoucí kabiny pro leteckou dopravní společnost a která byla z důvodu těhotenství dočasně převedena na jiné pracovní místo na zemi, má během svého dočasného převedení právo nejen na zachování své základní mzdy, ale i na složky odměny nebo příplatky spojené se svým pracovním postavením zaměstnance. Rovněž jí musí být zachovány příplatky spojené s její vedoucí funkcí, počtem odpracovaných let a profesní kvalifikací (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 1. července 2010, Parviainen, C-471/08, dosud nezveřejněný ve Sbírce rozhodnutí, bod 73). Tato judikatura se vztahuje i na těhotnou pracovníci, které bylo přiznáno pracovní volno (rozsudek ze dne 1. července 2010, Gassmayr, C-194/08, dosud nezveřejněný ve Sbírce rozhodnutí, bod 65).“* Ze závěru SDEU tedy v daném ohledu plyne, *„že pilot letecké společnosti má během své dovolené za kalendářní rok nárok nejen na zachování svého*

⁴²¹ Rozsudek Soudního dvora (prvního senátu) ze dne 15. září 2011 C-155/10, ve věci Williams a další proti British Airways plc, ECLI:EU:C:2011:588, body 19 a 20.

⁴²² Ibid., body 22, 24 a 25.

základního platu, ale i na všechny složky inherentně spojené s plněním úkolů, které mu přísluší podle jeho pracovní smlouvy a které jsou kompenzovány finanční částkou, jež se promítá do výpočtu jeho celkové odměny, a dále na všechny složky spojené s osobním a odborným postavením pilota letecké společnosti.“

Ustanovení 4 přílohy směrnice 2000/79/ES se věnuje problematice vyšetření zdravotního stavu mobilních zaměstnanců v civilním letectví a zdravotních obtížích souvisejících s prací v noci. Dle tohoto ustanovení mají mobilní zaměstnanci v civilním letectví nárok na bezplatné vyšetření zdravotního stavu, na které se vztahuje lékařské tajemství a může tvořit součást státního systému zdravotní péče. Na toto vyšetření mají příslušní zaměstnanci nárok před přijetím do pracovního poměru a dále v pravidelných intervalech. V souvislosti se zdravotními obtížemi těchto zaměstnanců při práci v noci dle bodu 1 písmeno b) ustanovení 4 platí, že *„mobilní zaměstnanci v civilním letectví, kteří trpí zdravotními potížemi, jejichž souvislost s prací v noci byla uznána, musí být co nejdříve převedeni na mobilní nebo nemobilní práci ve dne, pro niž mají předpoklady.“*

Ustanovení 5 a 6 přílohy směrnice 2000/79/ES představují poměrně vágní právně neurčitá ustanovení, věnující se nutnosti poskytnutí takové ochrany bezpečnosti a zdraví mobilních zaměstnanců v civilním letectví, která odpovídá povaze jejich práce, nutnosti dostupnosti přiměřených ochranných a preventivních služeb a prostředků při výkonu práce mobilních zaměstnanců v civilním letectví a nutnosti zohlednění zásady přizpůsobení práce zaměstnanci při její organizaci podle určitého pracovního rytmu.

V ustanovení 7 přílohy směrnice 2000/79/ES se pak v dané souvislosti říká, že *„informace o specifických pracovních rytmech mobilních zaměstnanců v civilním letectví musí být na žádost poskytnuty příslušným orgánům.“* Z dikce těchto ustanovení je zřejmé, že budou mít pouze právně neurčitý a omezený význam až do té doby, než budou případně závazně vysvětlena judikaturou SDEU, což se však dosud nestalo.

Stěžejními ustanoveními přílohy směrnice 2000/79/ES jsou dle mého názoru ustanovení 8 a 9, které se věnují problematice maximální roční pracovní doby, maximální celkové doby letu a minimálnímu počtu dnů bez služby v rámci kalendářního měsíce a kalendářního roku. Ustanovení 8 v bodě 1 v tomto ohledu nejdříve upřesňuje, že *„pracovní doba se posuzuje, aniž jsou dotčeny jakékoli pozdější právní předpisy Společenství o omezení doby letu a služby a o požadavcích na odpočinek, ve spojení s vnitrostátními právními předpisy v této oblasti, které*

musí být vzaty v úvahu ve všech souvisejících otázkách.“ Poté v bodě 2 s ohledem na maximální limity jasně říká, že *„maximální roční pracovní doba, včetně některých dob pohotovosti před nastoupením služby vymezených platnými právními předpisy, činí 2000 hodin, z toho je celková doba letu omezena na 900 hodin.“* V bodě 3 pak již značně právně neurčitě v dané souvislosti stanoví, že *„maximální roční pracovní doba musí být co nejrovnoměrněji rozdělena na celý rok.“*

V ustanovení 9 se říká, že *„aniž je dotčen článek 3, musí být mobilním zaměstnancům v civilním letectví poskytnuty předem oznámené dny bez služby a bez pohotovosti, a to takto: a) nejméně 7 místních dnů v každém kalendářním měsíci, které mohou zahrnovat zákonem stanovenou dobu odpočinku; b) nejméně 96 místních dnů v kalendářním roce, které mohou zahrnovat zákonem stanovenou dobu odpočinku.“* Z dikce uvedeného ustanovení je tedy zřejmé, že mobilní zaměstnanci v civilním letectví mají nárok na tento minimální počet oznámených dní bez služby vedle jejich nároku na placenou roční dovolenou, tj. nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok se nesmí do minimálního počtu oznámených dní bez služby mobilním zaměstnancům v civilním letectví započítávat.

Nařízení č. 1899/2006 novelizuje nařízení č. 3922/91⁴²³, jehož cílem je v souladu s dikcí jeho novelizovaného bodu 1 článku 1 *„harmonizace technických požadavků a správních postupů v oblasti bezpečnosti civilního letectví týkajících se provozu a údržby letadel a osob a organizací zapojených do těchto úkolů.“* Jak vyplývá z úvodní části bodu 7 preambule nařízení č. 1899/2006, je jeho hlavním cílem v kontextu problematiky řešené v této práci *„poskytnout harmonizované bezpečnostní normy na vysoké úrovni, a to i v oblasti omezení doby letové služby a doby služby, jakož i požadavků na dobu odpočinku.“*

Vztah nařízení č. 1899/2006 ke směrnici 2000/79/ES je pak řešen v bodě 10 recitálu nařízení č. 1899/2006, kde se stanoví, že *„toto nařízení, zejména ustanovení o omezení doby letové služby a doby služby a o požadavcích na dobu odpočinku uvedená v příloze III hlavě Q, berou v úvahu omezení a minimální požadavky stanovené ve směrnici 2000/79/ES. Omezení stanovená v uvedené směrnici by měla být u mobilních pracovníků v civilním letectví vždy dodržována. Ustanovení přílohy III hlavy Q a jiná ustanovení přijatá podle tohoto nařízení by neměla být v žádném případě obecnější, a tím poskytovat uvedeným pracovníkům menší ochranu.“*

⁴²³Nařízení Rady (EHS) č. 3922/91 ze dne 16. prosince 1991 o harmonizaci technických požadavků a správních postupů v oblasti civilního letectví, (Úř. věstník L 373, 31. 12. 1991, s. 4-8), dále jen „nařízení č. 3922/91“.

Pro účely této práce je z obsahově rozsáhlého, kazuistického a poměrně technicky komplikovaného nařízení č. 1899/2006 důležitá hlava Q přílohy III nařízení č. 1899/2006, která se věnuje oblasti omezení doby letové služby a služby a požadavkům na dobu odpočinku. Ještě před samotným detailním seznámením se s hlavou Q přílohy III nařízení č. 1899/2006 je třeba upřesnit, že se její ustanovení vztahovala pouze na obchodní leteckou dopravu provozovanou letouny. V současnosti se již v souladu s dikcí článku 8 odst. 1 revidovaného nařízení č. 965/2012 hlava Q vztahuje pouze na provoz aerotaxi, záchranné služby a provoz jednopilotních letounů v obchodní letecké dopravě. Na ostatní letouny v obchodní letecké dopravě se vztahuje hlava FTL přílohy III nařízení č. 965/2012, o které blíže pojednám níže. V ustanovení Hlavy A OPS 1.001 přílohy III nařízení č. 1899/2006 se pak v dané souvislosti upřesňuje, že *„část I OPS stanoví požadavky použitelné na provoz jakéhokoli letounu k účelům obchodní letecké dopravy kterýmkoliv provozovatelem, jehož hlavní místo obchodní činnosti a jeho sídlo (pokud existuje) se nachází v členském státě (dále jen ‚provozovatel‘)“*, a že *„OPS I neplatí: 1. pro letouny, jsou-li použity pro vojenské, celní a policejní služby, ani 2. pro výsadkové a protipožární lety a s nimi související lety na místo určení a zpět, při nichž se přepravují osoby, které se obvykle nacházejí na palubě při výsadkových nebo protipožárních letech, ani 3. pro lety bezprostředně před leteckými pracemi, v jejich průběhu a bezprostředně po nich, jestliže tyto lety souvisí s těmito leteckými pracemi, a při kterých, vyjma členů letové posádky, není přepravováno více než 6 osob nezbytných k provádění leteckých prací.“*

Co se týče již samotné hlavy Q, je jejím hlavním cílem omezit doby letové služby a služby a stanovit doby odpočinku pro členy posádky. Nejdříve ve své části OPS 1. 1092 hlava Q stanoví celou řadu obecných požadavků. Požaduje plánování letů provozovatelem leteckých služeb *„tak, aby skončily v přípustné době letové služby s přihlédnutím k času potřebnému k předletové přípravě, době letu a průletového odbavení letadla“*, nebo přípravu a oznámení rozpisů služeb *„dostatečně včas, aby členové posádky měli možnost naplánovat si přiměřený odpočinek.“* Dále by provozovatelé měli uvážit *„vztah mezi četností a organizací doby letové služby a dobou odpočinku a patřičně přihlédnout ke kumulativním účinkům dlouhých dob služby přerušovaných pouze minimální dobou odpočinku, služby naplánovat tak, aby se zamezilo nežádoucím praktikám, jako střídání denních a nočních služeb nebo přemístění členů posádky, které vede k vážnému narušení spánkového a pracovního rytmu“*, nebo *„naplánovat místní dny volna a předem je oznámit členům posádky.“* Mezi další obecné povinnosti provozovatelů se řadí odpovědnost za to, *„aby doby odpočinku zajišťovaly dostatek času, aby se posádka mohla zotavit z účinků předchozí služby a dostatečně si odpočinout před začátkem další doby letové služby“*, a taktéž, *„aby doby*

letové služby byly naplánovány tak, aby členové posádky nebyli unaveni a mohli za všech okolností vykonávat službu na uspokojivé úrovni bezpečnosti.“ Zajímavá jsou obecná ustanovení týkající se povinností souvisejících s odpovědností členů posádky, která říkají, že „*člen posádky nesmí vykonávat službu na palubě letadla, jestliže ví, že je unaven či existuje riziko únavy, nebo se natolik necítí dobře, že by let mohl být ohrožen*“, a že „*členové posádky by měli pokud možno co nejlépe využívat poskytnutých příležitostí a zařízení k odpočinku a řádně plánovat a využívat doby svého odpočinku.*“ Jedná se v kontextu probírané problematiky v této práci o značně výjimečná ustanovení, na základě kterých může zaměstnanec odmítnout vykonat službu v době rozvržené zaměstnavatelem, pokud ví, že je unaven natolik, že by let mohl být ohrožen, a která také apelují na zaměstnance s ohledem na řádné využití doby odpočinku.

Část OPS 1.1095 obsahuje 15 důležitých definic, kterým je nutné vzhledem k podrobnosti a kazuističnosti nařízení 1899/2006 i celé jeho hlavy Q ve snaze o správnou interpretaci řádně porozumět. Dle těchto definic se „zesílenou letovou posádkou“ rozumí „*letová posádka, která se skládá z většího než minimálního počtu členů posádky potřebného pro provoz letounu, v níž každý člen letové posádky může opustit své místo a být nahrazen jiným členem letové posádky s vhodnou kvalifikací*“, „dobou letu“ „*doba mezi prvním pohybem letounu při opouštění parkovacího stání s cílem vzletět až k zastavení na určeném parkovacím stání a po zastavení všech motorů nebo vrtulí*“, „částečným odpočinkem“ „*doba bez jakýchkoli služebních povinností, která se započítává jako služba a která je kratší než doba odpočinku*“, „službou“ „*veškeré úkoly, které musí člen posádky vykonávat v souvislosti s podnikáním držitele AOC⁴²⁴*“, přičemž „*neobsahuje-li toto nařízení v tomto ohledu žádná zvláštní pravidla, stanoví úřad, zda a v jakém rozsahu se doba letové zálohy započítává jako služba*“, „dobou služby“ „*doba, která začíná okamžikem, ke kterému provozovatel od člena posádky požaduje, aby nastoupil do služby, a končí, jakmile člen posádky nemá žádné další povinnosti*“, „dobou letové služby“ „*jakákoli doba, během níž osoba pracuje v letadle jako člen jeho posádky*“, přičemž „*doba letové služby začíná okamžikem, ke kterému provozovatel od člena posádky požaduje, aby se přihlásil k letu nebo sérii letů a končí v okamžiku skončení posledního letu, během něhož dotyčná osoba pracuje jako člen posádky*“, „mateřským letištěm“ „*místo, které provozovatel určí členu posádky, v němž člen posádky obvykle začíná a končí dobu služby nebo sérii dob služby a v němž provozovatel za normálních okolností není odpovědný za ubytování dotyčného člena posádky*“, „místním dnem“ „*doba v délce 24 hodin začínající ve 00:00 hodin místního času*“, „místní nocí“ „*doba v délce 8 hodin mezi 22:00 hodin*

⁴²⁴ AOC je zkratkou pro osvědčení leteckého provozovatele.

a 8:00 hodin místního času", „jednotlivým dnem volna“ den volna zahrnující „dvě místní noci“, přičemž „doba odpočinku může být zahrnuta jako část volného dne“, „členem posádky vykonávajícím službu“ „člen posádky, který vykonává své povinnosti v letadle během letu nebo části letu“, „přemístěním“ „přesun člena posádky, který nevykonává službu, z jednoho místa na druhé na příkaz provozovatele vyjma doby přepravy“, přičemž „doba přepravy je definována jako doba cesty tam a zpět mezi bydlištěm a určeným místem, kde se má hlásit do služby a jako doba místního přesunu z místa odpočinku do místa nástupu do služby a zpět“, „dobou odpočinku“ „stanovená nepřerušovaná doba, během níž nemá člen posádky žádné povinnosti a není v letové záloze na letišti“, „letovou zálohou“ „stanovená doba, během níž provozovatel od člena posádky požaduje, aby byl k dispozici pro přidělení na let, umístění nebo jinou službu bez předchozí doby odpočinku“, a „útlumovou fází cirkadiálního rytmu (Window of circadian low (WOCL)) „doba mezi 02:00 hodin a 05:59 hodin“, přičemž „v rámci tří časových pásem se WOCL vztahuje k času mateřského letiště“, a „při více než třech časových pásmech se WOCL vztahuje po dobu prvních 48 hodin po opuštění mateřského letiště k času mateřského letiště a poté k místnímu času.“

Z uvedených definic je zřejmé, že „doba služby“ je, co se týče jak časového rozsahu, tak jednotlivých povinností s tímto pojmem spojených, rozhodně širším pojmem než „doba letové služby“, kterou lze považovat za určitou časovou i povinnostní podmnožinu „doby služby“. Co však již není zcela zřejmé, je vztah mezi pojmem „doba služby“ definovaným v hlavě Q přílohy III nařízení č. 1899/2006 a pojmem „pracovní doba“ definovaným v příloze směrnice 2000/79/ES. Jak již bylo uvedeno při pojednání o směrnici 2000/79/ES výše, „pracovní doba“ je v příloze směrnice 2000/79/ES definována jako „jakákoli doba, po kterou zaměstnanec v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi pracuje, je zaměstnavateli k dispozici a vykonává svou činnost nebo plní úkoly.“ „Doba služby“ je definována v hlavě Q přílohy III nařízení č.1899/2006 jako „doba, která začíná okamžikem, ke kterému provozovatel od člena posádky požaduje, aby nastoupil do služby, a končí, jakmile člen posádky nemá žádné další povinnosti“. Byť jsou tyto definice slovně beze sporu odlišné, je sporné, zda je mezi nimi vůbec nějaký věcný rozdíl. Pro závěr, že mezi nimi určitý věcný rozdíl je, svědčí jednak skutečnost, že limity pracovní doby a doby služby jsou stanoveny v příloze směrnice 2000/79/ES a v hlavě Q přílohy III nařízení č. 1899/2006 odlišně, a jednak skutečnost, že veškerý čas vynaložený na přemístění se započítává jako služba.

Část hlavy Q OPS 1.1100 se věnuje problematice kumulativního omezení doby letové služby a doby služby, když v bodě 1.1 nejdříve s ohledem na maximální kumulativní rozsah hodin

služby stanoví, že „*provozovatel zajistí, aby celkové doby služby přidělené členu posádky nepřekračovaly: a) 190 hodin služby během 28 po sobě následujících dnů, rozložených na toto období pokud možno rovnoměrně, a b) 60 hodin služby během 7 po sobě následujících dnů*“, aby pak v bodě 1.2 s ohledem na omezení celkových dob letu stanovil, že „*provozovatel zajistí, aby celkové doby letů, na něž je jednotlivý člen posádky přidělen, nepřekračovaly a) 900 hodin doby letu v kalendářním roce; b) 100 hodin doby letu během 28 po sobě následujících dnů.*“

Část hlavy Q OPS 1.1105 se poměrně kazuisticky věnuje problematice maximální denní doby letové služby. Nedříve s ohledem na osobní působnost této části stanoví, že „*OPS se nevztahuje na jednopilotní provoz a provoz letecké záchranné služby.*“ Dále s ohledem na dobu hlášení do služby stanoví, že „*provozovatel stanoví doby hlášení do služby, které realisticky zohledňují dobu potřebnou pro splnění povinností na zemi souvisejících s bezpečností, jež byly schváleny úřadem.*“ Další část se již věnuje obecným minimálním standardům v podobě vymezení maximálního rozsahu základní denní doby letové služby. Stanoví se zde v bodech 1.3 až 1.5, že „*maximální základní denní doba letové služby činí 13 hodin*“, že „*těchto 13 hodin se sníží o 30 minut za každý úsek letu počínaje třetím úsekem, nejvýše však celkem o dvě hodiny*“, a že „*začíná-li doba letové služby ve WOCL, sníží se maximální počet uvedený v bodu 1.3 a 1.4 o 100 % času zasahujícího do této doby, nejvýše však o dvě hodiny. Pokud doba letové služby končí ve WOCL nebo zcela zahrnuje tuto dobu, zkrátí se doba letové služby uvedená v bodu 1.3 a 1.4 o 50 % času zasahujícího do této doby.*“ Další pasáž této části hlavy Q se věnuje možnosti prodloužení obecné maximální základní denní doby letové služby, když stanoví, že „*maximální denní dobu letové služby je možno prodloužit o jednu hodinu*“, že „*prodloužení není povoleno u základní doby letové služby zahrnující 6 nebo více úseků letu*“, že „*pokud doba letové služby zasahuje do WOCL dobou do 2 hodin, prodloužení je omezeno na nejvýše čtyři úseky letu*“, že „*pokud doba letové služby zasahuje do WOCL dobou delší než 2 hodiny, prodloužení je omezeno na nejvýše dva úseky letu*“, že „*během 7 po sobě následujících dnů jsou přípustná nejvýše dvě prodloužení*“, že „*předpokládá-li se prodloužení doby letové služby, prodloužuje se minimální doba odpočinku před letem a po něm vždy o dvě hodiny nebo se doba odpočinku po letu prodlouží o čtyři hodiny*“, přičemž „*dojde-li k prodloužení u po sobě následujících dob letové služby, musí doby odpočinku před letem a po něm mezi dvěma nasazeními na sebe navazovat*“, a v poslední řadě, že „*začíná-li prodloužená doba letové služby v době mezi 22:00 hodin a 04:59 hodin, provozovatel omezí dobu letové služby na 11 hodin 45 minut.*“ Tato poslední povinnost je z hlediska systematiky příslušné pasáže značně nelogická, neboť se v konečném důsledku vlastně nejedná o prodlouženou dobu letové služby vůči maximální denní době letové služby, ale spíše naopak

o omezení obecné maximální denní doby letové služby. Toto ustanovení je výkladově problematické i v kontextu ustanovení bodu 1.5 části OPS 1.1105, neboť není zřejmé, jaké z ustanovení by mělo v případě, kdy by doba letové služby začala v době WOCL, přednost. Speciální ustanovení ohledně prodloužení doby letové služby představuje ustanovení týkající se palubních průvodčích, které stanoví, že „u palubních průvodčích přidělených na let nebo sérii letů je možno prodloužit dobu jejich letové služby o rozdíl mezi dobou hlášení do služby palubních průvodčích a letové posádky, nepřekračuje-li tento rozdíl jednu hodinu.“

Další ustanovení se týká povinnosti provozovatele plánovat personální obsazení na lety vhodným způsobem v souvislosti s dobou letové služby, když říká, že „posádky na lety musí být naplánovány tak, aby lety mohly být dokončeny v maximálně přípustné době letové služby. K dosažení tohoto cíle přijme provozovatel opatření ke změně v plánování posádek nebo složení posádky nejpozději tehdy, když skutečný provoz překračuje maximální dobu letové služby u více než 33 % letů během naplánovaného sezónního období.“

Předposlední pasáž se věnuje vztahu přemístění a služby, respektive doby letové služby. Stanoví se v ní, že „veškerý čas vynaložený na přemístění se započítává jako služba“, že „přemístění po hlášení do služby, ale před samotnou službou na palubě se započítává jako součást doby letové služby, ne však jako úsek letu“, a že „úsek přemístění v bezprostřední návaznosti na službu na palubě se bere v úvahu pro výpočet minimální doby odpočinku podle OPS 1.1110 bodů 1.1 a 1.2.“

Poslední pasáž této části se věnuje problematice prodloužení doby letové služby prostřednictvím tzv. dělené letové služby, když jednak stanoví, že „úřad⁴²⁵ může povolit provoz na základě prodloužené doby letové služby zahrnující částečný odpočinek s výhradou ustanovení článku 8“ revidovaného nařízení č. 3922/91, a jednak doplňuje, že „každý provozovatel musí na základě provozních zkušeností a s přihlédnutím k dalším relevantním faktorům, např. současným vědeckým poznatkům, úřadu prokázat, že žádost o prodlouženou dobu letové služby zajistí rovnocennou úroveň bezpečnosti.“

Část OPS 1.1110 se věnuje problematice minimální doby odpočinku. Rozlišuje minimální dobu odpočinku na mateřském letišti a mimo mateřské letiště, když v úvodní pasáži v bodech 1.1.

⁴²⁵ Úřadem v příloze III se rozumí v souladu s definicí ve článku 2 písm. i) revidovaného nařízení 3922/91 příslušný úřad, který vydal osvědčení leteckého provozovatele (AOC).

a 1.2. stanoví, že „*minimální doba odpočinku, kterou je nutno poskytnout před zahájením doby letové služby začínající na mateřském letišti, musí být nejméně stejně dlouhá jako předchozí doba služby nebo 12 hodin podle toho, která doba je delší*“, a že „*minimální doba odpočinku, kterou je nutno poskytnout před zahájením doby letové služby začínající mimo mateřské letiště, musí být nejméně stejně dlouhá jako předchozí doba služby nebo 10 hodin podle toho, která doba je delší*“, přičemž „*při minimální době odpočinku mimo mateřské letiště musí provozovatel zajistit možnost 8hodinového spánku s patričním přihlédnutím k cestě a jiným fyziologickým potřebám.*“ Dále musí provozovatel zajistit, „*aby účinky rozdílů časových pásem na členy posádky byly kompenzovány dodatečnou dobou odpočinku upravenou úřadem s výhradou ustanovení článku 8*“ revidovaného nařízení č. 3922/91. Co se týče pravomocí úřadu, platí, že „*bez ohledu na body 1.1 a 1.2 a s výhradou ustanovení článku 8 může úřad schválit úpravy se zkrácenou dobou odpočinku*“, přičemž „*každý provozovatel musí na základě provozních zkušeností a s přihlédnutím k dalším relevantním faktorům, např. současným vědeckým poznatkům, úřadu prokázat, že jeho žádost o úpravu se zkrácenou dobou odpočinku zajistí rovnocennou úroveň bezpečnosti.*“ S ohledem na týdenní dobu odpočinku se v této části nejdříve stanoví, že „*provozovatel zajistí, aby se minimální doba odpočinku v souladu s výše uvedenou úpravou pravidelně prodlužovala na dobu odpočinku v týdnu v délce 36 hodin včetně dvou místních nocí, aby mezi koncem jedné doby odpočinku v týdnu a začátkem další doby odpočinku v týdnu nebylo nikdy více než 168 hodin*“, přičemž se dodává, že „*odchylně od OPS 1.1095 bodu 1.9⁴²⁶ může úřad rozhodnout, že druhá z těchto místních nocí může začínat od 20:00 hodin, pokud doba odpočinku v týdnu trvá nejméně 40 hodin.*“ V souvislosti s minimálními standardy týkajícími se minimální doby odpočinku, stanovenými v nařízení č. 1899/2006 není zcela jasná jejich vazba na minimální počet tzv. „oznamovaných místních dnů bez služby“, se kterými jako s minimálním standardem počítá směrnice 2000/79/ES. Dle mého názoru musí být veškeré minimální standardy, nehledě na to, z jakého evropského právního předpisu vycházejí, naplněny současně. S ohledem na směrnici 2000/79/ES je však v souvislosti s minimálními standardy odpočinku stanovenými v hlavě Q nařízení č. 1899/2006 problematické, že není definován pojem „místního dne bez služby“, a to zejména s ohledem na jeho začátek a konec. Byť bod 12 recitálu směrnice 2000/79/ES říká, že „*pokud jde o pojmy použité v dohodě, které v ní nejsou zvlášť vymezeny, ponechává tato směrnice členským státům volnost vymezit je v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi, obdobně jako u jiných směrnic z oblasti sociální politiky používajících obdobné pojmy, za*

⁴²⁶ V tomto ustanovení je definován pojem „místní noc“ jako „doba v délce 8 hodin mezi 22:00 hodin a 8:00 hodin místního času.“

předpokladu, že tyto definice odpovídají obsahu dohody", rozhodně taková možnost diskrece členských států nepřispívá ke sblížení minimálních standardů v rozebírané oblasti.

Část OPS 1.1115 se věnuje možnosti prodloužení doby letové služby na základě doby odpočinku během letu, když říká, že *„s výhradou ustanovení článku 8 a za předpokladu, že provozovatel na základě provozních zkušeností a s přihlédnutím k dalším relevantním faktorům, např. současným vědeckým poznatkům, úřadu prokáže, že jeho žádost zajistí rovnocennou úroveň bezpečnosti, úřad stanoví požadavky v souvislosti se zesílením základní letové posádky za účelem prodloužení doby letové služby překračující omezení stanovená v OPS 1.1105*“, a že *„s výhradou ustanovení článku 8 a za předpokladu, že provozovatel na základě provozních zkušeností a s přihlédnutím k dalším relevantním faktorům, např. současným vědeckým poznatkům, úřadu prokáže, že jeho žádost zajistí rovnocennou úroveň bezpečnosti, úřad stanoví požadavky v souvislosti s minimální dobou odpočinku během letu u palubních průvodčích, pokud doba letové služby překračuje omezení stanovená v OPS 1.1105*.”

Část OPS 1.1120 se věnuje problematice nepředvídaných letových okolností ve skutečném letovém provozu s ohledem na pravomoci velitele letadla. Nejdříve v obecném ustanovení říká, že *„s přihlédnutím k nutnosti obezřetného zvládnutí níže uvedených situací během skutečného letového provozu, který začíná dobou hlášení do služby, je možno v případě nepředvídaných okolností upravit omezení doby letové služby, služby a odpočinku stanovená v této hlavě*“, přičemž *„tyto úpravy musí být přijatelné pro velitele letadla po konzultaci se všemi ostatními členy posádky a za všech okolností musí splňovat podmínky*“ uvedené v následujícím taxativním výčtu. V rámci těchto podmínek se stanoví, že *„maximální dobu letové služby uvedenou v OPS 1.1105 bodu 1.3⁴²⁷ nelze prodloužit o více než dvě hodiny, nebyla-li letová posádka zesílena*“, přičemž byla-li letová posádka zesílena *„je možno prodloužit maximální dobu letové služby nejvýše o 3 hodiny*“, že *„nastanou-li v posledním úseku letu v rámci doby letové služby po startu nepředvídané okolnosti, které vedou k překročení přípustného prodloužení, může let pokračovat na plánované cílové letiště nebo náhradní letiště*“, že *„v případě uvedených okolností je možno zkrátit dobu odpočinku po době letové služby, v žádném případě však ne na dobu kratší, než je minimální doba odpočinku stanovená v OPS 1.1110 bodu 1.2 této hlavy*“, tj. minimálně na dobu v rozsahu předchozí doby služby nebo minimálně na 10 hodin podle toho, která doba je delší, a že *„v případě zvláštních okolností, jež by mohly vést k velké únavě, zkrátí velitel letadla po konzultaci s dotčenými členy*

⁴²⁷ V souladu s tímto bodem dané pasáže činí maximální základní denní doba letové služby 13 hodin.

posádky skutečnou dobu letové služby nebo prodlouží dobu odpočinku s cílem zamezit škodlivým účinkům na bezpečnost letu.“ Dále jsou v této části upraveny povinnosti provozovatele, když tento musí zajistit, *„aby velitel letadla předložil provozovateli zprávu, došlo-li během skutečného provozu na základě jeho pravomoci k prodloužení doby letové služby nebo ke zkrácení doby odpočinku a překračuje-li prodloužení doby letové služby nebo zkrácení doby odpočinku jednu hodinu, byla kopie zprávy, k níž provozovatel musí připojit svůj komentář, zaslána úřadu nejpozději do 28 dnů po události.“*

Část OPS 1.1123 se věnuje problematice letecké zálohy a jejími souvislostmi s některými výše popsanými instituty. V úvodních ustanoveních se věnuje letové záloze na letišti, když nejdříve říká, že *„člen posádky vykonává letovou zálohu na letišti od okamžiku hlášení do služby na obvyklém místě hlášení do skončení oznámené letové zálohy“,* přičemž *„letová záloha na letišti se plně započítává pro účely výpočtu kumulativních hodin služby.“* Následující bod 1.3 se věnuje vztahu letové zálohy na letišti a doby služby a letové služby, když říká, že *„následuje-li bezprostředně po letové záloze na letišti letová služba, stanoví úřad vztah mezi letovou zálohou na letišti a přidělenou letovou službou“,* přičemž *„v tomto případě se letová záloha na letišti připočítává k době služby uvedené v OPS 1.1110 v bodech 1.1 a 1.2 pro účely výpočtu minimální doby odpočinku.“* Dále se zde stanoví, že *„nedojde-li během letové zálohy na letišti k přidělení letové služby, následuje po skončení letové zálohy nejméně doba odpočinku podle příslušné úpravy úřadu.“* Poslední z bodů se věnuje minimálním standardům kvality místa, kde je trávena letová záloha na letišti, když říká, že *„během letové zálohy na letišti poskytne provozovatel členu posádky klidné a pohodlné místo, které není přístupné veřejnosti.“*

Dále se tato část věnuje i problematice tzv. jiné formy letové zálohy včetně letové zálohy v hotelu, když nejdříve obecně stanoví, že *„s výhradou ustanovení článku 8 upravuje všechny ostatní formy letové zálohy úřad, a to s přihlédnutím k aspektům“* taxativně vymezeným níže. Dle těchto aspektů musí platit, že *„všechny činnosti musí být uvedeny v rozpisu služeb nebo předem oznámeny“,* že *„začátek a konec doby letové zálohy je nutno určit a oznámit předem“,* že *„je nutno určit maximální dobu letové zálohy na jiném místě, než je stanovené místo hlášení do služby“,* že *„s přihlédnutím k zařízením, která mají členové posádky k dispozici pro odpočinek, a ostatním relevantním faktorům se stanoví vztah mezi letovou zálohou a přidělenou letovou službou plynoucí z letové zálohy“,* a taktéž, že se musí stanovit *„započítávání dob letové zálohy pro účely kumulativních hodin služby.“*

Další část s označením OPS 1.1130 pak řeší problemiku příležitosti členů posádky k jídlu a pití, když stanoví, že „členové posádky musí mít příležitost k jídlu a pití, aby se zamezilo zhoršení výkonnosti členů posádky, zejména trvá-li doba letové služby déle než 6 hodin.“

Poslední část hlavy Q s označením OPS 1.1135 se pak věnuje důležité problematice záznamů o době letové služby, služby a odpočinku, když nejdříve vzhledem k povinnostem provozovatele v bodě 1 stanoví, že „provozovatel zajistí, aby záznamy člena posádky obsahovaly tyto údaje: a) celkové doby letu; b) začátek, doba trvání a konec každé doby služby nebo doby letové služby; c) doby odpočinku a dny volna.“ S ohledem na povinnosti dotyčného člena posádky se zde stanoví, že „pokud záznamy vedené provozovatelem podle bodu 1 nezahrnují všechny doby letové služby, doby služby a doby odpočinku, vede dotyčný člen posádky individuální záznamy o svých a) celkových dobách letu; b) začátku, době trvání a konci každé doby služby nebo doby letové služby a c) dobách odpočinku a dnech volna“, přičemž „člen posádky předloží na požádání své záznamy provozovateli, který využívá jeho služeb, před zahájením doby letové služby.“ S ohledem na minimální dobu archivace se v bodě 4 říká, že „záznamy se uchovávají po dobu nejméně patnácti kalendářních měsíců ode dne posledního příslušného záznamu nebo déle, je-li tak vyžadováno v souladu s vnitrostátními právními předpisy.“ V posledním bodě 5 této části se v souvislosti s dobou archivace hlášení velitele letadla o nepředvídaných letových okolnostech stanoví, že provozovatelé musí kromě záznamů dle bodu 4 této části uchovávat „odděleně všechna hlášení velitele letadla o prodloužené době letové služby, prodloužených hodinách letu a o zkrácených dobách odpočinku po dobu nejméně šesti měsíců od události.“ Vzhledem k tomu, že hned v několika výše rozebíraných ustanoveních byl zmíněn článek 8 revidovaného nařízení č. 3922/91, v rámci přehlednosti je snad vhodné uvést, co se v tomto článku v souvislosti s pravomocemi členských států a jejich povinnostmi vůči Evropské komisi v kontextu možnosti povolení určitých odchylek od výše zmíněných obecných minimálních standardů zakotvených v hlavě Q stanoví. V úvodní části odstavce 4 tohoto článku se říká, že „bez ohledu na odstavce 1, 2 a 3 může členský stát přijmout nebo zachovat ustanovení týkající se OPS 1.1105 bodu 6, OPS 1.1110 bodů 1.3 a 1.4.1, OPS 1.1115 a OPS 1.1125 bodu 2.1 přílohy III hlavy Q, dokud nebudou na základě vědeckých poznatků a osvědčených postupů stanovena pravidla Společenství.“ Dále se zde stanoví, že „členský stát informuje Komisi o ustanoveních, která se rozhodl zachovat“, přičemž „u vnitrostátních předpisů, které se odchylojí od ustanovení OPS 1 uvedených v prvním pododstavci a které členské státy zamýšlejí přijmout po dni použitelnosti přílohy III, zahájí Komise ve lhůtě tří měsíců od oznámení členského státu postup uvedený v čl. 12 odst. 2 s cílem rozhodnout, zda jsou tyto předpisy v souladu s bezpečnostními cíli tohoto nařízení a jinými právními předpisy

Společenství a zda mohou být použitelné”, když „v tomto případě oznámí Komise své rozhodnutí schválit opatření všem členským státům a členské státy jsou oprávněny opatření uplatnit” a kdy „s ohledem na toto opatření je možno rovněž změnit příslušná ustanovení přílohy III.” Jako poslední se v uvedeném odstavci stanoví, že „na dotyčné opatření se vztahují články 6 a 7.” V článku 6 revidovaného nařízení 3922/91 se pak říká, že „letadla provozovaná na základě oprávnění vydaného členským státem v souladu se společnými technickými požadavky a správními postupy lze provozovat za stejných podmínek v jiných členských státech bez dalších technických požadavků nebo hodnocení ze strany těchto členských států.” Článek 7 tohoto nařízení pak stanoví, že „členské státy uznávají osvědčení vydaná na základě tohoto nařízení jiným členským státem nebo subjektem jednajícím jeho jménem subjektům nebo osobám v jeho působnosti, které se týkají údržby výrobků a provozu letadel.”

S článkem 8 odstavcem 4 pak souvisí pravomoc a odpovědnost Úřadu pro civilní letectví uvedená v části s názvem OPS 1.1090 hlavy Q přílohy III nařízení č. 1899/2006, kde se 5.1.1 s ohledem na možnost stanovení odchylek říká, že „s výhradou ustanovení článku 8 může úřad povolit odchylky od požadavků této hlavy v souladu s použitelnými právními předpisy a postupy v dotčených členských státech a po konzultaci se zúčastněnými stranami.” V souvislosti s odpovědností provozovatele se v bodě 5.1.2 v diskutovaném kontextu dodává, že „každý provozovatel musí na základě provozních zkušeností a s přihlédnutím k dalším relevantním faktorům, např. současným vědeckým poznatkům, úřadu prokázat, že jeho žádost o odchylku zajistí rovnocennou úroveň bezpečnosti”, přičemž je žádoucí, že „tyto odchylky jsou případně spojeny s vhodnými opatřeními ke zmírnění.”

Pokud by se někomu zdálo, že výše popsaná hlava Q revidovaného nařízení č. 3922/91 je až zbytečně kazuistická, jistě by neměl detailně zabřednout do aktuálně účinné úpravy omezení doby letové služby a služby a požadavků na dobu odpočinku vztahující se na provoz většiny letounů v obchodní letecké dopravě, kterou obsahuje hlava FTL přílohy III revidované nařízení č. 965/2012. Ambicí této práce již není hlavu FTL podrobně popsat, tak jako tomu bylo v rámci demonstrace kazuistické právní úpravy u hlavy Q revidovaného nařízení č. 3922/91 výše. Snahou bude tedy učinit pouze nějaká obecná shrnutí, která by demonstrovala obrovskou kazuističnost a složitost této hlavy a pomohla si vytvořit představu, jaká témata řeší. K hlavě FTL revidovaného nařízení č. 965/2012 prozatím neexistují žádné rozsudky SDEU, což může být dáno právě i tím, jak moc je kazuistická a nedává moc prostoru pro sporné otázky. Tato hlava začala být účinná od 18. února 2016 s výjimkou bodu ORO.FLT.205 písm. e), který se týkal problematiky maximální

denní doby letové služby s prodloužením v důsledku odpočinku během letu, který mohl být na základě volby členského státu účinný až od 17. února 2017. Předně je nutné zmínit, že hlava FTL obsahuje 28 definičních ustanovení. V rámci těchto ustanovení je nutno se vzhledem ke dvěma hlavním kategoriím času v této práci řešeným v podobě „pracovní doby“ a „doby odpočinku“ zejména věnovat pojmům „přestávka“, „služba“, „doba služby“, „doba letové služby“, „pohotovost“, „přemístění“, „doba odpočinku“, „jednotlivý den volna“ a „letová záloha“. Je totiž záhodno vnímat skutečnost, že revidované nařízení č. 965/2012 rozhodně není založeno pouze na dichotomii a antagonismu pojmů „pracovní doba“, který se zrcadlí v podobě „služby“ a „doby odpočinku“. Existují zde i jiné kategorie času v podobě „přestávky“, „přemístění“, „pohotovosti“ nebo „letové zálohy“, které se buď musí započítávat do „služby“, byť částečně v podobě pouze některých prvků, nebo naopak nemohou, a které však rozhodně nemohou být brány za součást „doby odpočinku“. Předně je nutné říci, že se „službou“ rozumí *„veškeré úkoly, které člen posádky vykonává pro provozovatele, včetně letové služby, administrativní práce, poskytování nebo absolvování výcviku a přezkušování, přemístění a některých prvků letové zálohy.“* Jak již bylo řečeno výše, je v obecné rovině značně problematický vzájemný vztah této definice k definici „pracovní doby“ obsažené v ustanovení 2 odst. 1 přílohy směrnice 2000/79/ES, kde se stanoví, že se „pracovní dobou“ mobilního zaměstnance v civilním letectví *„rozumí jakákoli doba, po kterou zaměstnanec v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi pracuje, je zaměstnavateli k dispozici a vykonává svou činnost nebo plní úkoly.“* Přehled do tohoto vztahu není dle mého názoru s to vnést ani definice „jednotlivého dne volna“, dle které platí, že se jím *„pro účely souladu se směrnicí Rady 2000/79/ES rozumí doba volna bez jakékoli služby nebo letové zálohy, zahrnující jeden den a dvě místní noci, která je oznámena předem. Součástí jednotlivého dne volna může být doba odpočinku.“* „Dobou odpočinku“ se pro účely hlavy FTL přílohy III revidovaného nařízení 965/2012 *„rozumí souvislý, nepřerušovaný a definovaný časový úsek po službě nebo před službou, během kterého nemá člen posádky žádné úkoly, není v letové záloze ani v pohotovosti.“* „Přestávkou“ pak je *„časový úsek v době letové služby, kratší než doba odpočinku, který se započítává jako služba a během něhož je člen posádky zproštěn všech úkolů.“* „Přemístění“ je definováno jako *„přesun člena posádky, který nevykonává službu, z jednoho místa na druhé na příkaz provozovatele, vyjma doby cesty tam a zpět mezi soukromým místem odpočinku a určeným místem na mateřském letišti a doby místního přesunu z místa odpočinku do místa nástupu do služby a zpět.“* „Pohotovostí“ je *„časový úsek, během kterého provozovatel od člena posádky požaduje, aby byl k dispozici pro přidělení na letovou službu, přemístění nebo jinou službu, což je členovi posádky oznámeno nejméně 10 hodin před začátkem uložené služby.“* Pojem „letová záloha“ je definován tak, že se jím *„rozumí definovaný, předem oznámený časový úsek,*

během něhož provozovatel od člena posádky požaduje, aby byl k dispozici pro přidělení na let, přemístění nebo jinou službu, do něhož nezasahuje doba odpočinku.“ Z uvedeného je zřejmé, že v hlavě FTL přílohy III revidovaného nařízení č. 965/2012 je kladen oproti veškerým dalším evropským a mezinárodním právním instrumentům, jež se zabývají problematikou právní úpravy p racovní doby a doby odpočinku, mnohem větší důraz na popis jednotlivých dob, které mohou u členů posádky nastat, včetně jejich vzájemného vztahu.

Dále upravuje odpovědnost provozovatele prostřednictvím stanovení jeho povinností. Z hlediska dodržení bezpečnosti a ochrany zdraví členů posádky se jeví jako nejdůležitější povinnost oznámení rozpisu služeb v dostatečném předstihu tak, aby si členové posádky měli možnost naplánovat přiměřený odpočinek a zajištění plánování doby letové služby tak, aby členové posádky nebyli příliš unaveni a mohli za všech okolností vykonávat službu na uspokojivé úrovni bezpečnosti.

V další části hlavy FTL přílohy III revidovaného nařízení č. 965/2012 je definována maximální doba letové služby, a to v závislosti na začátek této služby v referenčním čase, na aklimatizaci členů posádky a na počtu úseků letu.

Hlava FTL přílohy III revidovaného nařízení č. 965/2012 upravuje taktéž maximální limity pro doby letu a doby služby, když stanoví, že *„celková doba služeb, která může být uložena členu posádky, nesmí překročit 60 hodin služby během jakýchkoli 7 po sobě následujících dnů; 110 hodin služby během jakýchkoli 14 po sobě následujících dnů a 190 hodin služby během jakýchkoli 28 po sobě následujících dnů, rozložených v tomto období pokud možno rovnoměrně“* a *„celková doba letu na úsecích letu, na něž je jednotlivý člen posádky přidělen jako člen aktivní posádky letadla, nesmí překročit 100 hodin doby letu během jakýchkoli 28 po sobě následujících dnů; 900 hodin doby letu v jakémkoli kalendářním roce a 1 000 hodin doby letu během jakýchkoli 12 po sobě následujících kalendářních měsíců“*, přičemž platí, že *„poletová služba se započítává jako služba“*, když *„provozovatel ve své provozní příručce stanoví minimální délku poletové služby.“*

Co se týče problematiky „přemístění“ hlava FTL přílohy III revidovaného nařízení 965/2012 stanoví, že *„přemístění po hlášení do služby, ale před samotnou službou na palubě, se započítává jako doba letové služby, ne však jako úsek letu“*, a že *„veškerý čas vynaložený na přemístění se započítává jako doba služby.“*

V případě letové zálohy se především stanoví, že pokud „*provozovatel pověří členy posádky výkonem letové zálohy nebo služby na letišti, platí [...] že se letová záloha na letišti se pro účely bodů ORO.FTL.210 [doby letu a doby služby] a ORO.FTL.235 [doby odpočinku] započítává v plném rozsahu jako doba služby.*“ Dále platí, že „*každá služba na letišti se v plném rozsahu započítává jako doba služby a doba letové služby se v plném rozsahu započítává od času hlášení do služby na letišti.*“ Provozovatel je taktéž povinen vytvořit plány specifikací doby letu, který musí obsahovat tyto prvky: „*1) maximální dobu trvání jakékoli letové zálohy; 2) vliv doby letové zálohy na maximální dobu letové služby, kterou lze uložit, s ohledem na zařízení poskytnutá členovi posádky k odpočinku a další důležité faktory, jako jsou: potřeba okamžité připravenosti člena posádky, zásah doby letové zálohy do spánku a dostatečně včasné oznámení, aby byla zajištěna možnost spánku mezi povoláním k službě a uloženou dobou letové služby; 3) základní minimální dobu odpočinku po letové záloze, která nevede k přidělení doby letové služby; 4) jak je doba strávená v letové záloze jiná než letové záloze na letišti započítávána pro účely kumulativní doby služby.*“

S ohledem na problematiku „pohotovosti“ platí, že ji jednak musí provozovatel uvést v rozpisu služeb, a jednak v rámci plánu specifikací doby letu musí určit: „*1) maximální dobu trvání každé jednotlivé doby pohotovosti; 2) počet po sobě následujících dnů pohotovosti, které lze uložit členu posádky.*“

Pro minimální standardy doby odpočinku platí, že „*minimální doba odpočinku poskytnutá před zahájením doby letové služby začínající na mateřském letišti musí být nejméně stejně dlouhá jako předchozí doba služby nebo 12 hodin – podle toho, která doba je delší.*“ To neplatí v případě, kdy je na mateřském letišti členovi posádky poskytnuto provozovatelem vhodné ubytování. V takovém případě se uplatní minimální doba odpočinku, která se uplatní mimo mateřské letiště, kdy platí, že „*minimální doba odpočinku poskytnutá před zahájením doby letové služby začínající mimo mateřské letiště musí být nejméně stejně dlouhá jako předchozí doba služby nebo 10 hodin – podle toho, která doba je delší. V této době musí být zajištěna možnost 8hodinového spánku a dále čas na cestu a fyziologické potřeby.*“ Tyto minimální doby odpočinku lze v souladu s certifikačními specifikacemi použitelnými pro daný druh provozu, přičemž se musí brát vždy v úvahu: „*1) minimální zkrácená doba odpočinku; 2) prodloužení následné doby odpočinku a 3) zkrácení doby letové služby po zkrácené době odpočinku.*“ Dále musí být v rámci řešení problematiky minimálních dob odpočinku zajištěny tzv. pravidelné prodloužené doby odpočinku

k zotavení, když musí platit, že „plány specifikací doby letu stanoví pravidelné prodloužené doby odpočinku k zotavení, aby se zabránilo kumulované únavě. Minimální pravidelná prodloužená doba odpočinku k zotavení je 36 hodin včetně 2 místních nocí, a v každém případě mezi koncem jedné pravidelné prodloužené doby odpočinku k zotavení a začátkem příští prodloužené doby odpočinku k zotavení nesmí nikdy uplynout více než 168 hodin. Pravidelná prodloužená doba odpočinku k zotavení se dvakrát za měsíc prodlouží na dva místní dny.“

V předposlední části hlavy FTL přílohy III revidovaného nařízení č. 965/2012 je řešena problematika záznamů o mateřském letišti, dobách letu, služby a odpočinku. Pro provozovatele platí, že musí vytvořit a uchovat „po dobu 24 měsíců: 1) individuální záznamy o každém členu posádky obsahující tyto údaje: i) doby letů, ii) začátek, dobu trvání a konec každé doby služby a doby letové služby, iii) doby odpočinku a dny volna a iv) určené mateřské letiště; 2) hlášení o prodloužené době letové služby a zkrácených dobách odpočinku.“ Kopie individuálních záznamů o dobách letu, služby a odpočinku je provozovatel povinen předložit na požádání příslušnému členovi posádky.

1.2.7. Ke směrnici a nařízení upravujícím pracovní dobu osob vykonávajícím mobilní činnosti v silniční dopravě

V oblasti silniční dopravy jsou v rámci právní problematiky úpravy pracovní doby a doby odpočinku stěžejní dva předpisy evropského sekundárního práva s rozdílným charakterem. Jedná se o směrnici 2002/15/ES⁴²⁸ a o nařízení č. 561/2006⁴²⁹. Jako první bych se rád věnoval nařízení č. 561/2006. Byť by se tento krok mohl zdát na první pohled vzhledem k časové chronologii přijetí zmíněných dvou evropských předpisů jako nelogický, má své ratio. Jak bude totiž následně patrné z detailnějšího popisu směrnice 2002/15/ES, tato má za cíl doplnit požadavky původního nařízení č. 3820/85⁴³⁰, které bylo nařízením č. 561/2006 posléze zrušeno a nahrazeno. Co se týče osobní působnosti, směrnice 2002/15/ES odkazuje na vymezení osobní působnosti v nařízení č. 3820/85, což v současné chvíli znamená, že je nutno vycházet z osobní působnosti vymezené v nařízení č. 561/2006. Nařízení č. 561/2006 bylo vydáno zejména z toho důvodu, že byly v minulosti

⁴²⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě (Úř. věst. L 80, 23. 3. 2002, s. 35), dále jen „směrnice 2002/15/ES“.

⁴²⁹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85 (Úř. věst. L 102, 11. 4. 2006, s. 1), dále jen „nařízení č. 561/2006“.

⁴³⁰ Nařízení Rady (EHS) č. 3820/85 ze dne 20. prosince 1985 o harmonizaci určitých sociálních právních předpisů v silniční dopravě, (Úř. věst. L 370, 31. 12. 1985, s. 1), dále jen „nařízení č. 3820/85“.

zaznamenány potíže ohledně jednotného výkladu, aplikace a prosazování nařízení č. 3820/85. Má představovat jasnější a jednodušší soubor pravidel, který by byl lépe srozumitelný, aplikovatelný a prosaditelný. Prostřednictvím nařízení č. 561/2006 chtěl taktéž evropský zákonodárce precizněji vymezit kategorii vozidel, na něž se toto nařízení vztahuje, tedy věcnou působnost, jakož i prostorovou působnost. Bylo taktéž třeba lépe vymezit příslušné právní pojmy, se kterými nařízení pracuje a přeformulovat některé dříve stanovené minimální standardy takovým způsobem, aby se předešlo jejich zneužívání umožňujícímu řidičům řídit příslušné vozidlo příliš dlouho. Činí se tak především prostřednictvím vhodných ustanovení týkajících se maximální doby řízení denně, týdně a ve dvou po sobě následujících týdnech, běžné týdenní doby odpočinku čerpané alespoň jednou během dvou po sobě následujících týdnů, minimální denní doby odpočinku v rozsahu alespoň nepřerušovaných devíti hodin.

V ustanovení článku 1 nařízení č. 561/2006 Sb. je vymezen hlavní účel, když se zde stanoví, že *„toto nařízení stanoví pravidla pro doby řízení, přestávky v řízení a doby odpočinku řidičů zajišťujících silniční přepravu zboží a cestujících za účelem harmonizace podmínek hospodářské soutěže mezi druhy pozemní dopravy, zejména v silniční dopravě, a zlepšení pracovních podmínek a bezpečnosti provozu na pozemních komunikacích“*, přičemž *„účelem tohoto nařízení je rovněž lepší monitorování a prosazování jednotlivými členskými státy a zlepšení pracovní praxe v silniční dopravě.“* V tomto kontextu je pak třeba zdůraznit, že nařízení se nevztahuje pouze na zaměstnance, avšak i na osoby samostatně výdělečně činné, kteří vykonávají činnost řidiče v rámci níže definované přepravy zboží nebo cestujících. To plyne jednak z definice řidiče uvedené v článku 4 písm. c) tohoto nařízení, jednak z bodu 8 recitálu směrnice 2002/15/ES.

V článku 2 nařízení č. 561/2006 je pak vymezena jeho věcná i prostorová působnost. V jeho odstavci 1 se s ohledem na věcnou působnost říká, že *„toto nařízení se vztahuje na přepravu a) zboží vozidly, jejichž maximální přípustná hmotnost včetně návěsu nebo přívěsu překračuje 3,5 tuny, nebo b) cestujících vozidly, která jsou svou konstrukcí nebo trvalou úpravou určena pro přepravu více než devíti osob včetně řidiče.“* Uvedené nařízení je nutno chápat takovým způsobem, že příslušné vozidlo musí být navrženo k přepravě zboží nebo osob a za tímto účelem obvykle používáno. Například více než 3,5 tunový autojeřáb nebo zařízení na čerpání betonu, které však nikdy beton jako zboží nepřeváží, jsou tak automaticky z působnosti nařízení vyloučeny. V odstavcích 2 a 3 je řešena jeho prostorová působnost, když se zde nejdříve v odstavci 2 stanoví, že *„toto nařízení se vztahuje na silniční dopravu bez ohledu na zemi registrace vozidla uskutečněnou a) výhradně uvnitř Společenství nebo b) mezi Společenstvím, Švýcarskem a zeměmi,*

keré jsou smluvními stranami Dohody o Evropském hospodářském prostoru. “ Odstavec 3 pak upřesňuje, že „místo tohoto nařízení se na mezinárodní dopravu, která se zčásti uskutečňuje mimo oblasti uvedené v odstavci 2, vztahuje AETR⁴³¹, a to a) na celou cestu pro vozidla registrovaná ve Společenství nebo v zemích, které jsou smluvními stranami AETR; b) pouze na úsek cesty probíhající po území Společenství nebo zemi, které jsou smluvními stranami AETR, pro vozidla registrovaná ve třetí zemi, která není smluvní stranou AETR. “. Dále se zde stanoví, že „ustanovení AETR by měla být uvedena do souladu s ustanoveními tohoto nařízení, aby se hlavní ustanovení tohoto nařízení prostřednictvím AETR vztahovala na taková vozidla pro jakýkoli úsek cesty probíhající uvnitř Společenství. “

Článek 3 nařízení č. 561/2006 pak obsahuje taxativní výčet vozidel, na něž se toto nařízení nevztahuje. Tento článek se stal předmětem dvou řízení o předběžné otázce před SDEU, o kterých se v souvislosti s každým relevantním písmenem tohoto článku zmíním. V písmenu a) se stanoví, že „toto nařízení se nevztahuje na silniční dopravu vozidly používanými pro přepravu cestujících v linkové dopravě, jestliže délka tratě této linky nepřesahuje 50 km.“ V dané souvislosti se stala předmětem sporu před SDEU ve věci C-245/15⁴³² otázka, zda lze do této kategorie dopravy zahrnout i dopravní službu určenou pro přepravu pracovníků mezi bydlištěm a pracovištěm, kterou organizuje jejich zaměstnavatel, když délka tratě této linky nepřesahuje 50 km. V daném případě rumunský podnik zabývající se výrobou truhlářských výrobků zajišťoval dopravu svých zaměstnanců na pracoviště a z pracoviště třemi autobusy se 44 místy a dvěma mikrobusem s 20 místy, jejichž byl vlastníkem, přičemž délka tratě žádného z těchto dopravních prostředků nikdy nepřesáhla 50 km. Spor se vedl zejména o to, zda lze osobní silniční dopravu pro vlastní potřebu, která byla uskutečňována k neobchodním a neziskovým účelům, podřadit pod pojem „linková doprava“ ve smyslu článku 3 písm. a) nařízení č. 561/2006. SDEU v dané souvislosti nejdříve v bodě 30 rozsudku upřesnil, že „podle čl. 4 písm. n)“ [nařízení č. 561/2006] se „linkovou přepravou cestujících“ rozumí vnitrostátní a mezinárodní doprava definovaná v čl. 2 bodě 1 nařízení č. 684/92.“ V bodě 31 pak SDEU konstatoval, že „Soudní dvůr v této souvislosti upřesnil, že uvedený čl. 2 bod 1 upravuje dvě kategorie takové přepravy, přičemž rozlišuje mezi linkovou dopravou a zvláštní linkovou dopravou. Linková doprava, jež je přístupná všem, zajišťuje přepravu cestujících v určených intervalech a na určených trasách, přičemž cestující mohou

⁴³¹ Evropská dohoda o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě ze dne 1. července 1970 v platném znění, viz blíže Sdělení Ministerstva zahraničních věcí 62/2010 Sb.m.s., ve znění 82/2010 Sb.m.s.

⁴³² Rozsudek ze dne 2. března 2017 ve věci SC Casa Noastră SA proti Ministerul Transporturilor – Inspectoratul de Stat pentru Controlul în Transportului Rutier (ISCTR), C-245/15, ECLI:EU:C:2017:156.

vystupovat a nastupovat na předem určených zastávkách. Zvláštní linková doprava se uskutečňuje za stejných podmínek, avšak jen pro určené kategorie cestujících (rozsudek ze dne 30. dubna 1998, *Clarke & Sons a Ferne*, C-47/97, EU:C:1998:185, bod 16), a to za účelem přepravy „pracovníků mezi bydlištěm a pracovištěm“, přepravy žáků a studentů „mezi bydlištěm a vzdělávacími institucemi“ a přepravy příslušníků ozbrojených sil a jejich rodin „mezi jejich bydlištěm a oblastí kasáren“. “ V bodě 32 pak SDEU v diskutovaném kontextu dovedl, že „z toho vyplývá, že zvláštní linková doprava představuje zvláštní kategorii linkové dopravy, přičemž jediný rozdíl mezi těmito dvěma kategoriemi spočívá ve skutečnosti, že zvláštní linková doprava je určena pro přepravu určených skupin osob, s vyloučením ostatních cestujících, kdežto linková doprava je přístupná všem cestujícím bez omezení. S ohledem na cíle sledované nařízením č. 561/2006, které byly zmíněny v bodě 28 tohoto rozsudku, přitom nemůže být postavení přepravovaných osob rozhodujícím kritériem pro použití či nepoužití tohoto nařízení. “ Pod pojem „linková doprava“ lze tedy podřadit i pojem „zvláštní linková doprava“. Dopravu popisovanou v předmětném sporu pak lze dle názoru SDEU podřadit jak pod definici „zvláštní linková doprava“⁴³³, tak pod definici „dopravy pro vlastní potřebu“, podle které se jedná o dopravu prováděnou k neobchodním a neziskovým účelům za podmínky, že dopravní činnost je pouze vedlejší činností fyzické nebo právnické osoby, která ji zajišťuje. Kromě toho uvedená definice stanoví, že vozidla musí být ve vlastnictví této osoby, být pořízena na splátky nebo na dlouhodobou leasingovou smlouvu a musí být řízena zaměstnancem této fyzické nebo právnické osoby nebo přímo osobou nebo zaměstnanci zaměstnávanými dotyčným podnikem nebo tomuto podniku poskytnutými na základě smluvního závazku.⁴³⁴ V bodě 43 rozsudku pak SDEU říká, že „je ovšem třeba konstatovat, že kategorie linkové dopravy, která zahrnuje zvláštní linkovou dopravu, a kategorie dopravy pro vlastní potřebu se navzájem nevylučují. Doprava pro vlastní potřebu může mít podobu zvláštní linkové dopravy nebo příležitostné dopravy, přičemž příležitostná doprava je definována v čl. 2 bodě 4 nařízení č. 1073/2009 jako doprava, která není definována jako linková doprava ani jako zvláštní linková doprava a jejímž hlavním rysem je přeprava skupin cestujících vytvořených z podnětu zákazníka nebo samotného podnikatele v silniční osobní dopravě. “ Na podporu tohoto argumentu v bodech 47 a 50 dodává, že „tento výklad je podpořen skutečností, že jak nařízení č. 684/92, tak nařízení č. 1073/2009 totiž zahrnují do rozsahu zvláštní linkové dopravy, jak bylo již konstatováno

⁴³³ Neboť je dotyčná trasa „určená“ ve smyslu čl. 2 bodu 2 nařízení č. 1073/2009, přičemž pracovníci nastupují a vystupují na předem určených místech a mimoto je přeprava dotčená v původním řízení určena pouze přesné kategorii cestujících, v projednávaném případě zaměstnancům uvedeného podniku, s vyloučením ostatních cestujících. Viz blíže rozsudek ze dne 2. března 2017 ve věci SC Casa Noastră SA proti Ministerul Transporturilor – Inspectoratul de Stat pentru Controlul în Transportului Rutier (ISCTR), C-245/15, ECLI:EU:C:2017:156, bod 39.

⁴³⁴ Ibid, bod 37.

v bodě 35 tohoto rozsudku, přepravu pracovníků mezi bydlištěm a pracovištěm. Mimoto definice v čl. 2 bodě 1.2 nařízení č. 684/92 uvádí, že tato doprava zajišťuje přepravu stanovených skupin cestujících „[b]ez ohledu na to, kdo přepravu organizuje“⁴³⁵, a že „tento výklad není ani v rozporu s cíli sledovanými nařízením č. 561/2006. Cílem posledně uvedeného nařízení je, jak bylo uvedeno v bodě 28 tohoto rozsudku, harmonizovat podmínky hospodářské soutěže mezi druhy pozemní dopravy, zejména v silniční dopravě, a zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců tohoto odvětví, jakož i bezpečnost provozu. Zvláštní linková doprava provozovaná pro vlastní potřebu přitom nepředstavuje nekalosoutěžní praktiky v neprospěch ostatních druhů dopravy nabízených třetím osobám, jelikož této služby mohou využít pouze zaměstnanci podniku, který tuto službu nabízí. Pokud jde ostatně o zlepšení pracovních podmínek a bezpečnosti provozu, nic neodůvodňuje činit rozdíl mezi řidičem, který zajišťuje zvláštní linkovou dopravu pro třetí osoby na vzdálenosti kratší než 50 km, a řidičem, který zajišťuje zvláštní linkovou dopravu v rámci dopravy pro vlastní potřebu na stejné vzdálenosti.“ Není proto nikterak překvapivé, že SDEU dospěl k závěru, že „článek 3 písm. a) nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85, jakož i čl. 2 bod 3 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1073/2009 ze dne 21. října 2009 o společných pravidlech pro přístup na mezinárodní trh autokarové a autobusové dopravy a o změně nařízení (ES) č. 561/2006 musí být vykládány v tom smyslu, že dopravní služba určená pro přepravu pracovníků mezi bydlištěm a pracovištěm, kterou organizuje jejich zaměstnavatel, když délka tratě této linky nepřesahuje 50 km, spadá do působnosti výjimky stanovené v čl. 3 písm. a) nařízení č. 561/2006, podle které se toto nařízení na takovou službu nevztahuje.“

Prostřednictvím nařízení č. 165/2014⁴³⁵ se do článku 3 nařízení č. 561/2006 dostalo nové písmeno aa), ve kterém se stanoví, že „toto nařízení se nevztahuje na silniční dopravu vozidly nebo jejich kombinacemi s maximální přípustnou hmotností nepřekračující 7,5 tun, která jsou používána pro přepravu materiálu, zařízení nebo strojů, jež řidič při výkonu svého povolání potřebuje, a která jsou používány pouze na tratích v okruhu do 100 km od místa obvyklého odstavení vozidla a za podmínky, že řízení vozidla nepředstavuje řidičovu hlavní činnost.“ Uvedená vozidla původně

⁴³⁵ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 165/2014 ze dne 4. února 2014 o tachografech v silniční dopravě, o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 o záznamovém zařízení v silniční dopravě a o změně nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, Text s významem pro EHP, (Úř. věst. L 60, 28.2.2014, s. 1—33).

figurovala ve výjimce upravené v článku 13 nařízení č. 561/2006, již musely členské státy na svém území výslovně stanovit.

V písmenech b) až g) a i) článku 3 se stanoví, že se nařízení č. 561/2006 „nevztahuje na silniční dopravu vozidly, jejichž nejvyšší dovolená rychlost nepřesahuje 40 kilometrů v hodině; vozidly, která jsou ve vlastnictví ozbrojených sil, sil civilní obrany, požárních sborů a sil odpovědných za udržování veřejného pořádku nebo jsou jimi najata bez řidiče, uskutečňuje-li se přeprava v rámci jím svěřených úkolů a je-li pod jejich kontrolou; vozidly, včetně vozidel používaných při neobchodní přepravě humanitární pomoci, používanými za mimořádných okolností nebo při záchranných akcích; specializovanými vozidly používanými pro lékařské účely; speciálními havarijními vozidly, operují-li v okruhu do 100 km od místa obvyklého odstavení vozidla; vozidly používanými při silničních jízdních zkouškách pro účely vývoje, opravy nebo údržby, a novými nebo přestavěnými vozidly, která ještě nebyla uvedena do provozu a obchodními vozidly, která jsou podle právních předpisů členského státu, ve kterém se používají, považována za historická vozidla a používají se k neobchodní přepravě cestujících nebo zboží.“

Písmeno h) tohoto článku 3, které stanoví, že se nařízení č. 561/2006 nevztahuje taktéž na silniční dopravu „vozidly nebo jejich kombinacemi, jejichž maximální přípustná hmotnost nepřesahuje 7,5 tuny a která se používají k neobchodní přepravě zboží“, bylo vynecháno v předchozím odstavci záměrně. Vztahuje se totiž k němu judikát SDEU ve věci Lundberg⁴³⁶, kde byla řešena otázka, zda je možno do množiny vozidel uvedených v písmenu h) článku 3 nařízení č. 561/2006 zařadit i nákladní vozidlo, k němuž byl připojen přívěs přepravující závodní automobil, s cílem dojet na určité místo a tam v rámci místních slavností závodní automobil vystavit, kdy celková hmotnost vozidla s jeho kombinacemi byla více než 3,5 tun, avšak nepřesahovala 7,5 tun. Přeprava byla uskutečňována jednotlivcem v rámci jeho činnosti ve volném čase na jeho účet, z části financována příspěvky třetích fyzických nebo právnických osob v rámci sponzorství a řidiči za ni nebyla vyplacena žádná odměna. V daném ohledu se tedy v souvislosti s definicí obsaženou v písmenu h) článku 3 nařízení č. 561/2006 jednalo zejména o nutnost závazného výkladu pojmu „neobchodní přeprava zboží“. SDEU nejdříve uvedl, že žádná definice pojmu „neobchodní přeprava zboží“ v právních předpisech EU neexistuje. K tomu v bodech 18 a 19 rozebíraného rozsudku obecně uvedl, že „v případě, že žádná definice pojmu „neobchodní přeprava zboží“ neexistuje, musí být význam a dosah těchto slov určen s ohledem na obecný

⁴³⁶ Rozsudek ze dne 3. října 2013 ve věci Daniel Lundberg, C-317/12, ECLI:EU:C:2013:631.

kontext, v němž jsou použity, a v souladu s jejich obvyklým smyslem v běžném jazyce (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 4. května 2006, Massachusetts Institute of Technology, C-431/04, Sb. rozh. s. I-4089, bod 17 a citovaná judikatura, jakož i ze dne 13. prosince 2012, BLV Wohn-und Gewerbebau, C-395/11, bod 25)”, a že „kromě toho je třeba při výkladu ustanovení unijního práva vzít v úvahu nejen jeho znění, ale i cíle sledované právní úpravou, jejíž je součástí (rozsudek ze dne 29. ledna 2009, Petrosian, C-19/08, Sb. rozh. s. I-495, bod 34 a citovaná judikatura).“ V bodě 24 pak SDEU zkonstatoval, že „pokud jde zaprvé o obvyklý smysl pojmu „neobchodní přeprava zboží“, je třeba konstatovat, že se jedná o takovou přepravu, jestliže neexistuje souvislost s profesní nebo obchodní činností, a sice tato přeprava není uskutečňována za účelem dosažení zisku. Obvyklý smysl pojmu „neobchodní přeprava zboží“ je tedy ten, že označuje zejména přepravu zboží uskutečňovanou soukromou osobou v rámci činnosti provozované ve volném čase, a nikoliv v rámci profesní činnosti.“ Co se týče účelu a smyslu nařízení č. 561/2006, z několika pojmů a sousloví v něm uvedených v bodě 29 rozsudku dovodil, „že se toto nařízení nevztahuje na osobu, která tak jako D. Lundberg nevykonává povolání řidiče nákladního vozidla a neposkytuje přepravní služby, avšak v projednávaném případě na svůj účet a výlučně v rámci činnosti provozované ve volném čase přepravovala vlastní sportovní automobil, který řídí jako amatérský jezdec soutěží rallye, čímž uskutečnila takovou přepravu.“ Tento závěr opřel ještě o podpůrné argumenty uvedené v bodech 32 a 35 rozsudku, které jsou založeny na skutečnostech, že „cílem této výjimky je tedy vyloučit z působnosti uvedeného nařízení přepravu zboží uskutečňovanou soukromými osobami mimo jakoukoliv profesní nebo obchodní činnost“, a že „taková přeprava, jako je přeprava popsaná v bodě 29 tohoto rozsudku, neovlivňuje hospodářskou soutěž v odvětví silniční dopravy, jelikož takový řidič, jako je řidič, o něhož se jedná v původním řízení, je soukromým řidičem, a nikoliv řidičem z povolání.“ Zajímavý, avšak nikoliv již schopný zvrátit argumentaci svědčící ve prospěch pana Lundberga, je v daném kontextu závěr SDEU obsažený v bodě 38 rozsudku, dle kterého platí, „že s ohledem na tento výklad nemá na posouzení pojmu „neobchodní přeprava zboží“ vliv skutečnost, že za samotnou přepravu není vyplácena žádná odměna, ani výše obdržných příspěvků, zejména pak v poměru k celkovým výdajům na uvedenou činnost provozovanou ve volném čase.“ SDEU tak dospěl k závěru, že „pojem „neobchodní přeprava zboží“ uvedený v čl. 3 písm. h) nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85, musí být vykládán v tom smyslu, že zahrnuje přepravu zboží uskutečňovanou jednotlivcem na vlastní účet a výlučně v rámci činnosti prováděné ve

volném čase, pokud je tato činnost zčásti financována příspěvky třetích osob a za takovou přepravu není vyplácena žádná odměna.“

Co se týče článku 4 nařízení č. 561/2006, je v něm možno nalézt celou řadu definic, které je nutné znát pro správnou interpretaci tohoto nařízení. Dle tohoto článku se tedy pro účely nařízení č. 561/2006 rozumí „a) „silniční dopravou“ *doprava prováděná po veřejných pozemních komunikacích prázdnými nebo loženými silničními vozidly používanými pro přepravu cestujících nebo zboží“*; b) „vozidlem“ *motorové vozidlo, tahač, přívěs nebo návěs a jejich kombinace, které jsou definovány takto: „motorovým vozidlem“ se rozumí silniční vozidlo s vlastním mechanickým pohonem, s výjimkou vozidla trvale jezdícího po kolejích, zpravidla používané pro přepravu cestujících nebo zboží, „tahačem“ se rozumí silniční vozidlo s vlastním mechanickým pohonem, s výjimkou vozidla trvale jezdícího po kolejích, určené speciálně pro tahání, tlačení nebo přemísťování přívěsů, návěsů, zařízení nebo strojů, „přívěsem“ se rozumí vozidlo, které se připojuje za motorové vozidlo nebo tahač, „návěsem“ se rozumí přívěs bez přední nápravy, který se s motorovým vozidlem nebo tahačem spojuje tak, že se na motorové vozidlo nebo tahač přenáší podstatná část jeho hmotnosti nebo nákladu; c) „řidičem“ osoba, která řídí vozidlo, třeba jen krátkou dobu, nebo je přítomna ve vozidle, aby je popřípadě v rámci svých povinností mohla řídit; d) „přestávkou v řízení“ doba, během níž nesmí řidič řídit ani vykonávat žádnou jinou práci a která je určena výhradně k jeho zotavení; e) „jinou prací“ činnosti, které jsou definovány jako pracovní doba v čl. 3 písm. a) směrnice 2002/15/ES, vyjma „řízení“, a také jakákoli práce pro téhož nebo jiného zaměstnavatele v odvětví dopravy či jinde; f) „dobou odpočinku“ nepřerušená doba, během níž může řidič volně nakládat se svým časem; g) „denní dobou odpočinku“ denní doba, během níž může řidič volně nakládat se svým časem a která zahrnuje „běžnou denní dobu odpočinku“ nebo „zkrácenou denní dobu odpočinku“: „běžnou denní dobou odpočinku“ se rozumí doba odpočinku v celkovém trvání nejméně 11 hodin. Tuto běžnou dobu odpočinku lze případně rozdělit do dvou časových úseků, z nichž první musí být nepřerušená doba v celkovém trvání nejméně 3 hodin a druhý nepřerušená doba v celkovém trvání nejméně 9 hodin, „zkrácenou denní dobou odpočinku“ se rozumí doba odpočinku v celkovém trvání nejméně 9 hodin, ale kratší než 11 hodin; h) „týdenní dobou odpočinku“ týdenní doba, během níž může řidič volně nakládat se svým časem a která zahrnuje „běžnou týdenní dobu odpočinku“ a „zkrácenou týdenní dobu odpočinku“: „běžnou týdenní dobou odpočinku“ se rozumí doba odpočinku v celkovém trvání nejméně 45 hodin, „zkrácenou týdenní dobou odpočinku“ se rozumí doba odpočinku kratší než 45 hodin, která smí být za podmínek stanovených v čl. 8 odst. 6 zkrácena na nejméně 24 po sobě následujících hodin; i) „týdnem“ období mezi 00.00 hodin v pondělí a 24.00 hodin v neděli; j)*

„dobou řízení“ se rozumí doba trvání činnosti řízení zaznamenaná: automaticky nebo poloautomaticky záznamovým zařízením definovaným v příloze I a příloze IB nařízení (EHS) č. 3821/85 nebo ručně, jak stanovuje čl. 16 odst. 2 nařízení (EHS) č. 3821/85; k) „denní dobou řízení“ celková doba řízení mezi skončením jedné denní doby odpočinku a začátkem druhé denní doby odpočinku nebo mezi denní dobou odpočinku a týdenní dobou odpočinku; l) „týdenní dobou řízení“ celková doba řízení během jednoho týdne; m) „maximální přípustnou hmotností“ celková povolená provozní hmotnost plně naloženého vozidla; n) „linkovou přepravou cestujících“ vnitrostátní a mezinárodní doprava definovaná v článku 2 nařízení Rady (EHS) č. 684/92 ze dne 16. března 1992 o společných pravidlech pro mezinárodní přepravu cestujících autokary a autobusy; o) „provozem s více řidiči“ stav, kdy jsou během doby řízení mezi dvěma po sobě následujícími denními dobami odpočinku nebo mezi denní dobou odpočinku a týdenní dobou odpočinku ve vozidle přítomni nejméně dva řidiči, aby je řídili. Během první hodiny provozu s více řidiči není přítomnost dalšího řidiče nebo řidičů povinná, ve zbývajících době však povinná je; p) „dopravcem“ fyzická nebo právnická osoba, sdružení nebo skupina osob bez právní subjektivity, zisková či nezisková, nebo veřejnoprávní subjekt s právní subjektivitou nebo podléhající orgánu s právní subjektivitou zabývající se silniční dopravou, ať na cizí účet a za úplatu, nebo na vlastní účet; q) „dobou řízení“ celková doba řízení od okamžiku, kdy řidič začne řídit vozidlo po době odpočinku nebo přestávce, do okamžiku, kdy začne další doba odpočinku nebo přestávka. Doba řízení může být nepřetržitá nebo přerušovaná.“ Raritou tohoto ustanovení je skutečnost, že jeden a tentýž pojem, kterým je „doba řízení“, má v písmenech j) a q) zcela rozdílné definice.

K pojmu „týden“, definovaném v písmenu i) článku 4 nařízení č. 561/2006, existuje usnesení SDEU ve věci Rolibérica⁴³⁷. SDEU zde odpovídá na otázku, zda lze nařízení č. 561/2006 vykládat v tom smyslu, že ukládá povinnost zahájit i ukončit týdenní dobu odpočinku řidičů zajišťujících silniční přepravu zboží a cestujících pouze v rámci časového úseku mezi 00:00 hodin v pondělí a 24:00 hodin v neděli, nebo naopak v tom smyslu, že týdenní dobu odpočinku lze čerpat v celém rozsahu a nepřetržitě i v období mezi dvěma pracovními týdny. Ve výroku stanoví, že „nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85 musí být vykládáno v tom smyslu, že „týdenní doba odpočinku“ ve smyslu tohoto nařízení nemusí nutně skončit v průběhu „týdne“, jak je definován v čl. 4 písm. i) uvedeného nařízení.“ Lze si položit legitimní otázku, zda

⁴³⁷ Usnesení ze dne 10. dubna 2019 ve věci C-834/18 Rolibérica Lda v. Autoridade para as Condições do Trabalho, C-834/18, ECLI:EU:C:2019:296.

toto usnesení skutečně bylo nutné, a to jak v kontextu bodu 13 věta poslední recitálu nařízení č. 561/2006, kde se říká, že „*definice pojmu „týden“ stanovená v tomto nařízení nebrání řidičům, aby pracovní týden zahájili kterýkoli den v týdnu*“, tak zejména v souvislosti s odstavcem 9 článku 8 nařízení č. 561/2006, kde se stanoví, že „*týdenní doba odpočinku, která začíná v jednom týdnu a pokračuje do týdne následujícího, může být připojena k jednomu nebo druhému z těchto týdnů, avšak nikoli k oběma.*“

V kapitole 2 nařízení č. 561/2006 jsou z hlediska zaměření této práce řešeny důležité instituty doby řízení, přestávek v řízení a doby odpočinku. V článku 6 odstavci 1 se stanoví, že „*denní doba řízení nesmí přesáhnout 9 hodin*“, přičemž „*nejvýše dvakrát za týden může být prodloužena na 10 hodin.*“ V odstavci 2 se říká, že „*týdenní doba řízení nesmí přesáhnout 56 hodin a nesmí být překročena maximální týdenní pracovní doba stanovená ve směrnici 2002/15/ES.*“ Odstavec 3 s ohledem na referenční období v délce dvou týdnů pak upřesňuje, že „*celková doba řízení nesmí přesáhnout 90 hodin za období dvou po sobě následujících týdnů.*“ V odstavci 4 se s ohledem na možnost řízení i na území třetích zemí stanoví, že „*denní a týdenní doba řízení zahrnuje celkovou dobu řízení na území Společenství nebo třetí země.*“ Odstavec 5 se pak dle mého názoru poměrně nesystematicky věnuje povinnostem řidiče s ohledem na záznam tzv. „jiné práce“ a doby řízení vozidla k obchodním účelům, na něž se nevztahuje nařízení č. 561/2006, když říká, že „*řidič zaznamenaná jako „jinou práci“ dobu strávenou podle čl. 4 písm. e) a rovněž dobu řízení vozidla používaného k obchodním účelům, na něž se nevztahuje toto nařízení, a dále zaznamenaná dobu „pracovní pohotovosti“, definovanou v čl. 15 odst. 3 písm. c) nařízení (EHS) č. 3821/85, od poslední denní nebo týdenní doby odpočinku*“, přičemž „*tento zápis provede ručně na záznamový list, výtisk nebo zadá ručně na záznamovém zařízení.*“

V článku 7 je řešena problematika přestávek v řízení, když se v odstavci 1 nejdříve obecně stanoví, že „*po čtyřech a půl hodinách řízení musí mít řidič nepřerušenu přestávku nejméně 45 minut, pokud mu nezačíná doba odpočinku*“, aby se následně v rámci alternativy k této obecné povinnosti upřesnily, že „*tato přestávka může být nahrazena přestávkou v délce nejméně 15 minut, po níž následuje přestávka v délce nejméně 30 minut, které jsou v období rozloženy tak, aby byly v souladu s odstavcem 1.*“ K tomuto článku se vztahuje rozhodnutí SDEU ve věci Charlton⁴³⁸, kde byla řešena problematika vyčerpání předepsané přestávky ještě před uplynutím 4,5 hodin doby řízení. V uvedeném sporu nebylo zřejmé, zda po vyčerpání předepsané přestávky musí navazovat

⁴³⁸ Rozsudek ze dne 15. prosince 1993 ve věci trestní řízení proti Kevinu Albertu Charltonovi, Jamesi Huytonovi a Raymondovi Edwardu Williamu Wilsonovi, C-116/92, ECLI:EU:C:1993:931.

další 4,5hodinový cyklus, ve kterém musí být přestávka vyčerpána dle pravidel obsažených v článku 7, byť přechází 4,5hodinový cyklus řízení ještě nebyl dokončen, nebo zda je možno čas scházející do 4,5hodinového cyklu dočerpát prostřednictvím doby řízení a až teprve po jeho uplynutí navázat další 4,5hodinový cyklus, ve kterém musí být naplněny požadavky článku 7 nařízení č. 561/2006. SDEU se rozhodl pro první z variant, když dospěl k závěru, že nový 4,5hodinový cyklus nastává vždy od okamžiku dočerpání předepsané přestávky, nehledě na to, že její doba čerpání byla vyčerpána dříve než po 4,5 hodinách řízení.

Článek 8 nařízení č. 561/2006 se poměrně detailně věnuje problematice minimálních standardů s ohledem na minimální rozsah odpočinku řidiče denně a v týdnu. V odstavci 1 tohoto článku se nejdříve obecně stanoví, že *„řidič musí dodržovat denní a týdenní doby odpočinku.“* V následujícím odstavci se stanoví, že *„v průběhu každých 24 hodin po skončení předchozí denní nebo týdenní doby odpočinku musí mít řidič novou denní dobu odpočinku“*, přičemž *„je-li denní doba odpočinku v průběhu těchto 24 hodin alespoň 9 hodin, ale kratší než 11 hodin, považuje se dotyčná denní doba odpočinku za zkrácenou.“* Odchytku od tohoto ustanovení představuje odstavec 5, kde se říká, že *„odchylně od článku 2⁴³⁹, jsou-li ve vozidle přítomni nejméně dva řidiči, musí mít každý z nich denní odpočinek nejméně 9 hodin za každé období 30 hodin od skončení denní nebo týdenní doby odpočinku.“* Odstavce 3 a 4 se pak věnují vzájemnému vztahu denního a týdenního odpočinku řidiče, když nejdříve stanoví, že *„denní dobu odpočinku lze prodloužit na běžnou nebo zkrácenou týdenní dobu odpočinku“*, aby následně dodaly, že *„mezi dvěma týdenními dobami odpočinku smí mít řidič nanejvýš tři zkrácené denní doby odpočinku.“* Odstavec 6 se zabývá stanovením minimálních standardů rozsahu týdenního odpočinku v rámci dvoutýdenního vyrovnávacího období, když stanoví, že *„ve kterýchkoli dvou po sobě následujících týdnech musí mít řidič dvě běžné týdenní doby odpočinku nebo jednu běžnou týdenní dobu odpočinku a jednu zkrácenou dobu odpočinku v celkové délce 24 hodin“*, kdy *„zkrácení však musí být vyrovnáno odpovídající dobou odpočinku vybranou v celku před koncem třetího týdne následujícího po dotyčném týdnu.“* V souvislosti s druhou alternativou se ještě v odstavci 7 tohoto článku upřesňuje, že *„každá doba odpočinku vybraná náhradou za zkrácení týdenní doby odpočinku musí bezprostředně navazovat na jinou dobu odpočinku trvající nejméně 9 hodin.“* Dále v obou alternativách uvedených v odstavci 6 musí platit, že *„týdenní doba odpočinku musí začít nejpozději po uplynutí šesti 24hodinových časových úseků od skončení předchozí týdenní doby*

⁴³⁹ V tomto ustanovení došlo k nesprávné překladu do češtiny, kde z logiky věci mělo být odkazováno na odstavec 2 článku 8 nařízení č. 561/2006, nikoliv na článek 2 tohoto nařízení. To ostatně dokládá i anglická verze tohoto odstavce článku 8 nařízení č. 561/2006, kde je správně užitý termín „paragraph“, nikoliv termín „article“.

odpočinku. “ Za odstavec 6 byl vložen prostřednictvím článku 29 nařízením č. 1073/2009⁴⁴⁰ odstavec 6a, který obsahuje pro určité skupiny řidičů vykonávajících jednorázové mezinárodní cesty odchylku v podobě tzv. „pravidla 12 dnů“. Stanoví se zde, že „odchylně od odstavce 6 může řidič vykonávající jednorázovou mezinárodní příležitostnou osobní přepravu definovanou v nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1073/2009 ze dne 21. října 2009 o společných pravidlech pro přístup na mezinárodní trh autokarové a autobusové dopravy odložit týdenní dobu odpočinku až o 12 po sobě jdoucích 24hodinových časových úseků následujících po předchozí řádné týdenní době odpočinku za předpokladu, že a) doprava trvá nepřetržitě nejméně 24 hodin v členském státě nebo třetí zemi, na kterou se vztahuje toto nařízení a která není zemí, kde byla doprava zahájena; b) po uplatnění odchylky řidič nastoupí na i) buď dvě běžné týdenní doby odpočinku, nebo ii) jednu běžnou týdenní dobu odpočinku a jednu zkrácenou týdenní dobu odpočinku v délce nejméně 24 hodin. Zkrácení však musí být vyrovnáno odpovídající dobou odpočinku vybranou vcelku před koncem třetího týdne následujícího po ukončení doby, v níž je uplatňována odchylka; c) vozidlo bude po 1. lednu 2014 vybaveno záznamovým zařízením splňujícím požadavky přílohy IB nařízení (EHS) č. 3821/85 a d) v případě, že řízení probíhá mezi 22:00 a 6:00, musí s platností od 1. ledna 2014 být ve voze dva řidiči nebo je doba řízení uvedená v článku 7 zkrácena na tři hodiny.”

V odstavci 8 se pak v souvislosti s místem, kde je možno trávit denní dobu odpočinku nebo zkrácenou týdenní dobu odpočinku, stanoví, že *„pokud se tak řidič rozhodne, smí trávit denní dobu odpočinku nebo zkrácenou týdenní dobu odpočinku mimo místo obvyklého odstavení vozidla v zaparkovaném vozidle, je-li vybaveno lehátkem pro každého řidiče.“* K uvedenému odstavci se vztahují hned dva rozsudky SDEU ve věci Vaditrans⁴⁴¹ a ve věci Z. Š⁴⁴². V rozsudku Vaditrans se pozornost věnovala možnosti postihu trávení běžné týdenní doby odpočinku ve vozidle v rámci vnitrostátní právní úpravy, ačkoli nařízení č. 561/2006 takový zákaz dle názoru žalobce výslovně neukládá. Jelikož měl vnitrostátní belgický soud v rámci projednávání věci o této otázce pochobnosti, pozeptal se SDEU v rámci řízení o předběžné otázce na názor, zda *„musí být čl. 8 odst. 6 a 8 nařízení č. 561/2006 vykládán v tom smyslu, že běžné týdenní doby odpočinku ve smyslu čl. 8 odst. 6 tohoto nařízení nelze trávit ve vozidle?“* Pokud by na uvedenou otázku SDEU

⁴⁴⁰ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1073/2009 ze dne 21. října 2009, o společných pravidlech pro přístup na mezinárodní trh autokarové a autobusové dopravy a o změně nařízení (ES) č. 561/2006, (Úř. věstník L 300, s. 88).

⁴⁴¹ Rozsudek z 20. prosince 2017 ve věci C-102/16 Vaditrans BVBA proti Belgische Staat, ve věci C-102/16, ECLI:EU:C:2017:1012.

⁴⁴² Usnesení z 18. února 2016 ve věci Z. Š., Z.M., M.P. proti X, C-325/15, ECLI:EU:C:2016:107.

odpověděl kladně, dotázal se také, zda „je čl. 8 odst. 6 a 8 nařízení č. 561/2006 ve spojení s článkem 19 tohoto nařízení v rozporu se zásadou zákonnosti v trestní oblasti vyjádřenou v článku 49 Listiny [...], jestliže uvedená ustanovení nařízení č. 561/2006 výslovně nezakazují, aby byly běžné týdenní doby odpočinku ve smyslu čl. 8 odst. 6 uvedeného nařízení tráveny ve vozidle?“ Naopak v případě, kdy by byla odpověď SDEU na první otázku záporná, připojil belgický soud doplňující otázku, zda „umožňuje nařízení č. 561/2006, aby členské státy ve vnitrostátních právních předpisech stanovily zákaz trávit běžné týdenní doby odpočinku ve smyslu čl. 8 odst. 6 tohoto nařízení ve vozidle?“ SDEU nejdříve obecně v bodě 20 rozsudku zkonstatoval, že „je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora je pro výklad ustanovení unijního práva třeba vzít v úvahu nejen jeho znění, ale i jeho kontext a cíle sledované právní úpravou, jejíž je součástí (viz zejména rozsudek ze dne 6. července 2017, *Air Berlin*, C-290/16, EU:C:2017:523, bod 22 a citovaná judikatura), a v projednávaném případě při zohlednění historie vzniku této právní úpravy (rozsudek ze dne 1. července 2015, *Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland*, C-461/13, EU:C:2015:433, bod 30).“ Dále v dané souvislosti v bodech 24 a 25 uvedl, že „článek 8 odst. 6 a 8 nařízení č. 561/2006 musí být vykládán ve světle článku 4 tohoto nařízení, neboť posledně zmíněný článek definuje pojmy použité v uvedeném nařízení,“ přičemž platí, že „podle čl. 4 písm. f) nařízení č. 561/2006 se „dobou odpočinku“ rozumí „nepřerušená doba, během níž může řidič volně nakládat se svým časem.“ Doby odpočinku se pak v souladu s dikcí článku 4 rozlišují na „běžnou denní dobu odpočinku“, „zkrácenou denní dobu odpočinku“, „běžnou týdenní dobu odpočinku“ a „zkrácenou týdenní dobu odpočinku“. Vzhledem k tomu, že odstavec 8 článku 8 používá pouze pojmy „denní doba odpočinku“ a „zkrácená týdenní doba odpočinku“, SDEU z toho v bodech 31 a 32 rozsudku dovozuje, že „vzhledem k tomu, že se čl. 8 odst. 8 nařízení č. 561/2006 výslovně týká denní doby odpočinku a zkrácené týdenní doby odpočinku, vyplývá z toho, že řidič nesmí trávit běžné týdenní doby odpočinku ve vozidle“, aneb „pokud by totiž záměrem unijního normotvůrce bylo, aby čl. 8 odst. 8 uvedeného nařízení zahrnoval běžné týdenní doby odpočinku i zkrácené týdenní doby odpočinku, použil by pouze výraz „týdenní doby odpočinku“, který zahrnuje obě uvedené doby odpočinku.“ K tomu pak ještě v bodě 33 správně dodává, že „kromě toho, pokud by řidič mohl trávit všechny doby odpočinku ve vozidle, byl by rozdíl učiněný v čl. 8 odst. 8 nařízení č. 561/2006 zbaven smyslu a toto ustanovení by pozbylo užitečného účinku.“ Závěrem s ohledem na první z předběžných otázek ještě v dané souvislosti v bodě 43 rozsudku SDEU konstatuje, že „účelem výkladu, podle kterého čl. 8 odst. 6 a 8 nařízení č. 561/2006 zakazuje, aby řidič trávil běžné týdenní doby odpočinku ve vozidle, je zjevně dosáhnout cílů tohoto nařízení, které spočívají ve zlepšení pracovních podmínek řidičů a bezpečnosti provozu na pozemních komunikacích“, přičemž „odůvodnění, které uvedl

Parlament v legislativním usnesení ze dne 14. ledna 2003, toto zjištění potvrzuje. “ Není proto nikterak překvapivé, že SDEU uzavřel, že není možné, aby řidič trávil běžné týdenní doby odpočinku ve vozidle. V souladu s druhou položenou předběžnou otázkou pak SDEU nejdříve obecně v bodě 50 rozsudku konstatoval, „že zásada zákonnosti trestných činů a trestů (nullum crimen, nulla poena sine lege), jak je zakotvena zejména v čl. 49 odst. 1 první větě Listiny, jež je zvláštním vyjádřením obecné zásady právní jistoty, stanoví, že nikdo nesmí být odsouzen za jednání nebo opomenutí, které v době, kdy bylo spácháno, nebylo podle vnitrostátního nebo mezinárodního práva trestným činem.“ K tomu následně v bodech 51 a 52 rozsudku upřesnil, že „podle judikatury Soudního dvora tato zásada vyžaduje, aby unijní právní předpisy jasně vymezovaly protiprávní jednání a tresty za ně“, kdy zároveň platí, že „tato podmínka je splněna, pokud má jednotlivec možnost se z textu příslušného ustanovení, a v případě potřeby z výkladu, který k němu podaly soudy, dozvědět, jaká konání a opomenutí zakládají jeho trestní odpovědnost (viz zejména rozsudky ze dne 3. června 2008, Intertanko a další, C-308/06, EU:C:2008:312, bod 71, a ze dne 22. října 2015, AC-Treuhand v. Komise, C-194/14 P, EU:C:2015:717, bod 40 a citovaná judikatura)“, a tudíž „zásadu zákonnosti trestných činů a trestů proto nelze vykládat tak, že vylučuje postupné objasňování pravidel trestní odpovědnosti prostřednictvím soudního výkladu každého jednotlivého případu za podmínky, že výsledek je přiměřeně předvídatelný v době, kdy došlo k protiprávnímu jednání, zejména s ohledem na výklad použitý v dané době v judikatuře týkající se dotčeného právního ustanovení (rozsudek ze dne 22. října 2015, AC-Treuhand v. Komise, C-194/14 P, EU:C:2015:717, bod 41 a citovaná judikatura).“ Závěrem ještě doplnil, že „tyto úvahy vyjádřené Soudním dvorem v souvislosti se směrnicemi jsou uplatnitelné i na nařízení, tj. normy, které svojí povahou nevyžadují přijetí vnitrostátních prováděcích opatření, pokud tato nařízení svěřují členským státům pravomoc k přijetí sankcí za porušení ve vztahu k jednáním zakázaným těmito nařízeními (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 7. ledna 2004, X, C-60/02, EU:C:2004:10, bod 62).“ Proto s ohledem na druhou položenou otázku dospěl k závěru, že „z toho vyplývá, že přezkum druhé položené otázky neodhalil žádnou skutečnost, kterou by mohla být dotčena platnost nařízení č. 561/2006 s ohledem na zásadu zákonnosti v trestní oblasti, zakotvenou v čl. 49 odst. 1 Listiny.“ Ve věci Z. Š se řešila předběžná otázka, zda dikce článku 8 odstavce 8 nařízení č. 561/2006 brání vnitrostátní právní úpravě, která při době čerpání denní doby odpočinku nebo zkrácené týdenní doby odpočinku trávené řidičem v zaparkovaném vozidle nestanoví nárok řidiče na paušální náhradu výdajů „na ubytování“. SDEU byl v rámci odpovědi na danou otázku poměrně stručný, když nejdříve v bodě 19 rozsudku uvedl, že „ze znění tohoto ustanovení tedy vyplývá, že se týká pouze organizace některých dob odpočinku, jež má k dispozici řidič v rámci své profesní činnosti, a nikoli náhrad za tyto doby odpočinku“, přičemž

v následujícím bodě dodal, že „v tomto ohledu je třeba upřesnit, že nařízení č. 561/2006, které harmonizuje mimo jiné pravidla pro doby řízení, přestávky v řízení a doby odpočinku řidičů zajišťujících silniční přepravu zboží a cestujících, a přitom ponechává vnitrostátnímu zákonodárci možnost přijmout ustanovení, jež budou pro uvedené řidiče příznivější, neobsahuje žádné ustanovení týkající se náhrad, na něž by mohli mít takoví řidiči nárok při výkonu své profesní činnosti.“ Proto SDEU při řešení této otázky dospěl k závěru, že „v tomto smyslu je třeba na první otázku odpovědět tak, že nařízení č. 561/2006, a zejména jeho čl. 8 odst. 8, nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví podmínky, za nichž má řidič vozidla nárok na náhradu výdajů na ubytování vzniklých při výkonu jeho profesní činnosti.“ Poslední odstavec 9 upřesňuje, že určitou dobu týdenního odpočinku lze vztáhnout pouze k jednomu z týdnů, nikoliv k oběma, když říká, že „týdenní doba odpočinku, která začíná v jednom týdnu a pokračuje do týdne následujícího, může být připojena k jednomu nebo druhému z těchto týdnů, avšak nikoli k oběma.“

Článek 9 obsahuje jak možnou odchylku od článku 8, když v odstavci 1 nejdříve říká, že „odchylně od článku 8 může být běžná denní doba odpočinku, pokud řidič doprovází vozidlo přepravované na trajektu nebo po železnici, přerušena nanejvýš dvakrát jinými činnostmi, které nepřesahují celkem jednu hodinu“, přičemž „během běžné denní doby odpočinku musí mít řidič k dispozici lůžko nebo lehátko“, tak vyjasnění charakteru určitých dob z hlediska možnosti jejich zápočtu do doby odpočinku nebo do pracovní doby. V odstavci 2 se v daném ohledu stanoví, že „jakákoli doba, kterou řidič stráví na cestě do místa nebo z místa, kde se ujme vozidla, které spadá do působnosti tohoto nařízení a které se nenachází v místě řidičova bydliště ani v provozovně zaměstnavatele, kde má řidič obvyklou základnu, se nezapočítává jako doba odpočinku, pokud se řidič nenachází na trajektu nebo ve vlaku a nemá přístup k lůžku nebo lehátku.“ K tomuto odstavci se váže rozsudek SDEU ve věci Smit Reizen BV⁴⁴³, který se sice vztahuje ještě k nařízení č. 3820/85, jež bylo nařízením č. 561/2006 nahrazeno, avšak z hlediska tématu v něm řešeném je relevantní i pro diskutovaný odstavec 2 článku 9 stávajícího nařízení. Řešila se v něm totiž problematika správného vydefinování tzv. provozní centrály zaměstnavatele, což ve světle terminologie užívané v nařízení č. 561/2006 znamená provozovnu zaměstnavatele. SDEU nejdříve v bodech 21 a 22 rozsudku zrekapituloval, že „v tomto ohledu je třeba připomenout, že Soudní dvůr v bodě 23 uvedeného rozsudku Skills Motor Coaches a další rozhodl, že řidič, který se přemísťuje do konkrétního místa, které mu určí zaměstnavatel a které se nachází jinde než provozní centrála podniku, aby převzal a řídil vozidlo, plní povinnost vůči svému zaměstnavateli, a tudíž při

⁴⁴³ Rozsudek ze dne 29. dubna 2010 ve věci Smit Reizen BV proti Minister van Verkeer en Waterstaat, C-124/09, ECLI:EU:C:2010:238.

této cestě nenakládá volně se svým časem", a že „soudní dvůr tak měl v bodě 35 výše uvedeného rozsudku Skills Motor Coaches a další za to, že je třeba čas věnovaný přemístování nutnému k převzetí vozidla vybaveného záznamovým zařízením a nacházejícího se v jiném místě, než je místo bydliště řidiče nebo provozní centrály zaměstnavatele, považovat za součást všech ostatních dob práce ve smyslu článku 15 nařízení č. 3821/85." K tomu v rámci řešení druhé z předběžných otázek dodal, že není směrodatné, zda se bude řidič přemísťovat k převzetí vozidla tak, že sám bude řídit určitý dopravní prostředek, nebo zda bude tento dopravní prostředek řídit jiná osoba, neboť z bodu 34 rozsudku plyne, že únava řidiče „může být způsobena nejen samotným řízením vozidla, ale rovněž podmínkami, za jakých cesta probíhá, jako je její délka trvání, čas odjezdu nebo stav vozovek, a tudíž se může dotknout rovněž spolujezdce." Směrodatná by v daném ohledu neměla být ani skutečnost, zda dal řidiči pokyny týkající se času a způsobu cesty zaměstnavatel, nebo se při absenci pokynů od zaměstnavatele jednalo o zcela autonomní diskreci řidiče. S ohledem na definici provozovny zaměstnavatele pak dospěl k závěru, že „pokud jde nakonec o přesné určení provozní centrály, k níž je řidič běžně vázán, je třeba zohlednit konkrétní místo, k němuž je řidič vázán, tedy místo odjezdu, ze kterého pravidelně vykonává svou službu a do kterého se na konci této služby vrací v rámci běžného výkonu své činnosti a aniž by plnil zvláštní příkazy svého zaměstnavatele. V tomto ohledu může indicií k určení takového místa představovat smluvní doložka týkající se místa výkonu práce dotčeného řidiče." V odstavci 3 se pak říká, že „jakákoli doba, kterou řidič stráví řízením vozidla, které nespadá do působnosti tohoto nařízení, k vozidlu nebo od vozidla, které spadá do působnosti tohoto nařízení a které se nenachází v místě řidičova bydliště ani v provozovně zaměstnavatele, kde má řidič obvyklou základnu, se započítává jako jiná práce."

V článku 10, ve kterém je věnována pozornost problematice odpovědnosti dopravce, se odstavec 5 v písmenu a) zabývá problematikou evidence příslušných údajů, když stanoví, že „doprovce, který používá vozidla vybavená záznamovým zařízením podle přílohy IB nařízení (EHS) č. 3821/85, na něž se vztahuje toto nařízení, zajistí, aby i) se veškeré údaje pravidelně stahovaly z přístroje ve vozidle a karty řidiče, jak to stanoví členský stát, a aby se odpovídající údaje stahovaly častěji, aby se zajistilo, že jsou staženy údaje o všech činnostech, které dopravce provedl nebo které pro něj byly provedeny", a taktéž „ii) veškeré údaje stažené z přístroje vozidla a z karty řidiče byly uchovávány po dobu nejméně 12 měsíců po jejich zaznamenání a na žádost kontrolora byly tyto údaje dostupné z provozovny dopravce, přímo nebo dálkově."

Články 11 až 15 se v rámci kapitoly IV nařízení č. 561/2006 věnují možným odchylkám od obecných ustanovení. V článku 11 se nejdříve obecně v souvislosti se silniční dopravou provozovanou zcela pouze na území jednoho členského státu stanoví, že „každý členský stát může v případě silniční dopravy, která se uskutečňuje zcela na jeho území, uplatňovat delší minimální přestávky v řízení a doby odpočinku nebo kratší maximální doby řízení, než jsou stanoveny v člancích 6 až 9“, přičemž platí, že „členské státy přitom přihlednou k příslušným kolektivním nebo jiným dohodám mezi sociálními partnery,“ a že „toto nařízení se však i nadále vztahuje na řidiče v mezinárodní dopravě.“

V článku 12 je obsažena možnost odchylky od ustanovení článků 6 až 9 v případě mimořádné situace, když se zde stanoví, že „řidič se může odchýlit od článků 6 až 9 pouze v míře nezbytné pro dojetí na vhodné místo zastávky tak, aby zajistil bezpečnost osob, vozidla, které řídí, nebo jeho nákladu, pokud neohrozí bezpečnost provozu na pozemních komunikacích“, přičemž dále platí, že „řidič uvede důvod odchylky ručně na záznamovém listu záznamového zařízení, na výtisku ze záznamového zařízení nebo ve svém pracovním plánu nejpozději po dojetí na vhodné místo zastávky.“ K tomuto článku se váže rozhodnutí SDEU ve věci Bird⁴⁴⁴, které se věnovalo rozsahu možnosti uplatnění příslušné výjimky. Spornou otázkou zde byla skutečnost, zda je možno využít této výjimky i v případě, kdy je již před cestou zřejmé, že požadavky nařízení č. 561/2006 nebudou moci být dorženy. SDEU nejdříve v bodu 10 rozsudku připomněl, že k výkladu výjimek je vždy třeba přistupovat restriktivně, zvláště pak v případě, kdy je účelem nařízení bezpečnost a ochrana zdraví osob při výkonu práce a bezpečnost silničního provozu. Nebylo tedy záměrem evropského zákonodárce, aby bylo možno této výjimky využít i v případě, kdy je již před cestou zřejmé, že nebudou příslušná ustanovení nařízení č. 561/2006 dodržena. Z uvedeného je možno učinit závěr, že tato výjimka může být uplatněna pouze v případech, kdy není možné neočekávaně a nepředvídatelně během cesty dodržet pravidla o maximální době jízdy a o povinných přestávkách řidičů. Plánované odchylky tedy prostřednictvím ustanovení článku 12 nařízení č. 561/2006 rozhodně povoleny nejsou. Navíc je třeba mít na paměti, že pokud se vyskytne neočekávaná událost, je na úvaze řidiče, aby rozhodl, zda je nezbytné se odchýlit od příslušných obecných standardů stanovených v popisovaném nařízení, přičemž musí zároveň zohlednit požadavek bezpečnosti provozu na pozemních komunikacích. Je tedy zřejmé, že predikovat přesnou situaci a závěr rozhodnutí není možné ještě před samotným započítím cesty. Dále je nutné zmínit, že se rozhodně nemůže u výjimky stanovené v článku 12 nařízení č. 561/2006 jednat o určitou bíancko

⁴⁴⁴ Rozsudek ze dne 9. listopadu 1995 ve věci Trestní řízení proti Alanu Jeffreyemu Birdovi, C-235/94, ECLI:EU:C:1995:376.

povolenu k dokončení cesty na jakékoliv místo dle volní úvahy a výběru řidiče, a tedy o libovolné překročení standardů o maximální době jízdy a o povinných přestávkách řidičů. Vždy je nutno dojet na první vhodné místo pro zastávku, které se řidiči nabízí.

V článku 13 nařízení č. 561/2006 jsou pak obsaženy četné výjimky, které může členský stát udělit, když se zde nejdříve v odstavci 1 říká, že „*jestliže nejsou dotčeny cíle stanovené v článku 1, může každý členský stát na svém území nebo po dohodě s jiným členským státem na jeho území udělit výjimky z článků 5 až 9 a stanovit individuální podmínky vztahující se na tyto výjimky týkající se přepravy a) vozidly ve vlastnictví orgánů veřejné moci nebo jimi najatými bez řidiče a používanými k silniční dopravě, pokud tyto orgány veřejné moci nevstupují do hospodářské soutěže se soukromými dopravci; b) vozidly používanými nebo najatými bez řidiče zemědělskými, pěstitelskými, lesnickými, chovatelskými podniky a podniky rybolovu pro přepravu zboží jako součást jejich podnikatelské činnosti na tratích v okruhu do 100 km od místa obvyklého odstavení vozidla; c) zemědělskými a lesnickými traktory používanými pro zemědělské a lesnické činnosti na tratích v okruhu do 100 km od místa obvyklého odstavení vozidla, který vozidlo vlastní, najímá nebo najímá s následnou koupí; d) vozidly nebo kombinacemi vozidel, jejichž maximální přípustná hmotnost nepřekračuje 7,5 tuny a která používají poskytovatelé všeobecných služeb definovaní v čl. 2 bodě 13 směrnice Evropského parlamentu a Rady 97/67/ES ze dne 15. prosince 1997 o společných pravidlech pro rozvoj vnitřního trhu poštovních služeb Společenství a zvyšování kvality služby za účelem doručování zásilek v rámci všeobecných služeb*“, kdy se „*tato vozidla se smějí používat pouze na tratích v okruhu do 100 km od místa obvyklého odstavení vozidla a za podmínky, že řízení vozidla nepředstavuje řidičovu hlavní činnost.*“ V dalších písmenech e) až p) se stanoví další možné výjimky týkající se přepravy „*vozidly provozovanými výlučně na ostrovech s rozlohou do 2 300 km², které nejsou spojeny se zbytkem území státu mostem, brodem nebo tunelem, jenž by mohl být používán motorovými vozidly; vozidly používanými pro přepravu zboží na tratích v okruhu do 100 km od místa obvyklého odstavení vozidla s pohonem na zemní nebo zkapalněný plyn nebo elektřinu, jejichž maximální přípustná hmotnost včetně hmotnosti přívěsu nebo návěsu nepřesahuje 7,5 tuny; vozidly používanými pro výcvik žadatelů o řidičské oprávnění nebo osvědčení o odborné způsobilosti či jejich přezkoušení za předpokladu, že nejsou využívána k obchodní přepravě zboží nebo cestujících; vozidly používanými v souvislosti s kanalizačními sítěmi, ochranou před povodněmi, údržbou rozvodů vody, plynu a elektřiny, údržbou a kontrolou silnic, odvozem a likvidací domovního odpadu, telegrafními a telefonními službami, rozhlasovým a televizním vysíláním a detekcí rozhlasových nebo televizních vysílačů nebo přijímačů; vozidly s 10 až 17 sedadly používanými výlučně k neobchodní přepravě cestujících; specializovanými*

vozidly přepravujícími cirkusy a lunaparky; speciálně vybavenými vozidly pro mobilní projekty, jejichž hlavním účelem po zaparkování je využití k vzdělávacím účelům; vozidly používanými pro svoz mléka z hospodářství či zpětnou přepravu nádob na mléko nebo mléčných výrobků určených pro krmení zvířat do hospodářství; specializovanými vozidly přepravujícími peníze nebo cennosti; vozidly používanými pro přepravu zvířecích odpadů nebo zvířecích těl neurčených k lidské spotřebě; vozidly používanými výhradně na komunikacích uvnitř distribučních center jako přístavy, překladiště nebo železniční terminály a vozidly používanými pro přepravu živých zvířat z hospodářství na místní trhy a naopak nebo z trhů na místní jatka ve vzdálenosti do 100 km.“

U těchto výjimek pak v souladu s díkci odstavce 2 tohoto článku platí, že „členské státy uvědomí Komisi o výjimkách udělených podle odstavce 1 a Komise o nich uvědomí ostatní členské státy.“

Obecně tedy u těchto výjimek platí, že se jedná vesměs o rozličné vnitrostátní odchylky, které mohou, ale nemusí členské státy udělit, přičemž o tom musí uvědomit Evropskou komisi. Evropská komise o těchto výjimkách následně uvedomí ostatní členské státy. K některým z výjimek ve výčtu uvedených se vztahují judikáty SDEU, které mnohdy jejich nejednoznačné znění významným způsobem upřesňují. V rozsudku Seeger⁴⁴⁵ se upřesňovala dikce původního písmene d), které již nyní figuruje v článku 3 nařízení č. 561/2006 pod písmenem aa), s ohledem na výklad pojmu „přeprava materiálu, zařízení nebo strojů, které řidič při výkonu svého povolání potřebuje“. Ve vozidle majitele obchodu s vínem se tehdy ve vozidle nacházely prázdné láhve od nápojů, které nepocházely ze soukromé spotřeby tohoto majitele obchodu s vínem, nýbrž byly produktem jeho obchodní činnosti a chtěl je vrátit jeho dodavateli. SDEU v bodě 25 rozsudku nejdříve dospěl k názoru, že „pojem „materiál“ je třeba chápat v širším smyslu než pojem „vybavení“, takže tento první pojem se vztahuje na předměty, které jsou požadovány nebo používány pro výkon povolání řidiče dotyčného vozidla, a může tak zahrnovat součástky konečného výrobku, jenž má být vyroben, nebo práce, které mají být pomocí tohoto výrobku vykonány. Z toho vyplývá, že materiál je určen k použití nebo je potřebný k vytvoření, úpravě nebo přeměně jiné věci a není určen k tomu, aby byl pouze přepraven za účelem dodání, prodeje nebo likvidace. Vzhledem k tomu, že daný materiál podléhá zpracování, nejedná se tedy o zboží, které je určeno k tomu, aby jej jeho uživatel prodával.“ S ohledem na toto konstatování i na množství dalších podpůrných argumentů SDEU dospěl k závěru, že „pojem „materiál“ uvedený v čl. 13 odst. 1 písm. d) druhé odrážce nařízení č. 561/2006, musí být vykládán v tom smyslu, že nepokrývá takový obalový materiál, jako jsou prázdné lahve, který přepravuje obchodník s vínem a nápoji provozující prodejnu, jenž jednou týdně zásobuje své zákazníky a provádí přitom sběr prázdných

⁴⁴⁵ Rozsudek ze dne 28. července 2011 ve věci C-554/09 Trestní řízení proti Andreasi Michaelu Seegerovi, C-554/09, ECLI:EU:C:2011:523.

obalů, aby je odvezl ke svému velkoobchodníkovi.“ Další z rozsudků ve věci Raemdonck⁴⁴⁶ se týkal taktéž výkladu pojmu „přeprava materiálu nebo zařízení, které řidič při výkonu svého povolání potřebuje, za podmínky, že řízení vozidla nepředstavuje řidičovu hlavní činnost“, avšak v kontextu článku 13 písm. g) nařízení č. 3820/85. V rámci daného případu bylo zjištěno, že hlavní činnost žalovaného sestává z provádění horizontálních vrtů a poté zavádění kanalizace, kabelů a telekomunikačních sítí. V rámci vedlejší činnosti byl přepravován na stavenišť nezbytný materiál a zařízení, tedy rýpadla, kabely a dlaždice, přičemž se staveniště nacházela v okruhu do 50 km od sídla žalovaného. Spornou věcí bylo, zda je výrazy „materiál nebo zařízení“ obsažené v čl. 13 odst. 1 písm. g) nařízení č. 3820/85 nutno vykládat v rámci režimu odchylek tak, že se vztahují výlučně na „nástroje a přístroje“ nebo pokrývají rovněž věci nezbytné pro provedení stavebních prací, jako jsou stavební materiály nebo kabely, které je či není možné přepravovat odděleně od zařízení a přístrojů. SDEU nejdříve upřesnil, že jednou z podmínek, kterou je nutno pro možnost použití odchylky splnit, je skutečnost, že řidič musí použít dotčený materiál nebo zařízení při výkonu svého povolání, a že se tato podmínka vztahuje vyloženě na činnosti řidiče, a nikoli na činnosti dotčeného podniku. SDEU v souvislosti s výkladem pojmu „materiál nebo zařízení“ zejména s poukazem na účel nařízení č. 3820/85 dospěl k závěru, „že výrazy „materiál nebo zařízení“ uvedené v čl. 13 odst. 1 písm. g) nařízení č. 3820/85 je třeba vykládat v rámci režimu odchylek [...] tak, že se nevztahují výlučně na „nástroje a přístroje“, ale pokrývají rovněž věci, jako je stavební materiál nebo kabely, nezbytné pro provedení prací, které tvoří náplň hlavní činnosti řidiče dotčeného vozidla.“ V rozsudku ve věci Karuse⁴⁴⁷ se stala předmětem sporu otázka, zda lze slovní spojení „v souvislosti s údržbou silnic“ použité v definici výjimky povolené ustanovením čl. 13 odst. 1 písm. h) nařízení č. 561/2006 vykládat v tom smyslu, že se vztahuje na sklápěcí nákladní vozidla s celkovou hmotností do 25,5 tun, která po veřejné komunikaci převážejí štěrk z lomu, kde byl vytěžen, až do místa, kde se provádí oprava a údržba silnice. SDEU nejdříve v bodě 30 rozsudku připomněl, že „výjimky stanovené v tomto ustanovení jsou založeny na povaze služeb, k nimž jsou vozidla určena.“ Jelikož přeprava štěrku zcela a výlučně souvisela s údržbou silnice, měla k této akcesorickou povahu, neboť byl štěrk přepravován přímo na poškozená místa silnice. SDEU uzavřel, „že pojem „vozidla používaná v souvislosti s údržbou silnic“ uvedený v čl. 13 odst. 1 písm. h) nařízení č. 561/2006, která mohou být vyňata z povinnosti používat tachograf, musí být vykládán v tom smyslu, že se vztahuje na vozidla přepravující materiál na

⁴⁴⁶ Rozsudek ze 17. března 2005 ve věci Trestní řízení proti Annic Andréa Raemdonck, Raemdonck-Janssens BVBA, C-128/04, ECLI:EU:C:2005:188.

⁴⁴⁷ Rozsudek ze dne 13. března 2014 ve věci C-222/12 A.Karuse AS proti PolitseI-ja Piirivalveamet, C-222/12, ECLI:EU:C:2014:142.

místo údržby silnice, a to za podmínky, že přeprava zcela a výlučně souvisí s prováděním uvedených prací a představuje akcesorickou činnost k těmto pracím.“ Nicméně i přesto je třeba ještě zmínit, že pro SDEU bylo relevantní ještě další kritérium, které spočívalo v tom, že příslušná vozidla nemohou bez objektivních důvodů jezdit relativně dlouhou vzdálenost. Pokud k tomu tedy není relevantní příčina v podobě zeměpisných a klimatických zvláštností převládajících v dotyčném regionu, dle bodu 45 rozsudku platí, že je nutno zabezpečit, aby pohyb vozidla respektoval „požadavek omezené vzdálenosti a krátké doby, aby přeprava, o níž se jedná, neohrožovala cíle sledované nařízením č. 561/2006.“ V rozsudku NK⁴⁴⁸ se spornou stala otázka, zda se v případě koupě dobytka velkoobchodníkem s dobytkem od zemědělce jedná o „trh“ ve smyslu ustanovení článku 13 odst. 1 písm. p) nařízení č. 561/2006 nebo zda může být samotný podnik obchodující s dobytkem kvalifikován jako takový „trh“. SDEU nedříve v bodě 22 zkonstatoval, že „co se týče znění čl. 13 odst. 1 písm. p) nařízení č. 561/2006, je nutno podotknout, že toto ustanovení neobsahuje obecný pojem „trhy“, nýbrž konkrétnější výraz „místní trhy“. Tento výraz přitom nedovoluje pochybovat o tom, že výjimka zakotvená v tomto ustanovení je ohraničena počátečním místem přepravy živých zvířat a místem určení, přičemž hospodářství v žádném případě neoznačuje totéž co „místní trhy“ se zvířaty. Stejně tak přídavné jméno „místní“ nutně znamená, že „trhy“, o nichž je řeč, neoznačují fyzické provedení transakcí, jejichž předmětem je přeprava živých zvířat, a to bez ohledu na to, kde tyto transakce probíhají, nýbrž přesně určená místa, která neodpovídají hospodářstvím či zemědělským podnikům na jedné straně ani místním jatkám na straně druhé, s tím, že všechna tato místa se musejí nacházet ve vzdálenosti uvedené v čl. 13 odst. 1 písm. p) nařízení č. 561/2006.“ K tomu v bodě 25 rozsudku připomenul, že příslušná výjimka „*má podpořit činnosti obchodní povahy, které převažují nad přepravou jako takovou, a může se vztahovat pouze na přepravu na krátkou vzdálenost, která je prováděna v zájmu jednotlivých zemědělských podniků a odpovídá běžným potřebám co do zásobování takových podniků nebo odbytu jejich produkce.*“ I proto SDEU uzavřel, „že výraz „místní trhy“ uvedený v čl. 13 odst. 1 písm. p) nařízení č. 561/2006 musí být vykládán v tom smyslu, že nemůže označovat ani transakci uskutečněnou mezi velkoobchodníkem s dobytkem a zemědělcem ani samotného velkoobchodníka s dobytkem, takže výjimka upravená v tomto ustanovení nemůže být rozšířena i na vozidla přepravující živá zvířata přímo z hospodářství na místní jatka.“

Další možnost výjimky je upravena v odstavci 3, kde se říká, že „*jestliže nejsou dotčeny cíle stanovené v článku 1 a je zajištěna přiměřená ochrana řidičů, může členský stát po schválení*

⁴⁴⁸ Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. února 2019 ve věci NK, C-231/18, ECLI:EU:C:2019:103.

Komisi udělit na svém území drobné výjimky z nařízení pro vozidla, která se používají v předem vymezených oblastech s hustotou obyvatelstva menší než 5 osob na km².“ Tato výjimka je však aplikovatelná pouze „u vnitrostátní linkové přepravy cestujících, je-li jízdní řád schválen orgány (pouze v tomto případě lze povolit výjimky týkající se přestávek), a u vnitrostátní nákladní silniční dopravy na vlastní účet nebo na cizí účet a za úplatu, která nemá dopad na jednotný trh a je nezbytná pro zachování některých průmyslových odvětví na daném území a kde ustanovení tohoto nařízení umožňující výjimku stanoví omezení délky tratě v okruhu do 100 km“, přičemž „silniční doprava na základě této výjimky může zahrnovat jízdu do oblasti s hustotou obyvatelstva nejméně 5 osob na km² pouze za účelem zahájení nebo ukončení jízdy“, a současně „tato opatření musí být svou povahou a rozsahem přiměřená.“

V článku 14 pak nalezneme další možnost výjimek týkajících se dopravy provozované za mimořádných okolností a kategorie tzv. naléhavých případů, když se v jeho odstavci 1 nejdříve stanoví, že „členské státy mohou po zmocnění Komise udělit výjimky z článků 6 až 9 v případě dopravy provozované za mimořádných okolností, nejsou-li jimi cíle stanovené v článku 1 dotčeny“, aby se v odstavci 2 doplnilo, že „v naléhavých případech mohou členské státy udělit dočasnou výjimku na dobu nepřesahující 30 dnů a tuto výjimku neprodleně oznámí Komisi.“ Poslední odstavec 3 se věnuje stanovení povinnosti Evropské komisi, když říká, že „komise uvědomí o každé výjimce podle tohoto článku ostatní členské státy.“

Poslední článek v kapitole možných výjimek snad ani pravou výjimkou není. Dalo by se spíše říci, že se u kategorie vozidel, na něž se nařízení č. 561/2006 nevztahuje, snaží stanovit určité minimální standardy, když říká, že „členské státy zajistí, aby se na řidiče vozidel uvedených v čl. 3 písm. a) vztahovaly vnitrostátní předpisy, které zajišťují přiměřenou ochranu, pokud jde o povolené doby řízení a povinné přestávky v řízení a doby odpočinku.“ U vozidel používaných pro přepravu cestujících v linkové dopravě, jestliže délka tratě této linky nepřesahuje 50 km, se tedy vlastně jedná o výjimku s ohledem na další kategorie vozidel, na něž se nařízení č. 561/2006 v souladu s dikcí jeho článku 3 nepoužije, neboť u této kategorie evropský zákonodárce požaduje stanovit alespoň nějaký minimální standard, který je s to zabezpečit přiměřenou ochranu s ohledem na povolené doby řízení, povinné přestávky a doby odpočinku.

Druhým z evropských předpisů sekundárního práva, který se věnuje problematice úpravy pracovní doby v silniční dopravě je směrnice 2002/15/ES. Tato směrnice byla přijata jak jako doplnění nařízení č. 3820/85, tak i v reakci na možnost odvětvové úpravy, kterou skýtá ustanovení

14 směrnice o pracovní době, a která byla tehdy vyhodnocena jako žádoucí. Dle názoru evropského zákonodárce bylo totiž ke zlepšení bezpečnosti silničního provozu a k zajištění bezpečnosti a zdraví mobilních pracovníků potřebné, aby měli mobilní pracovníci specifická pravidla, ze kterých by bylo zřejmé, jaké činnosti v silniční dopravě jsou součástí pracovní doby, kdy je třeba poskytnout zaměstnanci přestávku, kolik činí maximální limit pro týdenní pracovní dobu a jakým způsobem je omezena noční práce. Směrnice 2002/15/ES se tak věnuje jiným aspektům problematiky pracovní doby a doby odpočinku, než které upravuje nařízení č. 561/2006, a tak vhodným způsobem uvedené nařízení doplňuje.

Co se týče osobní působnosti směrnice 2002/15/ES, je třeba v úvodu upřesnit, že se nejdříve vztahovala pouze na mobilní pracovníky zaměstnané dopravními podniky usazenými v členských státech, jež se podílely na mobilních činnostech v silniční dopravě, na které se vztahuje nařízení č. 561/2006 nebo Evropská dohoda o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (AETR). Vztahovala se tedy nejprve pouze na určité kategorie zaměstnanců. Obsahovala však ustanovení článku 2 odst. 1, které zavazovalo Evropskou komisi k posouzení důsledků vyloučení samostatně výdělečně činných osob z osobní působnosti směrnice 2002/15/ES. Evropská komise posléze měla předložit návrh, ve kterém by se určitým způsobem vypořádala s kategorií samostatně výdělečně činných řidičů. To se také stalo, a to prostřednictvím návrhu z roku 2008⁴⁴⁹, ve kterém se Evropská komise snažila samostatně výdělečně činné řidiče z osobní působnosti směrnice 2002/15/ES definitivně vyloučit. Tento návrh však byl zamítnut Evropským parlamentem, a ke slovu se tedy dostalo „záchranné ustanovení“ druhého pododstavce odstavce 1 článku 2 směrnice 2002/15/ES, ve kterém se stanoví, že *„aniž je dotčen následující pododstavec, vztahuje se tato směrnice na samostatně výdělečně činné řidiče od 23. března 2009.“* Od 23. března 2009 se tedy směrnice 2002/15/ES vztahuje na všechny řidiče, kteří spadají do oblasti působnosti nařízení č. 561/2006, respektive přesněji řečeno jak na mobilní pracovníky zaměstnané dopravními podniky usazenými v členských státech, jež se podílejí na mobilních činnostech v silniční dopravě, na které se vztahuje nařízení č. 561/2006 nebo Evropská dohoda o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (AETR), tak na samostatně výdělečně činné osoby, na které se vztahuje nařízení č. 561/2006 nebo Evropská dohoda o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (AETR). V daném ohledu je tedy třeba upřesnit, že mobilní pracovníci vyloučení

⁴⁴⁹ Návrh směrnice Evropského Parlamentu a Rady kterou se mění směrnice 2002/15/ES o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě {SEC(2008) 2631} {SEC(2008) 2632} /* KOM/2008/0650 konečném znění - COD 2008/0195 */, dostupný na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52008PC0650&from=CS>

z oblasti působnosti směrnice 2002/15/ES požívají základní ochrany stanovené směrnicí o pracovní době, kdy tato základní ochrana zahrnuje v souladu s článkem 20 odstavcem 1 směrnice o pracovní době pravidla pro dostatečný odpočinek, maximální průměrnou týdenní pracovní dobu, dovolenou za kalendářní rok a některá základní ustanovení pro noční pracovníky, včetně kontroly zdravotního stavu. V článku 2 směrnice 2002/15/ES je taktéž jasně vymezen vztah této směrnice ke směrnicí o pracovní době, když se v jeho odstavci 3 stanoví, že „*pokud tato směrnice obsahuje specifitější ustanovení o mobilních pracovnících vykonávajících činnosti v silniční dopravě, má podle článku 14 směrnice 93/104/ES přednost před odpovídajícími ustanoveními uvedené směrnice.*“ Za směrnicí 93/104/ES si je nutno nahradit aktuálně účinnou směrnicí o pracovní době. Poté lze poměrně jednoduše dovodit, že směrnice o pracovní době je vůči směrnicí 2002/15/ES tzv. *lex generalis*, a použije se v případech, kdy směrnice 2002/15/ES neobsahuje specifitější ustanovení upravující jednotlivé instituty v oblasti pracovní doby a doby odpočinku mobilních pracovníků. V odstavci 4 článku 2 je pak jasně vymezen vztah směrnice 2002/15/ES k nařízení č. 561/2006 a k dohodě AETR, když se zde stanoví, že „*tato směrnice doplňuje ustanovení nařízení (EHS) č. 3820/85 a případně dohody AETR, která mají přednost před ustanoveními této směrnice.*“

V článku 3 směrnice 2002/15/ES můžeme nalézt důležitá definiční ustanovení, jejichž pochopení je žádoucí pro následný správný výklad požadavků této směrnice. Vzhledem ke specifickým v silniční dopravě je zřejmé, že mnohé z těchto definic se značně liší od definic uvedených ve směrnicí o pracovní době. Výrazně odlišnou definici můžeme nalézt ihned v písmenu a) článku 3 směrnice 2002/15/ES. Tato definice se týká pojmu „pracovní doba“ a stanoví, že „*pro účely této směrnice se rozumí: a) "pracovní dobou": 1. v případě mobilních pracovníků: veškerá doba od začátku do konce pracovní činnosti, během níž se mobilní pracovník nachází na svém pracovišti, je k dispozici svému zaměstnavateli a vykonává své funkce nebo činnosti, to znamená: - doba věnovaná všem činnostem v silniční dopravě. Jde zejména o tyto činnosti: i) řízení, ii) nakládka a vykládka, iii) pomoc cestujícím při nastupování a vystupování z vozidla, iv) čištění a technická údržba, v) všechny ostatní práce prováděné s cílem zajistit bezpečnost vozidla, jeho nákladu a cestujících nebo plnit zákonné a správní povinnosti přímo související s probíhající dopravní operací včetně sledování nakládky a vykládky, vyřizování správních náležitostí nezbytných ve styku s orgány policie, celními a přistěhovaleckými orgány atd., - doba, během níž nemůže mobilní pracovník volně nakládat se svým časem a vyžaduje se od něj, aby byl přítomen na svém pracovišti kdykoliv připraven započít obvyklou práci v rámci konkrétních úkolů, které souvisejí s jeho pracovní činností, zejména v době čekání na nakládku*

nebo vykládku, jejíž doba trvání není předem známa, to znamená buď před odjezdem, nebo bezprostředně před skutečným začátkem této doby, nebo na základě obecných podmínek sjednaných mezi sociálními partnery a/nebo podmínek stanovených právními předpisy členských států; 2. v případě samostatně výdělečně činných řidičů se stejná definice použije na celou dobu od zahájení do ukončení pracovní činnosti, během níž je samostatně výdělečně činný řidič přítomen na svém pracovišti k dispozici svému zákazníkovi a vykonává funkce nebo činnosti jiné než obecné administrativní práce nesouvisející přímo s probíhající konkrétní dopravní činností.“

Dále se zde v daném kontextu stanoví, že „do pracovní doby se nezahrnují doby přestávek uvedené v článku 5, doby odpočinku uvedené v článku 6 a, aniž jsou dotčeny právní předpisy členských států nebo dohody mezi sociálními partnery, které stanoví, že tyto doby by měly být nahrazeny nebo omezeny, doby pracovní pohotovosti uvedené v písmenu b) tohoto článku.“ V písmenu b) popisovaného článku můžeme nalézt definici „dob pracovní pohotovosti“, tedy pracovněprávního institutu, který ve směrnici o pracovní době vůbec definován není, neboť tato s ním jako s kategorií času vůbec nepočítá. Dle tohoto písmene se „pro účely této směrnice se rozumí: b) "dobami pracovní pohotovosti": - jiné doby, než doby přestávek v práci a doby odpočinku, během nichž se od mobilního pracovníka nevyžaduje, aby pobýval na svém pracovišti, ale během nichž musí být k dispozici, aby byl na pokyn připraven zahájit jízdu či pokračovat v řízení nebo provádět jinou práci. Tyto doby pracovní pohotovosti zejména zahrnují doby, během nichž mobilní pracovník doprovází vozidlo přepravované trajektem nebo vlakem, čekací doby na hranicích a čekací doby z důvodu zákazu jízdy. Tyto doby a jejich předpokládané trvání musí být známy mobilnímu pracovníkovi předem, to znamená buď před odjezdem, nebo bezprostředně před skutečným začátkem takové doby, nebo na základě obecných podmínek sjednaných mezi sociálními partnery nebo podmínek stanovených právními předpisy členských států, - u mobilních pracovníků, kteří jsou členy osádky vozidla, doby strávené za jízdy na sedadle vedle řidiče nebo na lehátku.“ Další z definic, která se ve směrnici o pracovní době nevyskytuje, je definice „pracoviště“, obsažená v článku 3 písm. c) směrnice 2002/15/ES, dle kterého platí, že „pro účely této směrnice se rozumí: c) "pracovištěm": - hlavní provozovna podniku, pro který osoba vykonávající mobilní činnosti v silniční dopravě plní úkoly, jakož i různé vedlejší provozovny bez ohledu na to, zda jsou vázány na sídlo podniku nebo hlavní provozovnu, - vozidlo, které osoba vykonávající mobilní činnosti v silniční dopravě používá při plnění úkolů, a - každé jiné místo, v němž jsou prováděny činnosti související s dopravou.“ Odlišná o obecné směrnice o pracovní době je definice pojmu „mobilní pracovník“, což však není nikterak překvapivé, neboť směrnice o pracovní době se věnuje problematice veškerých mobilních pracovníků, kdežto směrnice 2002/15/ES má ambici věnovat se z kategorie mobilních pracovníků pouze specifické kategorii těchto pracovníků činných

v osobní dopravě nebo přepravě zboží po pozemních komunikacích. Dle dikce článku 3 písmeno d) tak platí, že „pro účely této směrnice se rozumí: d) "mobilním pracovníkem" každý pracovník, který je členem osádky, včetně stážistů a učňů, a který je ve službách podniku provozujícího přepravu osob nebo zboží po silnici na cizí nebo vlastní účet.“ V článku 3 písmenu e) směrnice 2002/15/ES najdeme definici „samostatně výdělečně činného řidiče“, kterou přirozeně ve směrnici o pracovní době taktéž nenajdeme, neboť tato má za ambici na rozdíl od směrnice 2002/15/ES upravovat pouze právní vztahy mezi zaměstnavateli a pracovníky. V souladu s dikcí tohoto článku směrnice 2002/15/ES platí, že „pro účely této směrnice se rozumí: e) "samostatně výdělečně činným řidičem" každá osoba, jejímž hlavním povoláním je přepravovat cestující nebo zboží po silnici za úplatu ve smyslu právních předpisů Společenství na základě licence Společenství nebo jiného kvalifikačního oprávnění pro provádění uvedené přepravy, která je oprávněna pracovat na vlastní účet a není vázána na žádného zaměstnavatele prostřednictvím pracovní smlouvy nebo jakéhokoliv jiného pracovního vztahu, která má nezbytnou volnost při organizaci uvedené pracovní činnosti, jejíž příjem závisí přímo na zisku a která může mít obchodní vztahy s více zákazníky sama nebo prostřednictvím spolupráce s dalšími samostatně výdělečně činnými řidiči.“ Dále se v daném kontextu v tomto písmenu dodává, že „pro účely této směrnice mají řidiči nesplňující tato kritéria stejné povinnosti a stejná práva jako jsou ty, které stanoví tato směrnice pro mobilní pracovníky.“ Tento dodatek se zdá být ze strany evropského zákonodárce dosti matoucí, neboť tato kritéria nesplní dozajista i zaměstnanec-řidič, podílející se na činnostech v silniční dopravě, na kterého se však nevztahuje nařízení č. 561/2006 nebo dohoda AETR, a který tedy není mobilním pracovníkem dle definice obsažené v článku 3 písm. d) směrnice 2002/15/ES, a na něhož se tak směrnice 2002/15/ES v souladu s dikcí jejího článku 2 odst. 2 nevztahuje. U uvedeného dodatku tedy není zřejmé, co jím měl evropský zákonodárce na mysli. Při neexistenci relevantní judikatury SDEU a interpretačních vodítek ze strany evropského zákonodárce se dá v daném ohledu jen těžko usuzovat. Další definice, kterou ve směrnici o pracovní době také nenajdeme, je definice „osoby vykonávající mobilní činnosti v silniční dopravě“, jež je obsažena v písmenu f) článku 3, ve kterém se stanoví, že „pro účely této směrnice se rozumí: f) "osobou vykonávající mobilní činnosti v silniční dopravě" každý mobilní pracovník nebo samostatně výdělečně činný řidič, který tyto činnosti vykonává.“ V písmenech g) a i) článku 3 směrnice 2002/15/ES nalezneme definice „týdne“ a „noční práce“, které směrnice o pracovní době taktéž neobsahuje, když se zde stanoví, že „pro účely této směrnice se rozumí: g) "týdnem" doba od 00.00 hodin v pondělí do 24.00 hodin v neděli; i) "noční práci" každá práce prováděná v průběhu noční doby.“ V písmenu h) pak figuruje definice pojmu „noční doba“, kterou nalezneme i ve směrnici o pracovní době. Avšak ve směrnici 2002/15/ES je tento pojem definován odlišně, když

se zde stanoví, že „pro účely této směrnice se rozumí: h) "noční dobou" doba nejméně čtyř hodin, vymezená vnitrostátními právními předpisy, mezi 00.00 hodinou a 07.00 hodinou.“

Článek 4 směrnice 2002/15/ES se věnuje problematice maximální týdenní pracovní doby, a to opět specifickým způsobem, odlišně od obecné evropské právní úpravy ve směrnici o pracovní době. Stanoví se v něm, že „členské státy přijmou nezbytná opatření, aby a) průměrná týdenní pracovní doba nepřekračovala 48 hodin. Maximální týdenní pracovní dobu je možné prodloužit na 60 hodin, pokud za čtyři měsíce průměr nepřevyší 48 hodin. Ustanovení čl. 6 odst. 1 čtvrtého a pátého pododstavce nařízení (EHS) č. 3820/85 nebo čl. 6 odst. 1 čtvrtého pododstavce dohody AETR mají přednost před touto směrnicí, pokud dotyční řidiči nepřekročí za čtyři měsíce průměrnou pracovní dobu 48 hodin týdně; b) pracovní doba odpracovaná pro různé zaměstnavatele je součtem pracovních hodin. Zaměstnavatel písemně požádá mobilního pracovníka o soupis hodin odpracovaných pro jiného zaměstnavatele. Mobilní pracovník poskytne tyto informace písemně.“ V rámci uvedeného ustanovení je kromě podmínek, že maximální týdenní pracovní doba nesmí v žádném týdnu překročit 60 hodin a že referenční období nesmí být delší než 4 měsíce, resp. na základě odchylky uvedené v článku 8 odstavci 2 směrnice 2002/15/ES nikdy delší než 6 měsíců, zajímavá zejména výslovná instrukce evropského zákonodárce, že pracovní doba odpracovaná pro různé zaměstnavatele je součtem pracovních hodin. Taková výslovná instrukce s ohledem na přání evropského zákonodárce v obecné směrnici o pracovní době chybí, a je dosud bohužel, jak již bylo rozebráno výše v kapitole o směrnici o pracovní době, předmětem akademických sporů, neboť k danému tématu neexistuje relevantní judikatura SDEU.

Článek 5 se věnuje problematice přestávky, a to opět specificky oproti směrnici o pracovní době, když v odstavci 1 stanoví, že „členské státy přijmou nezbytná opatření, aby osoby vykonávající mobilní činnosti nepracovaly bez přestávky déle než šest za sebou následujících hodin, aniž je dotčena míra ochrany poskytovaná nařízením (EHS) č. 3820/85 nebo popřípadě dohodou AETR a aniž je dotčen čl. 2 odst. 1. Pracovní doba se přeruší přestávkou trvající alespoň 30 minut, pokud celková pracovní doba trvá šest až devět hodin, a alespoň 45 minut, pokud celková pracovní doba je delší než devět hodin“, a v odstavci 2 následně dodává, že „přestávky je možné rozdělit na nejméně 15 minut.“

V článku 6 dochází k určitému doplnění s ohledem na úpravu doby odpočinku v souvislosti s kategoriemi stážistů a učňů, které se věnují nařízení č. 561/2006 nebo dohoda AETR, když se zde říká, že „pro účely této směrnice se na stážisty a učně vztahují stejná ustanovení o době

odpočinku jako na jiné mobilní pracovníky na základě nařízení (EHS) č. 3820/85, nebo popřípadě dohody AETR.”

Speciální úpravu problematiky noční práce oproti obecné evropské právní úpravě obsažené ve směrnici o pracovní době je možno nalézt v článku 7 směrnice 2002/15/ES, který v odstavci 1 stanoví, že *„členské státy přijmou nezbytná opatření, aby - je-li práce vykonávána v noci, nepřekročila denní pracovní doba deset hodin za každých 24 hodin, - noční práce byla odměňována v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami, dohodami mezi sociálními partnery nebo v souladu s vnitrostátními zvyklostmi, a to pod podmínkou, že odměna není takové povahy, aby ohrozila bezpečnost silniční dopravy.*” Zajímavý je v daném ohledu zejména apel na určitou racionálnost a přiměřenost stanovení odměny za noční práci, která by dle přání evropského zákonodárce měla být takové povahy, aby řidiče motivovala k ohrožování bezpečnosti silniční dopravy. Co se pak týče odstavců 2 a 3, snaha o jejich realizaci prostřednictvím návrhu směrnice, kterou se mění směrnice 2002/15/ES⁴⁵⁰, nebyla úspěšná, neboť příslušný návrh byl zamítnut Evropským parlamentem.

Článek 8 se věnuje možným odchylkám od článků 4 a 7 směrnice 2002/15/ES, když nejdříve v odstavci 1 stanoví, že *„z objektivních nebo technických důvodů nebo důvodů týkajících se organizace práce je možné přijmout odchylky od článků 4 a 7 prostřednictvím kolektivních smluv, dohod mezi sociálními partnery, nebo není-li toto možné, prostřednictvím právních a správních předpisů za předpokladu, že byli konzultováni zástupci dotyčných sociálních partnerů a bylo vyvinuto úsilí k podpoře všech příslušných forem sociálního dialogu*”, aby následně v odstavci 2 v souvislosti s odchylkou od článku 4 směrnice 2002/15/ES upřesnil, že *„pro výpočet průměrné maximální týdenní pracovní doby čtyřiceti osmi hodin nesmí možnost odchýlit se od článku 4 vést k zavedení referenčního období, které je delší než šest měsíců.*”

V článku 9 odstavci 2 nalezneme výslovnou povinnost vedení evidence pracovní doby a stanovení minimální doby její archivace, která v obecné směrnici o pracovní době taktéž chybí a která musela být v souvislosti s požadavky směrnice o pracovní době dovozena až v poměrně nedávné době judikaturou SDEU, o které se zmiňuji v kapitole o směrnici o pracovní době. Ve

⁴⁵⁰ Návrh směrnice Evropského Parlamentu a Rady kterou se mění směrnice 2002/15/ES o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě {SEC(2008) 2631} {SEC(2008) 2632} /* KOM/2008/0650 konečném znění - COD 2008/0195 */, dostupný na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52008PC0650&from=CS>.

směrnici 2002/15/ES se v daném ohledu tedy výslovně stanoví, že „členské státy zajistí, aby, aniž je dotčen čl. 2 odst. 1, byly vedeny záznamy o pracovní době osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě. Záznamy se uchovávají po dobu alespoň dvou let po skončení období, kterého se týkají. Za vedení záznamů o pracovní době mobilních pracovníků odpovídají zaměstnavatelé. Zaměstnavatel musí poskytnout mobilním pracovníkům na jejich žádost opisy záznamů o jejich odpracovaných hodinách.“

Článek 10 směrnice 2002/15/ES obsahuje klasickou non-regresní klauzuli, dle které „prováděním této směrnice nelze zdůvodňovat snížení obecné úrovně ochrany poskytované pracovníkům uvedeným v čl. 2 odst. 1“, stejně tak jako možnost zavést příznivější ustanovení, když říká, že „tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo zavést právní a správní předpisy, které jsou příznivější pro ochranu zdraví a bezpečnosti osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě, nebo napomáhat nebo umožnit uplatňování kolektivních smluv nebo jiných dohod uzavřených mezi sociálními partnery, které jsou příznivější pro ochranu zdraví a bezpečnosti mobilních pracovníků.“

2. Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku v rámci Mezinárodní organizace práce

2.1. Úvodem

Významným zdrojem mezinárodního práva v oblasti právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku jsou také relevantní úmluvy, doporučení a protokoly Mezinárodní organizace práce. Byť Česká republika všechny úmluvy příslušné pro danou oblast neratifikovala, a některé z nich tedy pro ni nejsou závazné, je mým záměrem v této kapitole podat obecný výklad k veškerým relevantním úmluvám, doporučením a protokolům Mezinárodní organizace práce, týkajícím se rozebírané problematiky. Až v poslední kapitole této práce, která se bude týkat souladu vnitrostátní právní úpravy České republiky s evropskými a mezinárodními závazky, přirozeně budu v daném ohledu reflektovat pouze takové povinnosti, které pro Českou republiku vyplývají z úmluv Mezinárodní organizace práce, které ratifikovala.

Domnívám se, že tato problematika je zejména v rámci české právní doktríny velice opomíjena. Byť se mnohdy můžeme setkat s odkazy na jednotlivé úmluvy, nemohu se ubránit dojmu, že zejména s ohledem na některé představitele sociálních partnerů, ve většině pak na straně odborových představitelů, jsou tyto odkazy spíše nostalgického a vzpomínkového charakteru, spojované se stoletým výročím Mezinárodní organizace práce a některých úmluv, než aby měly z mého úhlu pohledu dozajista přínosnější interpretační charakter. Skutečnost, že příslušné úmluvy nejsou v rámci České republiky obvykle blíže analyzovány a interpretovány je o to víc zásadnější, že mnohé z nich oplývají obecnými, těžko interpretovatelnými ustanoveními, jež je při neznalosti názoru Výboru expertů Mezinárodní organizace práce velice těžké správně rozklíčovat. Mým hlavním cílem tedy bude v této kapitole analyzovat jednotlivé instituty v oblasti pracovní doby a doby odpočinku v úmluvách Mezinárodní organizace práce upravených, a to zejména ve světle jejich interpretace Výborem expertů mezinárodní organizace práce. Budu se snažit být v určitých ohledech k interpretaci Výboru expertů i kritický.

Dalším neméně závažným „problémem“ úmluv Mezinárodní organizace práce v oblasti pracovní doby a doby odpočinku je skutečnost, že mnohé z nich jsou již značně letité a reagovaly na situaci po konci první světové války. To, zda jsou ještě schopny reflektovat vývoj v pracovním právu a dostatečně dobře reagovat na potřeby a trendy moderního pracovního práva, však

zhodnotím až v kapitole závěrečné, kde se budu věnovat souladu vnitrostátní právní úpravy s požadavky úmluv Mezinárodní organizace práce a vhodnosti či nevhodnosti jejich vypovězení.

2.2. K pracovní době

2.2.1. K rozsahu pracovní doby obecně

Problematikou pracovní doby a jejím rozsahem a vhodným omezením se v obecné rovině zabývají tři úmluvy Mezinárodní organizace práce a jedno doporučení, a sice úmluva č. 1 o pracovní době v průmyslu z roku 1919⁴⁵¹, úmluva č. 30 o pracovní době v obchodu a kancelářích z roku 1930⁴⁵², úmluva č. 47 o čtyřicetihodinovém týdnu z roku 1935⁴⁵³ a doporučení č. 116 o snižování počtu pracovních hodin z roku 1962.⁴⁵⁴

Za hlavní cíl úmluvy č. 1 lze považovat právní zakotvení kombinace dvou zásad v podobě osmihodinového pracovního dne a čtyřicetiosmihodinového pracovního týdne jako zákonných limitů pracovní doby v průmyslovém odvětví. Mezinárodní zákonodárce odůvodňuje logický základ této kombinace skutečností, že pouhé zakotvení osmihodinového pracovního dne by mohlo vést k nežádoucímu standardu v podobě padesátišestihodinového pracovního týdne, kdežto kombinace těchto dvou zásad zaručí šestidenní pracovní týden s délkou pracovního dne v podobě osmi hodin a ještě je kompatibilní s požadavkem na minimální dvacetičtyřhodinnový odpočinek, který přiznávají pracovníkům jiné úmluvy Mezinárodní organizace práce, o kterých ještě dále v této kapitole bude řeč, a v souvislosti s Japonskem, které má v rámci ustanovení úmluvy č. 1 zvláštní režim, dokonce článek 9 písm. e) rozebírané úmluvy č. 1.

Podobná úprava pak byla přijata v roce 1930 v souvislosti s výkonem práce v obchodu a kancelářích.

⁴⁵¹ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 1, Pracovní doba průmysl (1919), viz blíže Smlouva 80/1922 Sb., aby byl omezen počet pracovních hodin v závodech průmyslových na 8 hodin denně a 48 hodin týdně, dále jen „úmluva č. 1“.

⁴⁵² Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 30, Pracovní doba v obchodě a kancelářích, 1930, dále jen „úmluva č. 30“.

⁴⁵³ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 47, O krácení pracovní doby na čtyřicet hodin týdně, 1935, dále jen „úmluva č. 47“.

⁴⁵⁴ Dostupné na :

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312454 a dále jen „doporučení č. 116“.

Potřeba přijetí úmluvy č. 47 pak pramenila ze skutečnosti, že v době tzv. velké hospodářské krize v roce 1929⁴⁵⁵ bylo potřeba určitým způsobem řešit obrovskou nezaměstnanost.

2.2.2. K definici pracovní doby

Definici pracovní doby obsahuje z výše uvedených úmluv pouze úmluva č. 30, která v článku 2 stanoví, že pro účely úmluvy se termínem pracovní doba rozumí doba, během které je zaměstnaná osoba k dispozici zaměstnavateli, přičemž tato doba nezahrnuje časové úseky, během kterých není zaměstnaná osoba k dispozici zaměstnavateli. Z této definice, založené na čirém definičním antagonismu, je zřejmé, že nikterak nepřispívá k právní jistotě, neboť není s to dát řádný návod, jakým způsobem by se mělo posuzovat, kdy je ještě zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli a kdy naopak již není, a jedná se tedy o jeho dobu odpočinku. Vznikají poté přirozené otázky, zda je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli pouze v době, kdy skutečně reálně vykonává práci, nebo i v době, kdy je na pracovišti připraven vykonat pro zaměstnavatele práci na základě jeho případných pokynů. Prostřednictvím této definice nelze taktéž jednoznačně vyřešit otázku charakteru doby potřebné na převlečení zaměstnance do pracovní uniformy z civilního oblečení a naopak. Jednotlivé státy, jak ty, které příslušnou úmluvu ratifikovaly, tak ty, které naopak nejsou úmluvou vázány, přistupují k tomuto problému zcela odlišně.⁴⁵⁶ Uvedená definice nikterak nevyjasňuje ani nutnost zahrnutí určité doby, kdy je zaměstnancem držena pracovní pohotovost, do pracovní doby, či naopak do doby odpočinku. Definici pracovní pohotovosti zaměstnance, ať již ve smyslu jejího pojetí v podobě anglického názvu „on call time“⁴⁵⁷, či naopak v podobě tzv. „stand-by work“, ani jedna z rozebíraných úmluv neobsahuje a je tedy opět zřejmé, že přístup vnitrostátních legislativ se k danému problému různí.

⁴⁵⁵ Někdy odborně nazývána také jako Světová hospodářská krize nebo Velká deprese.

⁴⁵⁶ Viz blíže Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5, strany 14 a 15.

⁴⁵⁷ Za „on-call time“ se obvykle považuje tzv. držení pracovní pohotovosti na telefonu, což je pracovněprávní doktrínou vnímáno jako flexibilnější držení pracovní pohotovosti oproti tzv. pracovní pohotovosti v podobě „stand-by work“, která původně vycházela ze situace, kdy byl zaměstnanec povinen být připraven k výkonu práce nejdříve na pracovišti zaměstnavatele, a následně, po sérii výše zmíněných, v kapitole 1 této práce podrobně rozebíraných judikátů SDEU, na jiném dohodnutém místě, odlišném od pracoviště zaměstnavatele.

2.2.3. K osobní působnosti úmluv a k výjimkám

Obecně lze říci, že úmluvy č. 1 a č. 30 se vztahují na převážnou většinu ekonomických odvětví. Ze systematiky uvedených úmluv i z faktu, že pro určitou kategorii osob tzv. domácích pracovníků existuje specifická právní úprava v úmluvě č. 189 o důstojné práci pro pracovníky v cizí domácnosti, která bude blíže rozebírána v rámci příslušných výjimek, lze jednoznačně dovodit, že se uvedené úmluvy nevztahují na pracovníky v cizích domácnostech, ani na pracovníky v zemědělství.

Z článku 1 úmluvy č. 1 pak výslovně plyne, že se vztahuje na takzvané podniky průmyslové, kterými se ve smyslu úmluvy č. 1 rozumí „*doly, lomy a podniky těžařské všeho druhu, podniky, v nichž se výrobky zhotovují, pozměňují, čistí, opravují, dokončují, připravují pro prodej, nebo v nichž se látky přeměňují, počítaje do toho stavbu lodí, podniky zabývající se bouráním hmot, podobně jako výroba, přeměna a převod hnací síly vůbec a elektřiny, stavba, přestavba, udržování, přizpůsobování nebo bourání všech staveb a budov, železnic, pouličních drah, přístavů, doků, hrází, kanálů, zařízení pro plavbu vnitrozemskou, cest, tunelů, mostů, sběracích stok, studní, zařízení telegrafů a telefonů, zařízení elektrických, plynáren, vodovodů nebo jiné práce stavební, podobně jako práce přípravné a zakládací, jež uvedeným pracím předcházejí a konečně doprava osob nebo zboží po cestách nebo drahách železných nebo cestách vodních, mořských nebo vnitrozemských, včetně správy zboží v dokách, na nábřežích, v loděnicích a skladištích, vyjma dopravu ruční.*“ Co se výjimek stanovených v úmluvě č. 1 týče, tato výslovně v článku 1 bodu 2 počítá s tím, že „*předpisy o dopravě po moři a po cestách vodních vnitrozemských určí zvláštní konference pro práci námořníků a lodníků*“, a také v souladu s dikcí článku 1 bodu 3 s tím, že „*v každé zemi určí příslušný úřad hranice mezi průmyslem z jedné strany a obchodem a zemědělstvím z druhé strany.*“ Z uvedeného lze tedy dovodit, že pod osobní dikci směrnice nespadá dovoz obchodu a zemědělství, a taktéž zřejmě ani doprava po moři a po vnitrozemských vodních cestách, avšak zde až od účinnosti příslušných úmluv, s jejichž přijetím se počítalo v budoucnu. Z dikce článku 2 úmluvy lze pak jednoznačně dovodit, že se nevztahuje na podniky, „*v nichž jsou zaměstnání výhradně členové jedné a téže rodiny*“, ani „*na osoby, jež zastávají nějaké místo dohlížitelské nebo ředitelské nebo místo vyžadující důvěry*“, tedy na manažerské pozice a pozice s nimi úzce spolupracující.

Úmluva č. 30 pak výslovně v článku 1 stanoví, že „*se vztahuje na obchodní firmy, včetně poštovních, telegrafních a telefonních služeb a obchodních odvětví jakýchkoliv jiných zařízení, na*

zařízení a administrativní služby, ve kterých činnost zaměstnanců spočívá převážně v úřednické práci a na smíšené obchodní firmy, pokud nejsou vyloženě průmyslovými firmami."⁴⁵⁸

Kompetentní vnitrostátní autorita je pak v daném směru povinna jasně odlišit tyto typy firem od firem zemědělských a průmyslových. Co se týče výslovných výjimek z osobní působnosti úmluvy č. 30, tato jasně stanoví, že se nevztahuje na zařízení věnující se léčbě či péči o nemocné, nemohoucí, v nouzi či duševně nemocné, dále na zaměstnance hotelů, restaurací, penzionů, kaváren a jiných občerstvovacích zařízení, a konečně také na zaměstnance divadel a jiných instucí sloužících k veřejné zábavě. Nicméně na tyto typy práce se může příslušná úmluva vztahovat v případě, pokud se tak zařízení, která jsou nezávislými zařízeními, rozhodnou, že se na ně příslušná úmluva bude vztahovat. Dále mohou příslušné státní autority výslovně ve vnitrostátních právních předpisech stanovit výjimku z aplikace úmluvy č. 30 v případech, kdy se jedná o podnik, ve kterém pracují pouze rodinní příslušníci zaměstnavatele, o úředníky veřejné správy, o osoby zaměstnané v managementu společnosti či na pozicích úzce spojených s managementem společnosti, ve kterých tato osoba přichází do styku s důvěrnými informacemi, a konečně na obchodní zástupce, kteří vykonávají činnost mimo pracoviště zaměstnavatele.

Co se doporučení č. 116 týče, toto nikterak nespecifikuje osobní působnost, nicméně jeho článek 23 výslovně vylučuje z jeho působnosti zemědělství, námořní dopravu a námořní rybářství.

2.2.4. Blíže k požadovanému maximálnímu rozsahu pracovní doby a k výjimkám z obecných ustanovení

Předně je nutné říci, že jak v úmluvě č. 1, tak v úmluvě č. 30 se rozlišuje mezi takzvanou „standardní pracovní dobou“ a tzv. „dodatečnými hodinami“, neboli prací přesčas. Standardní pracovní dobou se rozumí v souladu s výkladem Výboru expertů počet hodin, který může být v souladu s právem odpracován během dne, týdne, měsíce nebo roku, a ve kterém není zahrnuta práce přesčas. Práci přesčas, neboli tzv. dodatečnými hodinami se pak rozumí práce konaná nad rámec standardní pracovní doby. Termínem „celkový možný rozsah práce“ se pak rozumí maximální počet pracovních hodin, který je možno odpracovat v rámci určitého časového období,

⁴⁵⁸ V celém kontextu citací úmluvy č. 30 platí, že se jedná o můj neoficiální překlad její anglické verze, neboť oficiální překlad do češtiny z důvodu jejího neratifikování Českou republikou neexistuje.

a který v sobě zahrnuje jak hodiny výkonu práce v rámci standardní pracovní doby, tak hodiny výkonu práce přesčas.⁴⁵⁹

Úmluva č. 1 v článku 2 v obecné rovině výslovně stanoví, že „*ve všech podnicích průmyslových, veřejných nebo soukromých, nebo v odděleních k nim příslušejících, necht' jsou jakéhokoliv druhu, vyjímaje podniky, v nichž jsou zaměstnání výhradně členové jedné a téže rodiny, nesmí délka pracovní doby zřízců převyšovati osm hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně.*“ Úmluva č. 30 pak v článku 3 říká, že „*pracovní doba zaměstnanců, na které se tato úmluva vztahuje, nesmí překročit čtyřicet osm hodin týdně a osm hodin denně, pokud není dále v úmluvě stanoveno jinak.*“ Uvedené limity je nutné v souladu s názorem Výboru expertů uplatňovat kumulativně, nikoliv alternativně.⁴⁶⁰

Jak úmluva č. 1, tak úmluva č. 30 a ostatně i doporučení č. 116 uznávají, že je nutné zakotvit určité výjimky s ohledem na rozvržení výše uvedených maximálních limitů, a to zejména z důvodu nutnosti přizpůsobit se požadavkům výroby a technickým specifikům určitých sektorů, z důvodu nutnosti reakce na mimořádné události nebo z důvodu uspokojení určitých potřeb zaměstnanců nebo firem. Přizpůsobení standardní pracovní doby je tak v rámci úmluv dovoleno buď navýšením zákonných limitů pracovní doby skrze trvalé či dočasné výjimky, nebo modifikací rozvržení standardní pracovní doby v rámci dne a týdne v období delším než jeden týden.

2.2.4.1. K možným modifikacím rozvržení maximální standardní týdenní a denní pracovní doby

Co se modifikace rozvržení standardní pracovní doby týče, dalo by se obecně shrnout, že se jedná o určité možnosti, které dovolí rozvrhnout standardní pracovní dobu v rámci určitého, takzvaného vyrovnávacího neboli referenčního období tak, aby v průměru nebyly překročeny týdenní limity pracovní doby stanovené v úmluvách, a aniž by tedy byl umožněn nad rámec standardní pracovní doby výkon práce přesčas. Úmluvy tak umožňují zjednodušeně shrnuto modifikaci rozvržení pracovní doby v rámci týdne, v rámci období delšího než jeden týden, zprůměrování standardní pracovní doby u nepřetržitých provozů a v případě práce na směny.

⁴⁵⁹ Viz blíže Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5, strana 18.

⁴⁶⁰ Viz blíže: Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5, strana 64.

Úmluva č. 1 v článku 2 písm. b) v daném ohledu stanoví, že „*když na základě zákona nebo následkem zvyku nebo úmluv mezi sdruženími zaměstnavatelů a dělníků (nebo, když není takových sdružení, mezi zástupci zaměstnavatelů a dělníků) je délka pracovní doby po jeden den nebo po více dní v týdnu kratší než 8 hodin, může příslušný úřad nebo smlouva mezi organizacemi nebo zmíněnými zástupci zájemníků⁴⁶¹ ospravedlniti překročení hranice 8 hodin jiné dny v týdnu. Překročení uvedené v tomto paragrafu nesmí nikdy převyšovati jednu hodinu denně.*“ Úmluva č. 30 pak stanoví, že „*maximální limit pracovní doby uvedený v ustanovení článku 3 této úmluvy může být rozvržený i takovým způsobem, že pracovní doba v rámci dne nepřesáhne 10 hodin.*“ Zde si můžeme tedy všimnout značné odlišnosti obou úmluv, když úmluva č. 1 v daném ohledu dovoluje pouze jednu dodatečnou hodinu navíc nad obecný maximální osmihodinový denní limit, a to ještě podmíněně buď dovolením příslušnou státní institucí, nebo na základě dohody sociálních partnerů, kdežto úmluva č. 30 dovoluje dvě dodatečné hodiny navíc nad rámec standardní maximální denní pracovní a toto povolení ničím nepodmiňuje.

Další možností, která je obsažena v obou úmluvách, je možnost zprůměrování standardního maximálního limitu týdenní pracovní doby v rámci referenčního období delšího než jeden týden. Úmluva č. 1 v daném ohledu v článku 5 odst. 1 stanoví, že „*ve výjimečných případech, kde by se hranice stanovené v článku 2 nedaly zachovati, a pouze v těchto případech, může býti smlouvami mezi sdruženími dělníků a zaměstnavatelů zaveden pro delší období rozvrh upravující délku denní pracovní doby, jestliže úřad, jemuž smlouvy ty třeba předložiti, přemění dotyčná ujednání v řád.*“ V článku 5 odst. 2 se pak dodává, že „*průměrná délka pracovní doby rozpočtena na počet neděl, obsažených v rozvrhu, nesmí na žádný způsob převyšovati čtyřicet osm hodin týdně.*“⁴⁶² Úmluva č. 30 pak v článku 6 stanoví, že „*ve výjimečných případech, kde okolnosti, za kterých je práce vykonávána, činí ustanovení článků 3 a 4 úmluvy neaplikovatelné, může státní orgán v rámci právní úpravy umožnit rozvržení doby v období delším než jeden týden, a to tak, že průměrná týdenní pracovní doba v rámci vyrovnávacího období nepřesáhne čtyřicet osm hodin týdně a denní pracovní doba nebude nikdy delší než deset hodin.*“ U uvedeného typu zprůměrování pracovní doby je zřejmé, že toto nemůže být svévolné, ale musí ho odůvodňovat a ospravedlňovat výjimečné okolnosti, mezi které je možno v souladu s článkem 12 doporučení č. 116 zařadit zvláštní pracovní podmínky u některých činností v daném odvětví nebo zvláštní

⁴⁶¹ Tomuto zajímavému archaismu, který s ohledem na stáří úmluvy pochopitelný, je třeba v rámci českého překladu rozumět jako mezi zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců, tedy mezi sociálními partnery v užším slova smyslu tohoto pojmu.

⁴⁶² Archaickým termínem „počet neděl“ se v daných souvislostech rozumí „počet týdnů“.

technické potřeby. Článek 5 úmluvy č. 1 tyto výjimečné okolnosti nikterak blíže nespecifikuje, avšak na konferenci ministrů práce v roce 1926 konané v Londýně byly jako vhodné příklady, při kterých může dojít k tomuto typu zprůměrování, uvedeny železnice, stavební průmysl a sezónní průmysl. Rozdílem mezi oběma úmluvami je v diskutovaném kontextu skutečnost, že zatímco úmluva č. 1 vyžaduje pro umožnění této výjimky dohodu mezi sociálními partnery, dle úmluvy č. 30 stačí, když tuto možnost zakotví státní autorita v právním řádu. Je však nesporné, že tento typ zprůměrování je možné použít pouze za výjimečných situací a u určitých specifických profesí, a nemůže se stát běžným zákonným standardem pro všechny zaměstnance. Z výkladu Výboru expertů je taktéž zřejmé, že tento není příliš nakloněn velice dlouhým vyrovnávacím obdobím blízcím se či přímo odpovídajícím jednomu roku, neboť dle jeho názoru může dojít na poměrně dlouhou dobu v rámci tohoto období k nežádoucí kumulaci pracovní doby bez odpovídající kompenzace. V souvislosti s maximální délkou pracovní doby v rámci dne při uplatnění této výjimky je možné dospět k závěru, že z úmluvy č. 1 neplyne žádné omezení. I přesto dospěl Výbor expertů k závěru, že příliš dlouhé pracovní dny mohou mít značný vliv na zdraví zaměstnanců či na sladění soukromého a pracovního života, a požaduje proto po vládách, aby se vyvarovaly prodlužování pracovní doby v rámci dne za rozumný limit. Výbor expertů taktéž apeluje na vlády, aby v rámci vyrovnávacího období vzhledem k zprůměrování týdenní pracovní doby stanovily v právních předpisech nějaký rozumný limit maximální týdenní pracovní doby, která může být v rámci jednoho týdne ve vyrovnávacím období odpracována.

Co se týče možné modifikace rozvržení pracovní doby v souvislosti s prací ve směnách, článek 2 písm. c) úmluvy č. 1 stanoví, že *„pracuje-li se ve směnách, může být délka pracovní doby prodloužena přes 8 hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně pod podmínkou, že průměr pracovních hodin v období tří neděl nebo v období kratším nepřevyšší osm hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně.“* Úmluva č. 1 tak v případě práce na směny dovoluje, aby mohly být maximální týdenní i denní pracovní doba zprůměrovány ve vyrovnávacím období ne delším než tři týdny. Úmluva tak rozhodně nedovoluje při práci ve směnách stanovit delší vyrovnávací období než tři týdny. Výbor expertů k tomu uvádí, že navýšení denního a týdenního maxima v delším vyrovnávacím období by mohlo vést k nevhodné kumulaci zvýšeného rozsahu pracovní doby zaměstnance v určitém období, což by mohlo působit vážná rizika jak s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci, tak s ohledem na sladění soukromého a pracovního života.⁴⁶³

⁴⁶³ Viz blíže Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5, strana 30.

S ohledem na práci ve směnách v nepřetržitých pracovních režimech v rámci nepřetržitých provozů článek 4 úmluvy č. 1 stanoví možnost, při které „lze hranici pracovních hodin zmíněnou v článku 2 překročit při pracích, jejichž nepřetržitý výkon následkem povahy práce musí být zajištěn postupnými směnami, s podmínkou, že pracovní hodiny nepřevyšují průměrně 56 hodin týdně.“ Dále se ve druhé větě tohoto článku upřesňuje, že „tato úprava nesmí se dotýkati prázdně⁴⁶⁴, která může být zajištěna dělníkům zákonem domácím jako náhrada za jejich týdenní den odpočinku.“ Obdobnou úpravu obsahuje i doporučení č. 116 ve svém článku 13 bodu 2. Zatímco však úmluva č. 1 stanoví nepřekročitelný průměrný maximální limit na 56 hodin týdně, doporučení č. 116 navrhuje, že by průměrná standardní týdenní pracovní doba v rámci vyrovnávacího období při práci ve směnách v nepřetržitém pracovním režimu v žádném případě neměla překročit standardní pracovní dobu odpovídající příslušnému režimu práce či druhu práce. Ani úmluva č. 1, ani doporučení č. 116 v daných souvislostech nespecifikují, jak dlouhé může být vyrovnávací období pro zprůměrování, stejně tak jako neříkají, jak dlouhý může být pracovní den zaměstnance. S ohledem na větu druhou článku 4 úmluvy č. 1 je nutné bohužel konstatovat, že Výbor expertů v daném směru nepodal žádné upřesňující vysvětlení. Lze tak polemizovat nad tím, co přesně myslel onou prázdní, tedy dnem nebo dny odpočinku, které jsou ve vnitrostátních předpisech stanoveny jako náhrada za týdenní den odpočinku. Dalo by se zřejmě dovodit, že pokud vnitrostátní úprava umožňuje, aby byl standardní den týdenního odpočinku nahrazen v jiném čase náhradním časovým obdobím odpočinku, nebylo by možné za využití výjimky uvedené v článku 4 úmluvy č. 1 v tomto časovém období, kdy by zaměstnanec měl odpočívat v rámci náhradního režimu, stanovit zaměstnanci výkon práce a ospravedlnit to právě využitím výjimky v článku 4 úmluvy č. 1.

2.2.4.2. K výjimkám trvalým či dočasným umožňujícím navýšení pracovní doby nad obecné maximální limity pro denní a týdenní pracovní dobu

Jak bylo řečeno v úvodu této podkapitoly, jak úmluva č. 1, tak i úmluva č. 30 umožňují za určitých podmínek výjimky z nutnosti dodržování obecně stanoveného maximálního čtyřicetiosmihodinového týdenního limitu pracovní doby a osmihodinového denního limitu pracovní doby. Při stanovení těchto výjimek byly vzaty v potaz jak aspekty typu příslušné výjimky a s ní spojené okolnosti či podmínky, tak maximální limity dodatečných pracovních hodin, které

⁴⁶⁴ Pod archaickým pojmem „prázdně“ je nutno v diskutovaném kontextu rozumět „den nebo dny odpočinku“.

je možno nad rámec obecných maximálních standardů při zvláštních příležitostech odpracovat, stejně tak jako následné povinné kompenzace spojené s využitím dovolené výjimky.

Příslušné výjimky je možno rozdělit do dvou hlavních skupin, a to na výjimky trvalé a na výjimky dočasné. Trvalé výjimky jsou pak spojeny s občasnou prací, přípravnou a doplňující prací, případy veřejného zájmu, či s povahou práce, velikostí populace nebo s počtem zaměstnaných osob. Dočasné výjimky naopak souvisejí s potřebou výkonu mimořádné a nepředvídatelné dodatečné práce, s nehodami, vyšší mocí či s potřebou provést takzvané pilné práce⁴⁶⁵, či s pozastavením účinku ustanovení úmluv v případech války, nebo při výskytu událostí, které ohrožují národní bezpečnost.

Trvalé výjimky se využijí v případech, ve kterých je potřeba navýšení pracovní doby nad obecně stanovené maximální standardy pravidelná a je ji tedy možno považovat za přirozenou podmínku příslušné práce. Úmluvy č. 1 a 30 dovolují tyto výjimky při občasně práci a při přípravné a doplňující práci. Úmluva č. 30 pak navíc dovoluje využít trvalé výjimky v případě obchodů a podniků, pokud je povaha práce, velikost populace dané země nebo počet zaměstnaných osob ospravedlňují. Doporučení č. 116 pak spojuje možnost trvalé výjimky s veřejným zájmem.

Co se týče občasně práce, článek 6 bod 1 písm. a) úmluvy č. 1 stanoví, že „*předpisem veřejného úřadu budou stanoveny pro jednotlivé druhy průmyslu a řemesel stálé výjimky, jež třeba připustiti [...] pro jisté druhy osob, jejichž práce jest jen občasná.*“ Článek 7 bod 1 písm. a) úmluvy č. 30 zase říká, že „*předpisem veřejného úřadu budou stanoveny trvalé výjimky pro jisté druhy osob, jejichž práce jest jen občasná, jako je práce vrátných, dozorců či pracovníků skladišť.*“ Doporučení č. 116 k tomu dodává, že by kompetentní státní orgán měl v právním řádu stanovit okolnosti a limity pro tyto výjimky v případech, kdy se jedná o občasnou práci. Výbor expertů pak požaduje, aby občasná práce byla definována v úzkém slova smyslu, a to tak, že se jedná o práci, která není spojena s výrobou jako takovou a která je ze své podstaty přerušována dlouhými časovými úseky pracovní nečinnosti, během které dotyční zaměstnanci nemusí vykonávat ani fyzickou aktivitu, ani být trvale pozorní, a zůstávají tak na stanovišti pouze pro případ, že budou muset odpovědět na případné výzvy. Jako vhodné příklady uvádí vrátné, ostrahy objektu či správce domu. Naopak se za takové práce dle stanoviska Výboru expertů, které by využití této výjimky ospravedlňovaly, nemůže počítat práce v dopravě, přístavech či ve zdravotnictví, neboť zde je

⁴⁶⁵ Tímto archaickým pojmem se v daném kontextu rozumějí neodkladné, neboli urgentní práce, které je nutno provést ihned, bez váhání a jakékoliv časové prodlevy.

vyžadována trvalá a nepřetržitá pozornost, a nelze tak hovořit o tom, že by práce těchto zaměstnanců byla pravidelně přerušována dlouhými časovými úseky nečinnosti.⁴⁶⁶

V obou úmluvách jsou stanoveny jasné trvalé výjimky i pro práci přípravnou a doplňující, když článek 6 bod 1 písm a) úmluvy č. 1 stanoví, že „*předpisem veřejného úřadu budou stanoveny pro jednotlivé druhy průmyslu a řemesel stálé výjimky, jež třeba připustiti pro práce přípravné nebo doplňující, jež musí býti nutně obstarány mimo hranice vykázané pro všeobecnou práci podniku [...]*“ a článek 7 bod 1 písm. b) úmluvy č. 30 stanoví, že „*předpisem veřejného úřadu budou stanoveny trvalé výjimky které mohou být dovoleny pro skupiny osob přímo zaměstnané přípravnými či doplňujícími pracemi, jež musí býti nutně obstarány mimo hranice vykázané pro všeobecnou práci v podniku, kterou jsou zaměstnány ostatní osoby v podniku.*“ V tomto ohledu pak doporučení č. 116 v článku 14 písm. a) odrážce iii) zahrnuje mezi tyto druhy prací práci v rámci činností, které musí být z technických důvodů nutně vykonány nad rámec standardních pracovních limitů v rámci určitého podniku. Mezi takové práce je možno zařadit práci topičů, obsluhy strojů, elektrikářů, mazačů a strojníků, uklízečů, mistrů a úkolářů, kontrolorů, výrobců těsta v pekařském průmyslu či slévačů a formovačů ve slévárnách. V daném ohledu je však nutno reflektovat skutečnost, že uvedené závěry plynou ze zprávy Společnosti národů z roku 1919⁴⁶⁷, a lze si tak položit v celku legitimní otázku, zda je při některých činnostech v dnešní moderní době opravdu ještě potřeba, aby musela být práce některých těchto vyjmenovaných osob skutečně vykonávána i mimo standardní pracovní dobu pro většinu ostatních zaměstnanců v podniku.

Ohledně možnosti využití trvalé výjimky z důvodu veřejného zájmu, kterou umožňuje doporučení č. 116, si lze klást otázku, jak danou možnost interpretovat. V Portugalsku je totiž daná možnost využívána tak, že je zde umožněna trvalá výjimka pro pracovníky v neziskových organizacích či jiné pracovníky, kteří se vyloženě věnují činnosti ve veřejném zájmu.⁴⁶⁸ Takové pojetí výjimky je dle mého názoru nesprávné, byť jej prozatím Výbor expertů nikterak nekritizoval, neboť je otázkou, zda je opravdu ve veřejném zájmu povolit trvalou výjimku institucím, jež vykonávají činnosti ve veřejném zájmu. Pojem „být ve veřejném zájmu“, který je uveden v doporučení č. 116, není dle mého názoru totiž totožný s pojmem „vykonávat činnosti ve

⁴⁶⁶ Viz blíže Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5, strana 36.

⁴⁶⁷ League of Nations: Report on the eight-hours day or forty-eight hours week, Report I (London, Harrison and Sons), 1919, s. 3.

⁴⁶⁸ Viz blíže Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5, strana 37.

veřejném zájmu“, resp. přesněji řečeno ne všechny „činnosti vykonávané ve veřejném zájmu“ naplňují kvalifikovanou definici „bytí ve veřejném zájmu“ dle doporučení č. 116. Pokud bychom totiž dospěli k názoru, že se jedná o pojmy totožné, bylo by možno pod tuto výjimku podřadit dozajista celou řadu činností od učitelů počínaje a hasiči, policisty, akademickými pracovníky či zdravotníky konče.

S ohledem na poslední trvalou výjimku, kterou obsahuje článek 7 bod 1 písm. c) úmluvy č. 30, když stanoví, že „*předpisem veřejného úřadu budou stanoveny trvalé výjimky které mohou být dovoleny pro obchody a ostatní podniky, tam kde povaha práce, velikost populace či počet zaměstnaných osob činí neaplikovatelnými limity pracovní doby zakotvené v člancích 3 a 4*“, je možno říci, že zde opět bohužel Výbor expertů neupřesnil při její obecnosti a nejednoznačnosti limity její aplikace, a je v rámci některých států využívána převážně v odvětví obchodu, a to jak ve velkoobchodě, tak v maloobchodě, v odvětví restaurací, hotelů, kaváren či veřejného vystupování.

Dočasné a pravidelné výjimky mohou být dovoleny v případech, při kterých musí být práce nad rámec standardních limitů vykonávána z důvodu dočasné nutnosti v rámci podniku, a kdy současně přesné časové období této práce nemůže být předem předvídáno.

Co se týče dočasné výjimky související s potřebou výkonu mimořádné a nepředvídatelné dodatečné práce, obsahují tuto možnost jak úmluva č. 1, tak úmluva č. 30. Úmluva č. 1 v článku 6 bod 1 písm. b) stanoví, že „*předpisem veřejného úřadu budou stanoveny pro jednotlivé druhy průmyslu a řemesel dočasné výjimky, jež třeba připustiti, aby bylo umožněno podnikům, aby zdolaly přírůstek práce mimořádné*“, zatímco úmluva č. 30 v článku 7 bod 2 písm. b), c) a d) stanoví, že „*předpisem veřejného úřadu budou stanoveny dočasné výjimky, které mohou být povoleny v následujících případech:[...] b) za účelem zabránění ztráty zboží podléhajícího zkáze nebo zabránění ohrožení technických výsledků práce, c) za účelem dovolení zvláštní práce jako je například inventura nebo příprava účetní rozvahy, termínů vyrovnání, úpravy vzájemných závazků a účetní závěrky, d) za účelem umožnění opatření pro vypořádání se s případy výjimečných přírůstků mimořádné práce při zvláštních okolnostech, pokud nebylo možno po zaměstnavateli legitimně požadovat, aby situaci vyřešil pomocí běžných opatření.*“ Úmluva č. 1 tak nespojuje možnost výkonu mimořádné práce s podmínkou, že po zaměstnavateli nebylo možno legitimně požadovat, aby situaci vyřešil pomocí běžných opatření, kdežto úmluva č. 30 tak výslovně v článku 7 bod 2 písm. d) stanoví. Situace mimořádného přírůstku práce se však nemusí týkat

pouze náhlého zvýšení poptávky, která plyne z nepředvídatelných událostí, ale také nemožnosti přesné časové preskripcí dokončení práce či výrobního procesu z důvodu jejich povahy.

Co se týče možnosti stanovení dočasných výjimek ve spojení s nehodami, vyšší mocí či s potřebou provést takzvané pilné práce, opět tuto možnost obsahují obě úmluvy, když úmluva č. 1 v článku 3 stanoví, že „*hranici pracovních hodin zmíněnou v článku 2 lze překročit, když se udá nebo když hrozí nějaká nehoda, nebo když jest nutno provést pilné práce na strojích nebo náradích, nebo v případě vyšší moci, ale pouze v rozsahu nutném, aby se vyvarovalo vážné nesnázi vyplývající pro řádný chod podniku*“, zatímco úmluva č. 30 ve svém článku 7 bod 2 písm. a) podobným způsobem zakotví, že „*předpisem veřejného úřadu budou stanoveny dočasné výjimky, které mohou být povoleny v následujících případech: a) v případě udání se nebo hrozby nehody, vyšší moci, nebo když jest nutno provést pilné práce na strojích nebo náradích, nebo v případě vyšší moci, ale pouze v rozsahu nutném, aby se vyvarovalo vážné nesnázi vyplývající pro řádný chod organizace.*“

Výbor expertů se v daném kontextu vyjádřil, že je třeba při stanovení výjimky, která dovoluje navýšení rozsahu pracovní doby nad rozsah standardní pracovní doby, dbát přesného znění výše zmíněných článků. Nelze tedy obecně stanovit, že se daná výjimka může použít za jakýchkoliv výjimečných okolností. V tomto ohledu tedy Výbor expertů vládám připomíná, že k možnosti využití této dočasné výjimky je třeba přistupovat velice restriktivně a je ji tak třeba opravdu umožnit pouze ve vhodně vymezených případech, které odpovídají textu ustanovení úmluv.⁴⁶⁹

Co se týče možnosti pozastavení účinku ustanovení úmluv v případech války, nebo v případech, kdy se vyskytnou události, které ohrožují národní bezpečnost, obsahují je taktéž obě úmluvy. Úmluva č. 1 v ustanovení článku 14 říká, že „*vláda každé země může ustanovení této smlouvy nařízením zastavit v případě války, nebo když se vyskytnou události, jež ohrožují bezpečnost národní.*“ Naprosto totožné ustanovení pak můžeme nalézt v článku 9 úmluvy č. 30. Ze závěrů londýnské konference Ministrů práce z roku 1926 pak plyne, že toto ustanovení úmluvy č. 1 může být použito i v době krize, která ovlivňuje národní ekonomiku v takovém rozsahu, že ohrožuje existenci nebo životy obyvatelstva.⁴⁷⁰

⁴⁶⁹ Viz blíže Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5, strana 42.

⁴⁷⁰ ILO: Official Bulletin, Vol. XI, No. 3, s. 91.

Výbor expertů dospěl k závěru, že nelze přistupovat ke stanovení rozebíraných dočasných výjimek v rámci vnitrostátní právní úpravy takovým způsobem, že jejím prostřednictvím bude nepřiměřeným způsobem ulehčováno využití institutu možnosti výkonu práce přesčas. Tím by totiž byla popřena podstata zakotvení obecných minimálních standardů v podobě možnosti výkonu práce v rozsahu maximálně osmi hodin denně a čtyřicetiosmi hodin týdně, které se ještě navíc musí aplikovat kumulativním způsobem. Je tedy třeba přistupovat k dočasným výjimkám z těchto limitů velice restriktivně, jasně a zřetelně definovat případy, za kterých je bude možno využít, a omezit tak jejich využití skutečně na situace, kde je to ospravedlnitelné a se kterými se v příslušných úmluvách či ve výkladech Výboru expertů skutečně počítá.⁴⁷¹

Ohledně možnosti napravit tzv. ztracené hodiny by bylo možné dovodit, že se jedná taktéž o výjimku z obecně stanovených minimálních standardů spočívajících v zakotvení maximální možné denní a týdenní pracovní doby. Tuto možnost pak obsahuje pouze článek 5 úmluvy č. 30, když v bodě 1 stanoví, že „*v případech všeobecného přerušení práce z důvodu a) místních svátků, nebo b) nehod nebo vyšší moci (podnikové nehody, přerušeni energií, světla, vytápění či dodávek vody, nebo při událostech působících vážné hmotné škody na zařízeních), denní pracovní doba může být navýšena takovým způsobem, aby byly ztracené hodiny práce nahrazeny, za předpokladu, že jsou splněny následující podmínky:*

- a) nelze nahradit ztracené hodiny práce nad rozsah 30 dnů v roce a náhradu ztracených hodin v rámci 30 dnů v roce je třeba učinit v přiměřené době po jejich ztrátě;*
- b) navýšení denní pracovní doby nesmí přesáhnout jednu hodinu;*
- c) denní pracovní doba nesmí překročit deset hodin.“*

Bod 2 tohoto článku pak stanoví, že „*příslušný státní orgán musí být uvědoměn o povaze, příčinách a datu všeobecného přerušeni práce, o počtu hodin, které byly ztraceny, a o dočasných změnách provedených v rozvrhu pracovní doby.*“ Doporučení č. 116 v daném ohledu dodává, že by příslušný státní orgán v každé zemi měl ve vnitrostátní právní úpravě stanovit jasně okolnosti, při kterých je možno ztracené hodiny nahradit, a současně i limity takového nahrazení.

V kontextu výše zmíněného snad není ani nikterak překvapivé, že jak úmluva č. 1, tak úmluva č. 30, požadují stanovení limitů dodatečné práce nad standardní maximální rozsah denní a týdenní

⁴⁷¹ Viz blíže Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5, strana 44.

pracovní doby. Úmluva č. 1 tak požaduje učinit po konzultaci se sociálními partnery jak pro stálé, tak pro dočasné výjimky, když v článku 6 bodě 2 větě druhé stanoví, že je nutno pro každý typ výjimky „určit nejvyšší počet hodin přesčas, jež mohou býti v každém případě povoleny.“ Naopak úmluva č. 30 tak výslovně v článku 7 bodě 3 stanoví pouze v kontextu výjimky spojené s nehodami, vyšší mocí a pilnou prací, kde požaduje jako „pojistku při využití“ článku 7 „*bodu 2 písm. a) zakotvit ve vnitrostátních právních rádech limit počtu hodin dodatečné práce, která může být vykonána v rámci dne, a vzhledem k dočasnosti těchto výjimek, i v rámci roku.*“ Možnost využití příslušných výjimek při nařízení dodatečné práce nad rámec standardních limitů tak nikdy není, co se týče možného rozsahu této dodatečné práce, neomezená. I přesto, že ani jedna z úmluv nestanovila přesné a určité limity, vyžaduje jejich stanovení po příslušných státních orgánech. V článku 17 doporučení č. 116 se pak upřesňuje, že s výjimkou případů spojených s vyšší mocí by tyto limity měly být určeny jako celkový počet hodin práce přesčas, který může být vykonán v rámci určité doby. Takové limity by měly být rozumné. Pod pojmem rozumný pak Výbor expertů vnímá skutečnost, že u každého případu by měl příslušný státní orgán posoudit intenzitu a náročnost dodatečné práce v kontextu její fyzické a mentální složitosti a možných negativních dopadů a následně určit příslušné limity v souladu se zásadou, že čím náročnější práce, tím menší limit je v jejím případě možno ještě považovat za rozumný.⁴⁷²

Co se týče dodatečného výkonu práce přesčas, v kontextu právního rozboru problematiky pracovní doby a doby odpočinku a jejich maximálních limitů by se mohlo zdát jako marginálním problémem, jakým způsobem bude výkon přesčas odměňován. I přesto není možné nezmínit, že jak úmluva č. 1, tak úmluva č. 30 požadují, aby byl výkon práce přesčas honorován vždy větší částkou než standardní výkon práce. Konkrétně pak úmluva č. 1 v článku 6 bodu 2 stanoví, že „*sazba mzdy za tyto hodiny přes čas zvýší se aspoň o 25 % u porovnání se mzdou obyčejnou.*“ Shodně je stanoveno v článku 7 bodě 4 úmluvy č. 30 s ohledem na výkon dodatečné práce v situacích popsaných v článku 7 bodě 2 písm. b) až d). Že se však ani zdaleka nejedná v rozebírané problematice o okrajový problém je patrné zejména z vyjádření Výboru expertů, který považuje práci přesčas za hodnotnější nejen z hlediska odměny za ni, ale taktéž z hlediska případné náhradní doby odpočinku, která může být zaměstnanci přiznána. Výbor expertů totiž požaduje kompenzaci za práci přesčas minimálně ve výši 125% běžné mzdy, a to nehledě na skutečnost, že za tuto práci následně zaměstnanec čerpal nějaké náhradní volno, byť by toto volno

⁴⁷²ILO: Hours of work: From fixed to flexible?, General Survey of the reports concerning the Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), and the Hours of Work (Commerce and Office) Convention, 1930 (No. 30), ILC, Report III (Part 1B), 93rd Session, Geneva, 2005., body 144–145.

bylo čerpáno na žádost zaměstnance. Jako za naprosto nepřijatelnou pak považuje situaci, kdy je určitý počet hodin vykonané práce přesčas kompenzován v budoucnosti pouze náhradním volnem v poměru 1:1 současně bez jakékoliv související finanční kompenzace za výkon práce přesčas ve výši alespoň 25% běžné mzdy, a to i za situace, že by s takovou možností sám zaměstnanec souhlasil.⁴⁷³

2.2.5. K problematice dob odpočinku v úmluvách upravujících pracovní dobu

Ani v jedné z úmluv není zakotvena výslovná zmínka o době minimálního denního odpočinku, kterým se rozumí nepřetržitě časové období, při kterém není vykonávána práce v době mezi skončeným obdobím výkonu práce a následným obdobím, ve kterém má být práce opět vykonávána. Odlišně od stanoviska Výboru expertů se domnívám, že příslušné úmluvy nejsou s to garantovat výše zmíněný nepřetržitý minimální denní odpočinek, který by bylo možno vypočítat jako pouhé odečtení maximální délky denní pracovní doby dovolené v úmluvách od časového období v délce 24 hodin. Výbor expertů totiž vychází v daném ohledu dle mého názoru z mylné představy, že v úmluvách maximálně dovolený rozsah výkonu práce musí být zaměstnancem odpracován v nepřetržitě časovém úseku.⁴⁷⁴ Takový výklad však neodpovídá znění příslušných ustanovení úmluv. Příslušná omezení pracovní doby by byla dozajista dodržena i v případě, pokud by zaměstnanec v rámci 24 hodin po sobě jdoucích odpracoval v rámci tzv. dělené osmihodinové směny například ve čtyřech časových úsecích po dvou hodinách, které by od sebe byly vždy odděleny dvouhodinovou přestávkou v práci. V takovém případě by však ale nešlo tvrdit, že úmluva v tomto případě garantuje pracovníkovi v rámci 24 hodin po sobě jdoucích nepřetržitý šestnáctihodinový odpočinek, neboť výkon práce by byl kontinuálně u zaměstnance přerušován třemi dvouhodinovými přestávkami. Taktéž je nutné zmínit, že z dikce příslušných úmluv není zřejmé, co se vlastně rozumí obdobím jednoho dne a kdy toto období začíná a končí.

Je možno taktéž říci, že se ani jedna z rozebíraných úmluv, týkajících se problematiky pracovní doby, nevěnuje problematice mandatorní přestávky na jídlo a oddech po odpracování určitého počtu hodin během pracovního dne zaměstnance, tedy problematice časových intervalů, v rámci kterých se pracovník může občerstvit, pomodlit se, odpočinout si nebo si uspokojit další důležité potřeby během pracovního dne.

⁴⁷³ Viz blíže Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5, strana 57 a 58.

⁴⁷⁴ Ibid., strana 58.

2.3. K týdenní době odpočinku

2.3.1. Úvodem

Z textu výše rozebíraných úmluv o pracovní době, jejichž cílem bylo určitým způsobem omezit rozsah denní a týdenní pracovní doby zaměstnanců, je možné vyvodit, že dalším logickým důsledkem z těchto úmluv plynoucím se mohla stát snaha o mezinárodní uchopení právní problematiky týdenního odpočinku. Byť příslušná ustanovení úmluv o pracovní době týdenní odpočinek nikterak blíže nerozebírají, je zřejmé, že s ním určitým způsobem počítají a vlastně mu svou snahou o omezení denní a týdenní pracovní doby dávají i značný prostor. Výslovný důkaz o tom, že s nějakou dobou odpočinku alespoň jedna z úmluv o pracovní době počítala, pak můžeme nalézt v článku 4 větě druhé úmluvy č. 1, kde je výslovně stanoveno, že *„tato úprava nesmí se dotýkati prázdně, která může býti zajištěna dělníkům zákonem domácím jako náhrada za jejich týdenní den odpočinku.“* Dalo by se tedy říci, že úmluvy o týdenním odpočinku jsou nevyhnutelným doplněním k úmluvám o pracovní době. Nejdříve byla v roce 1921 přijata Úmluva č. 14, o provedení týdenního klidu v průmyslových závodech.⁴⁷⁵ Tentýž rok mohla být přijata i úmluva týkající se týdenního klidu v obchodě. Její návrh však nebyl přijat a speciální úprava týdenního klidu v obchodě v podobě úmluvy č. 106 o týdenním klidu v obchodě a kancelářích⁴⁷⁶ na sebe nechala čekat až do roku 1957. Ve stejném roce ji doprovodilo i stejnojmenné doporučení č. 103⁴⁷⁷.

2.3.2. Osobní působnost úmluv a výjimky

Osobní působnost úmluv je výslovně řešena jak v úmluvě č. 14, tak v úmluvě č. 106, a ve velké většině odpovídá osobní působnosti úmluv č. 1 a č. 30, tedy úmluv, které se

⁴⁷⁵ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 14, Odpočinek v týdnu průmysl (1921), viz blíže 98/1924 Sb., o věku, v němž děti mohou býti připuštěny k pracem zemědělským, o spolčovacím a shromažďovacím právu dělníků a o provedení týdenního klidu v průmyslových závodech, dále jen „úmluva č. 14“.

⁴⁷⁶ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 106, Odpočinek v týdnu v obchodu a kancelářích (1957), dále jen „úmluva č. 106“.

⁴⁷⁷ Dostupné na:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312441:NO, dále jen „doporučení č. 103“.

věnují problematice pracovní doby. Úmluva č. 14 v článku 1 stanoví, že se „za podniky „průmyslové“ ve smyslu této úmluvy považují: a) doly, lomy a podniky těžbařské všeho druhu; b) podniky, v nichž výrobky se zhotovují, pozměňují, čistí, opravují, ozdobují, dokončují, připravují do prodeje, nebo v nichž látky se přeměňují, čítajíc v to stavbu lodí, podniky na strhování staveb, jakož i výrobu, přeměnu a převod hybné síly vůbec a elektřiny; c) stavba, přestavba, udržování, opravování, přeměna nebo bourání všech staveb a budov, železnic, pouličních drah, přístavů, loděnic, hrází, průplavů, zařízení pro vnitrozemskou plavbu, cest, tunelů, mostů, viaduktů, stok sběracích, stok obyčejných, studní, zařízení telefonických a telegrafických, zařízení elektrických, plynáren, vodovodů, nebo jiné práce stavební, jakož i práce přípravné a práce základní, jež uvedeným pracím předcházejí; d) doprava osob nebo zboží po cestách, po železnici nebo vnitrozemských cestách vodních, čítajíc v to manipulaci se zbožím v dokách, na nábrežích, v loděnicích a ve skladištích, vyjma dopravu ruční. Uvedený výpočet je sestaven s výhradou zvláštních výjimek pro jednotlivé země, stanovených v úmluvě washingtonské o omezení počtu pracovních hodin v průmyslových závodech na osm hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně, pokud ovšem těchto výjimek lze použít při této úmluvě. Každý člen, uzná-li to za nutné, bude moci ještě doplňkem k předchozímu výpočtu stanoviti rozhraničovací čáru mezi průmyslem z jedné strany, obchodem a zemědělstvím z druhé strany.“ Úmluva tak představuje uzavřený výčet činností, na které se vztahuje. Poslední věta výše zmíněného článku pak jasně stanoví, že záměrem úmluvy bylo věnovat se výhradně průmyslovým odvětvím, odlišným od obchodu a zemědělství. U činností, které nejsou obsaženy ve výčtu tohoto článku tedy dává státům jasný mandát, aby odlišily v případech ve výčtu neuvedených ve vnitrostátní právní úpravě zřetelně odvětví průmyslu od odvětví obchodu a zemědělství.

Co se týče výčtu činností, na které se vztahuje úmluva č. 106, tento je pojatý poněkud odlišným způsobem. Článek 2 úmluvy č. 106 stanoví, že se „úmluva vztahuje na všechny osoby, včetně učňů, zaměstnané v níže uvedených podnicích, institucích nebo správních službách, nehledě na to, zda jsou soukromé nebo veřejné: (a) obchodní podniky; (b) podniky, instituce a správní služby, ve kterých se zaměstnané osoby zabývají převážně kancelářskou prací, včetně kancelářské práce v rámci svobodných povolání; (c) pokud nejsou dotyčné osoby zaměstnány v podnicích, na které se vztahuje článek 3 a nepodléhají národní právní úpravě nebo jiným opatřením upravujícím pracovní dobu v průmyslu, dolech, dopravě nebo zemědělství – (i) obchodní sekce jakéhokoliv jiného podniku; (ii) sekce jakýchkoliv jiných podniků, ve kterých se zaměstnané osoby zabývají

*převážně kancelářskou prací; (iii) smíšené obchodní a průmyslové podniky.*⁴⁷⁸ Článek 3 bod 1 úmluvy č. 106 pak ještě s ohledem na osobní působnost úmluvy stanoví, že „*se tato úmluva může vztahovat i na osoby zaměstnané v následujících podnicích, pokud tak stát ratifikující úmluvu výslovně uvede v deklaraci spojené s ratifikací úmluvy: (a) podniky, instituce a správní služby poskytující osobní služby; (b) poštovní a telekomunikační služby; (c) novinářské společnosti; a (d) divadla a místa veřejné zábavy.*“ Lze tak shrnout, že se úmluva č. 106 bez dalšího automaticky vztahuje na obchodní podniky a na podniky, instituce a správní služby, ve kterých se zaměstnané osoby zabývají převážně kancelářskou prací, včetně kancelářské práce v rámci svobodných povolání. Za určitých podmínek se pak vztahuje na obchodní sekce jakéhokoliv jiného podniku, sekce jakýchkoliv jiných podniků, ve kterých se zaměstnané osoby zabývají převážně kancelářskou prací nebo na smíšené obchodní a průmyslové podniky. Mezi tyto podmínky patří jak podmínka, že osoby vykonávající tento druh práce v podnicích nepodléhají národní právní úpravě nebo jiným opatřením upravujícím pracovní dobu v průmyslu, dolech, dopravě nebo zemědělství, tak zároveň podmínka, že se na tyto osoby nevztahuje článek 3 úmluvy č. 106. V důsledku formální deklarace učiněné členským státem současně při ratifikaci úmluvy č. 106 se tato může vztahovat i na podniky, instituce a správní služby poskytující osobní služby, poštovní a telekomunikační služby, novinářské společnosti anebo divadla a místa veřejné zábavy. Podobně jako v článku 1 úmluvy č. 14 je i v článku 4 bodu 1 úmluvy č. 106 stanoveno, že „*pokud je to nutné, mají být učiněna vhodná opatření, prostřednictvím kterých by byly jasně odlišeny podniky, na které tato úmluva dopadá, od jiných podniků.*“ V článku 4 bodu 2 této úmluvy se pak dodává, že „*v jakémkoliv případě, kde je nejasné, zda na podnik, instituci nebo správní službu dopadá tato směrnice, má být tato otázka vyřešena příslušným správním orgánem po konzultaci s reprezentativními sociálními partnery v daném odvětví, pokud tací existují, nebo jakýmkoliv jiným způsobem, který odpovídá vnitrostátní právní úpravě nebo praxi.*“ Společně tak úmluvy č. 14 a 106, co se jejich osobní působnosti týče, pokrývají skoro všechna ekonomická odvětví, s výjimkou odvětví zemědělství.

Co se možných výjimek z osobní působnosti úmluv týče, úmluva č. 14 v článku 3 stanoví, že „*každý člen bude moci vyjmouti z použití ustanovení článku 2 osoby zaměstnané v průmyslových závodech, v nichž zaměstnání jsou pouze členové jedné a téže rodiny.*“ Úmluva č. 106 pak obdobně ve svém článku 5 stanoví, že „*opatřením učiněným příslušnou státní autoritou nebo prostřednictvím jiného vhodného mechanismu bude moci každá člen vyjmouti z aplikace*

⁴⁷⁸ V celém kontextu citací úmluvy č. 106 platí, že se jedná o můj neoficiální překlad její anglické verze, neboť oficiální překlad do češtiny z důvodu jejího neratifikování Českou republikou neexistuje.

ustanovení této úmluvy: (a) podniky, ve kterých jsou zaměstnání pouze členové rodiny zaměstnavatele, kteří nejsou a nemohou být považováni za mzdu odměňované osoby; (b) osoby zastávající vysoké manažerské pozice."

Z osobní působnosti úmluv jsou v rámci vnitrostátních úprav obvykle dále vyňati pracovníci v cizích domácnostech, pracovníci ve státní službě, vojáci a policisté, jednatelé, soudci, pracovníci v dopravě, námořníci a rybáři, pracovníci v zemědělství a učitelé a vychovatelé.

2.3.3. Standardní týdenní doba odpočinku

Standardní týdenní doba odpočinku je v obou úmluvách stanovena obdobným způsobem, když článek 2 bod 1 úmluvy č. 14 říká, že *„veškerí zaměstnanci průmyslových závodů veřejných nebo soukromých nebo jich závodů vedlejších musí mít během každé sedmidenní doby nepřetržitý klid, trvající nejméně dvacet čtyři hodiny, s výhradou výjimek zmíněných v dalších člancích“*, zatímco článek 6 bod 1 úmluvy č. 106 stanoví, že *„všechny osoby, na které se tato úmluva vztahuje, pokud není v následujících člancích stanoveno jinak, musí mít právo na nepřerušovanou týdenní dobu odpočinku zahrnující ne méně než dvacetčtyři hodin během každého období sedmi dnů.“* Oba články tak zakotvují obecný standard v podobě minimálního nepřetržitého odpočinku v trvání alespoň 24 hodin v rámci každého období sedmi dnů. Základní stavební prvky tohoto principu jsou tedy jeho minimální délka, pravidelnost poskytování a nepřetržitost. Byť se na první pohled může zdát, že jde o jasně stanovený standard, není v této souvislosti zřejmý ani způsob jeho běhu, ani způsob jeho výpočtu. Není totiž jasné, zda se uvedený limit musí nutně vztahovat k začátku a konci kalendářního dne, a musí v sobě tedy bezpodmínečně obsahovat vždy časové období od 00:00 hodin do 24:00 hodin příslušného kalendářního dne, nebo zda se může jednat pouze o jakékoliv nepřetržité časové období od ukončení práce v příslušném kalendářním týdnu do opětovného započetí práce. Není taktéž jasné, zda se v daném smyslu nutně musí jednat o nepřetržité časové období od ukončení poslední práce v daném týdnu do opětovného započetí práce v následujícím týdnu, nebo zda se může jednat o jakékoliv období během týdne mezi úseky práce, ve kterém bude požadavek nepřetržitého minimálně dvacetičtyř hodinového odpočinku splněn. Dále není zřejmé, zda se do rozsahu tohoto odpočinku budou moci započítat doby odpočinku bezprostředně předcházející časovému období od 00:00 hodin do 24:00 či na toto časové období bezprostředně navazující. Taktéž není zřejmé, od jakého časového úseku se má začít počítat běh sedmidenního období, ve kterém má být příslušný nepřetržitý minimálně čtyřadvacetihodinový týdenní

odpočinek poskytnut a zda na sebe tato sedmidenní období musí bezprostředně navazovat. Není taktéž zřejmé, zda má zaměstnavatel možnost v rámci nepřetržitého časového úseku v rozsahu delším než čtyřadvacet hodin určit, že nepřetržitý týdenní odpočinek tvoří pouze část tohoto časového úseku, například pouze minimálních čtyřadvacet hodin po sobě jdoucích. Obě úmluvy, co se těchto otázek týče, zarputile mlčí. Pouze v doporučení č. 103 se navrhuje, aby týdenní odpočinek, pokud je to možné, zahrnoval časový úsek od půlnoci do půlnoci, a nezahrnovala se do něj doba odpočinku bezprostředně předcházející tomuto časovému úseku, a ani doba odpočinku, která na tento časový úsek bezprostředně navazuje. Takový výklad je však ve světle dikce obou ustanovení úmluv pochybný. Pokud tyto totiž jasně tvrdí, že týdenní odpočinek musí činit nejméně čtyřadvacet po sobě jdoucích hodin, pokud by se nemohly započítávat hodiny odpočinku zaměstnance, které jsou zřejmě jiného typu, než je odpočinek týdenní, bezprostředně předcházející období od půlnoci do půlnoci, které lze považovat za součást týdenního odpočinku, nebo odpočinek zaměstnance na tento časový úsek bezprostředně navazující, bylo by značně obtížné zaručit, aby odpočinek činil i více jak čtyřadvacet hodin po sobě jdoucích. Tak by tomu mohlo být poté snad pouze v případě, kdy by na sebe v rámci sedmi dnů po sobě jdoucích bezprostředně navazovaly dva nepřetržité úseky odpočinku zaměstnance od půlnoci do půlnoci, které by se posléze mohly považovat za nepřetržitý týdenní odpočinek v rozsahu 48 hodin. V rámci daných úvah se domnívám, že by měla být dána vládám států, které tyto úmluvy ratifikovaly, spíše flexibilita v rámci stanovení přesných pravidel, když příslušná ustanovení úmluv o podrobnějších pravidlech a podmínkách mlčí, než se dikci těchto ustanovení snažit dotvářet dle mého názoru nežádoucím nezávazným rigidním právním výkladem Výboru expertů či textu nezávazných doporučení.

Co se však jeví nesporné, je skutečnost, že týdenní odpočinek musí být pravidelný a nepřetržitý, tedy nikterak nepřerušovaný prací. Jen tak je totiž možno naplnit jeho hlavní účel, kterým je obnova fyzických a psychických sil zaměstnanců a zajištění plnohodnotného rodinného či soukromého života.

Dále obě úmluvy shodně v kontextu poskytování týdenní doby odpočinku apelují na jednotnost a současnost jeho poskytování a na dbání tradic a zvyků v příslušných státech. Článek 2 body 2 a 3 úmluvy č. 14 v této souvislosti stanoví, že „*tento odpočinek budiž dán pokud možno současně veškerým zaměstnancům každého závodu*“, a že tento odpočinek „*má připadnouti pokud možno na dny sváteční podle tradice nebo podle zvyku země nebo kraje.*“ Článek 6 body 2 až 4 úmluvy č. 106 stanoví, že „*doba týdenního odpočinku má být dána, pokud je to možno, současně*

veškerým zaměstnancům v každé organizaci”, a že „doba týdenního odpočinku má být dána a časově se překrývat, pokud je to možné, se dnem odpočinku, který vychází z tradic nebo zvyků v příslušné zemi nebo kraji”, a že „by měly být při poskytování týdenního odpočinku, pokud je to možné, tradice a zvyky náboženských minorit.”

Princip poskytnutí týdenní doby odpočinku současně ve stejném časovém období dle názoru Výboru expertů úzce souvisí s kolektivním charakterem tohoto týdenního odpočinku, kdy je vhodné, aby zaměstnanci čerpali týdenní odpočinek nejlépe v den, který je považován za den odpočinku dle tradic nebo zvyků v příslušné zemi nebo kraji. Jen tak může být totiž naplněn společenský účel tohoto principu spočívající v umožnění participace zaměstnanců na společenském životě a zvláštní formy odpočinku v den, který je pro danou zemi či kraj významný.⁴⁷⁹ Ze sociálního hlediska je tedy beze sporu minimálně dle názoru Společnosti národů žádoucí stanovit jako univerzální pravidlo, aby se den odpočinku překrýval s tradičně významnými dny pro danou zemi nebo kraj. Bylo taktéž jasně řečeno, že zásada nedělního odpočinku není zásadou univerzální, neboť je spjata pouze s křesťanskou tradicí. Proto v zemích, které nevycházejí z této tradice, se doba týdenního odpočinku může vztahovat i k jinému dnu než je neděle.⁴⁸⁰ Výbor expertů se také vyjádřil v tom smyslu, že týdenní dobu odpočinku považuje za společenskou nutnost, která, pokud je čerpána zaměstnanci současně, lépe umožní zaměstnancům užít si jejich volný čas pospolu.⁴⁸¹

2.3.4. Možné výjimky z minimálního rozsahu standardní týdenní doby odpočinku

Jak úmluva č. 14, tak úmluva č. 106 obsahují možnost výjimek z minimálního rozsahu týdenní doby odpočinku. Tyto výjimky jsou však v těchto úmluvách stanoveny značně odlišně. Zatímco úmluva č. 14 obsahuje pouze jediné ustanovení, které se věnuje možnosti stanovit výjimky pouze ve velice strohé obecné rovině, úmluva č. 106 naopak velice precizním způsobem popisuje okolnosti, za kterých je možno ospravedlnit výjimku trvalého či dočasného rázu. Tato odlišnost může být dána jednak tím, že se dozajista okolnosti ospravedlňující poskytnutí výjimek v odvětví průmyslu a obchodu mohou do značné míry lišit, a jednak i tím, že druhá z úmluv byla

⁴⁷⁹ Viz ILO: Weekly rest in commerce and offices, Report VII(1), ILC, 39th Session, Geneva, 1956, s. 24.

⁴⁸⁰ Viz League of nations: Report on the weekly rest day in industrial and commercial employment, Report VII, ILC, Third Session, 1921, Geneva, s. 127.

⁴⁸¹ ILO: Weekly rest in industry, commerce and offices, General conclusions on the reports relating to the Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14), the Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106), and the Weekly Rest (Commerce and Offices) Recommendation, 1957 (No. 103), ILC, 48th Session, 1964, bod 97.

přijata o 36 let později než ta první, přičemž se přirozeně dbalo na dosažení větší preciznosti ve snaze o to, aby ji nepotkal stejný osud jako návrh ve stejné oblasti neschválený v roce 1921.

Obecná formulace článku 4 bodu 1 úmluvy č. 14 říká, že „každý člen může schváliti úplné nebo částečné výjimky z ustanovení článku 2 (čítajíc v to zrušení nebo zmenšení odpočinku), zejména se zřetelem na všechny vhodné ohledy hospodářské a humanitní, a po vyslechnutí povolanych odborových svazů zaměstnavatelských i dělnických tam, kde takové svazy existují. Toto vyslechnutí nebude nutné v případě výjimek, které jsou již poskytnuty platným zákonodárstvím“, zatímto velice detailní formulaci s ohledem na možné výjimky obsahuje článek 7 úmluvy č. 106 v bodech 1 a 3, když říká, že „kde je taková povaha práce v organizaci či povaha jí poskytované služby, taková výše populace, které je nutno služby poskytovat, nebo takový počet zaměstnaných osob, které znemožní použití článku 6, mohou být příslušným státním orgánem nebo prostřednictvím jiného vhodného mechanismu přijata opatření, prostřednictvím kterých se budou aplikovat, tam kde je to vhodné, zvláštní rozvrhy týdenního odpočinku pro určené kategorie osob nebo institucí, na něž se tato úmluva vztahuje, přičemž bude brán zřetel na všechny vhodné ohledy sociální a hospodářské,“ a že „osoby vykonávající práci v typech institucí, na které se aplikují zvláštní rozvrhy týdenního odpočinku, jejichž typy mohou, pokud jsou nezávislé, podléhat ustanovením článku 6, budou podléhat i ustanovením tohoto článku.“

V obou úmluvách tak lze nalézt ustanovení, která počítají u určitých kategorií osob s nutností, aby tyto osoby vykonávaly práci v den všeobecného týdenního odpočinku, a proto ospravedlňují pro tyto kategorie osob namísto standardních rozvrhů týdenního odpočinku rozvrhy zvláštní. Tyto zvláštní rozvrhy reflektují jak jednotlivé typy podniků a kategorie pracovníků, tak mnohdy i určitou potřebu kompenzace. Na základě dikce článku 4 úmluvy č. 14 mají vlády poměrnou volnost v diskreci, přičemž však musí vždy konzultovat relevantní sociální partnery a zároveň také reflektovat skutečnost, že výjimka musí být ospravedlnitelná s ohledem na všechny relevantní humanitní a hospodářské ohledy. Naopak článek 7 úmluvy č. 106 jasně rozeznává a rozlišuje jisté okolnosti, při kterých je technicky nemožné poskytnout týdenní odpočinek určitým kategoriím pracovníků současně s ostatními pracovníky. Mezi ospravedlnitelné okolnosti tak patří povaha práce, povaha instituce, povaha určitého procesu, počet zaměstnaných osob či velikost populace.

V obou úmluvách je možno nalézt systém brzd a protivah v podobě nutnosti zohlednění nejen ekonomických, ale taktéž humanitárních či sociálních úvah. Není totiž možné v rámci

nastavení vhodné rovnováhy nastavení speciálních rozvrhů týdenního odpočinku ponechat pouze na ekonomických úvahách, založených zejména na nutnosti co nejlepšího využití kapitálových prostředků při výrobě či na tvorbě pracovních míst. Mezi vhodné faktory, které ospravedlňují zavedení zvláštního rozvrhu pro týdenní odpočinek, patří například veřejný zájem, nutnost nepřetržitosti určitého procesu, specifické sezónní či místní podmínky, práce na směny, zeměpisná poloha výkonu práce či nutnost udržování nepřetržitých obchodních styků. Zvláštní rozvrh týdenní doby odpočinku se tedy uplatní ve zdravotnictví, dopravě, při uspokojování základních potřeb obyvatelstva, ve službách, které mohou být provedeny pouze v době, kdy většina osob čerpá odpočinek, ve službách, které slouží k uspokojení osob čerpajících odpočinek, ve složkách zabezpečujících veřejný pořádek nebo u zaměstnanců starajících se o zabezpečení veřejných služeb. Výbor expertů však upozorňuje, že výjimky v odvětví obchodu, které jsou opodstatněny uspokojením základních potřeb obyvatelstva, musí být skutečně s některou ze základních potřeb obyvatelstva úzce spojeny a nesmějí být vykládány extensivně.⁴⁸²

Co se týče výslovné úpravy kompenzace za zvláštní rozvrh týdenní doby odpočinku, můžeme ji opět nalézt v obou úmluvách. Úmluva č. 14 v článku 5 stanoví, že „*každý člen má pokud možno zajistiti náhradní odpočinek za zrušení nebo zmenšení odpočinku dovolené podle článku 4., vyjma případy, kdy ujednáním nebo místním zvykem bude již předem postaráno o takový odpočinek*“, a úmluva č. 106 v článku 7 bodu 2 říká, že „*všechny osoby, kterých se týká speciální rozvrh musí mít právo v časovém rámci sedmi dnů, na odpočinek v celkové délce odpovídající alespoň časovému rozsahu odpočinku stanovenému v článku 6 (zahrnující ne méně než dvacetčtyři hodin v časovém rámci sedmi dnů).*“ Ze znění příslušných ustanovení je zřejmé, že úmluva č. 106 je v daném ohledu výrazně přísnější. Ta totiž vyžaduje za každých okolností poskytnutí takového odpočinku zaměstnanci vzhledem ke každé periodě sedmi po sobě jdoucích dnů, který je svým rozsahem rovnocenný standardnímu odpočinku, přičemž tento odpočinek nemusí být nepřetržitý, avšak jeho celkový rozsah musí být minimálně čtyřiaadvacet hodin. Úmluva č. 14 naopak tuto povinnost vložím souslovím „pokud možno“ poměrně výrazným způsobem relativizuje.

Z dikcí obou úmluv není dle mého názoru zřejmé, zda musí být náhradní odpočinek poskytnut ještě v tomtéž týdnu, a pokud nikoliv, zda musí být poskytnut v rámci určité jiné doby. Stejně tak z obou úmluv není zcela zřejmé, zda by měly mít příslušné náhrady za standardní týdenní odpočinek nějakou minimální délku. S ohledem na úmluvu č. 106 bylo v rámci jejího

⁴⁸²Viz blíže Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5, strana 87.

projednávání diskutováno, zda může být odložení náhradního týdenního odpočinku nahrazujícího standardní týdenní odpočinek nepřiměřeně dlouhé či zda je možné náhradní odpočinek rozdělit do přes příliš krátkých časových úseků. V konečném znění úmluvy se však ani jedna z těchto úvah nepromítla.⁴⁸³ V doporučení č. 103 se však můžeme v daném ohledu dočíst, že osoby, které pracují v režimu se zvláštním rozvržením týdenní doby odpočinku, by neměli pracovat více jak tři týdny bez toho, aniž by čerpali týdenní dobu odpočinku, která jim přísluší. Dále se v něm dočteme, že pokud není možné zaměstnanci poskytnout týdenní dobu odpočinku v nepřetržitém rozsahu dvacetičtyř hodin po sobě jdoucích, doba odpočinku by se měla skládat z časových úseků v nepřetržitém rozsahu minimálně dvanácti hodin po sobě jdoucích. I Výbor expertů se vyjádřil v tom smyslu, že ačkoliv úmluvy neurčují nějaký časový limit pro poskytnutí náhradního odpočinku, s ohledem k podstatě úmluv by mělo být vyžadováno, aby byl zaměstnancům náhradní odpočinek poskytnut v rámci přiměřeně krátké časové periodě.⁴⁸⁴ Výbor se v daném ohledu odkazuje na doporučení č. 103 a za přiměřeně krátkou časovou periodu jak pro úmluvu č. 14, tak pro úmluvu č. 106, považuje časové období tří týdnů, resp. přesněji řečeno dovedl, že zaměstnanec nemůže pracovat déle jak tři týdny, aniž by mu byl poskytnut nějaký týdenní odpočinek. Výbor expertů dále dovedl, že na náhradní odpočinek by měly mít nárok zaměstnanci vždy, nehledě na to, zda s ním souvisí nějaká finanční kompenzace. Platí tak, že náhradní odpočinek nelze nahradit pouze finanční kompenzací a že musí být náhradní odpočinek poskytnut zaměstnanci v přiměřeně krátké časové periodě, neboť jen tak je zaručeno přihlídnutí k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci zaměstnance, které je základním principem úmluv. Dle názoru Výboru expertů je tak třeba zaměstnancům v jakémkoliv případě vždy poskytnout náhradní odpočinek v celkovém rozsahu alespoň dvacetičtyř hodin.⁴⁸⁵

Pokud se zaměříme na dočasné výjimky, je možno říci, že úmluva č. 14 mezi úpravou trvalých a dočasných výjimek nerozlišuje, a proto se bude plně u dočasných výjimek taktéž aplikovat výše zmíněný článek 4 bod 1, který byl blíže rozebrán s ohledem na trvalé výjimky. U úmluvy č. 106 je však situace poněkud jiná. Ten totiž obsahuje zvláštní článek pro dočasné výjimky, které se mohou aplikovat jak u zaměstnanců se standardním týdenním odpočinkem, tak u zaměstnanců s režimem, u kterých se může aplikovat zvláštní rozvržení týdenního odpočinku. Článek 8 bod 1 úmluvy č. 106 v daném ohledu stanoví, že „*dočasné výjimky, úplné nebo částečné*

⁴⁸³ Viz blíže ILO: Weekly rest in commerce and offices, Report V(2), ILC, 40th Session, Geneva, 1957, s. 19.

⁴⁸⁴ Viz blíže Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5, strana 93.

⁴⁸⁵ Ibid., strana 95.

(včetně odložení nebo zkrácení doby odpočinku), z článků 6 a 7 mohou být v každém státu povoleny příslušným státním orgánem nebo tímto orgánem jiným způsobem schváleny v souladu s vnitrostátním právem a obyčeji – (a) v případě udání se nebo hrozby nehody, vyšší moci, nebo když jest nutno provést pilné práce na strojích nebo náradích, nebo v případě vyšší moci, ale pouze v rozsahu nutném, aby se vyvarovalo vážné nesnázi vyplývající pro řádný chod organizace; (b) v případě přírůstku mimořádné práce způsobeným zvláštními okolnostmi, pokud po zaměstnavateli nemůže být objektivně požadováno uchýlení se k jiným opatřením; (c) za účelem zabránění ztráty zboží podléhajícího zkáze.“ Dočasné výjimky z výše taxativně uvedených důvodů tak mohou mít podobu zkrácení týdenní doby odpočinku nebo změny doby, ve které je čerpán. Výbor expertů se k možnosti využití dočasných výjimek vyjádřil v tom smyslu, že by se měly využívat ve smyslu toho, co je skutečně k odchýlení se od obecného standardu nutné a opravdu by se tedy při nich měl v každém individuálním případě klást důraz na zvláštní podmínky, při kterých jsou tyto částečné či úplné dočasné výjimky od obecného standardu dovolené, přičemž by se vnitrostátní úpravy měly vyvarovat takových ustanovení, které jsou s ohledem na možnost využití dočasných výjimek příliš velkorysé.⁴⁸⁶

S ohledem na výslovnou úpravu možné kompenzace za využití dočasné výjimky je možné říci, že ji lze nalézt pouze v úmluvě č. 106, která v článku 8 bodu 3 stanoví, že „*v případech, ve kterých jsou využity dočasné výjimky podle tohoto článku, měly by mít osoby, které se tyto výjimky týkají nárok na náhradní odpočinek v celkovém trvání odpovídajícím nejméně rozsahu odpočinku stanovenému v článku 6.*“ Výbor expertů v daném ohledu zdůrazňuje význam bezpodmínečného nároku na poskytnutí náhradního odpočinku, nehledě na důvod, kvůli kterému byla výjimka spočívající v možné odchylce od standardního týdenního odpočinku povolena. Výbor expertů v diskutovaném kontextu také zdůrazňuje, že není možné nahradit nárok na poskytnutí náhradního odpočinku kompenzací v penězích, neboť by tak byl zcela negován účel úmluvy a zaměstnanci by byly zbaveni práva na odpočinek, který jim má být poskytován průběžně. To platí i v případě, kdy by sám zaměstnanec dal k případné kompenzaci v penězích na místo poskytnutí náhradního odpočinku souhlas, neboť úmluvy občas usilují o ochranu zaměstnanců před jejich vlastními preferencemi, například i tehdy, pokud jsou tyto preference formovány pouze vizemi zaměstnanců na zvýšený finanční zisk, což u zaměstnanců způsobí touhu po vzdání se jejich základních práv týkajících se pracovní doby, doby odpočinku či placené dovolené. Pracovníkům tak při uplatnění dočasných výjimek musí být vždy poskytnut náhradní odpočinek, nehledě na to, zda současně

⁴⁸⁶ Viz blíže Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5, strana 98.

případně dostávají i finanční kompenzaci, neboť hlavním smyslem náhradního odpočinku je potřeba bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při výkonu práce.⁴⁸⁷

Závěrem této podkapitoly je možno říci, že Výbor expertů apeluje na vlády států, aby před zavedením trvalých či dočasných výjimek ze standardního týdenního odpočinku vše předem konzultovaly s relevantními sociálními partnery.⁴⁸⁸ Tento požadavek se totiž odráží jak v dikci článku 4 bodu 1 úmluvy č. 14, tak v člancích 7 bod 4 a 8 bod 2 úmluvy č. 106. Jedinou výjimku pak představuje článek 4 bod 2 úmluvy č. 14, který říká, že „*toto vyslechnutí (tato konzultace) nebude nutné v případě výjimek, které jsou již poskytnuty platným zákonodárstvím.*“

2.4. K roční placené dovolené

2.4.1. Úvodem

Roční placenou dovolenou se ve smyslu vnímání Mezinárodní organizace práce rozumí časové období, během kterého zaměstnanci čerpají dny volna, za které dostávají příslušnou odměnu a je jim zachována sociální ochrana.⁴⁸⁹ Placená roční dovolená je velice důležitým aspektem právní úpravy pracovní doby, neboť významným způsobem chrání jak zdraví zaměstnanců, tak přispívá k lepší produktivitě a sladění soukromého a pracovního života tím, že limituje v rámci roku výkon práce zaměstnanců.⁴⁹⁰ V rámci Mezinárodní organizace práce bylo původně právo na placenou dovolenou upraveno úmluvou č. 52, o placené dovolené, z roku 1936, která se vztahovala na zaměstnance v průmyslu, obchodu a kancelářích, a která zakotvila jako minimální standard nárok na 6 pracovních dní dovolené po jednom roce výkonu práce.⁴⁹¹ Následovala ji úmluva č. 101, o placené dovolené v zemědělství, z roku 1952, která ponechávala rozhodnutí o délce roční dovolené v tomto odvětví čistě v rukou jednotlivých států. Nakonec byla

⁴⁸⁷ Viz blíže Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5, strany 99 a 100.

⁴⁸⁸ Ibid., strana 100.

⁴⁸⁹ Viz blíže ILO: Paid annual leave, Conditions of Work and Employment Programme, Information Sheet No. WT-6, July 2004.

⁴⁹⁰ ILO: Working time in the twenty-first century, Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements, Geneva, Oct. 2011, bod 49.

⁴⁹¹ ILO: Working time: Reduction of hours of work, weekly rest and holidays with pay, General Survey of the reports relating to the Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 (No. 116), the Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14), the Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106), and Recommendation (No. 103), and the Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132), ILC, Report III (Part 4B), 70th Session, 1984, bod 193.

v roce 1970 vytvořena a schválena tzv. revidovaná úmluva č. 132 o placené dovolené⁴⁹², která revidovala obě výše zmíněné předchozí úmluvy, neboť zejména úmluva č. 52 již byla, zejména vzhledem k technologickému a ekonomickému pokroku, značně zastaralá. Rozšířením osobní působnosti i na oblast zemědělství tak vznikla pouze jedna úmluva, která předchozí dvě úmluvy nahradila. Jejím hlavním účelem bylo rozšíření nároku na roční dovolenou alespoň na 3 týdny.

2.4.2. K osobnímu rozsahu úmluvy o placené dovolené a možné metody její aplikace

K osobnímu rozsahu úmluvy č. 132 se vyjadřuje její článek 2, když v bodech 1, 2 a 3 stanoví, že *„tato úmluva se vztahuje na všechny zaměstnané osoby s výjimkou námořníků“*, přičemž *„je-li to nutné, mohou být příslušným orgánem nebo způsobem v zemi obvyklým po projednání se zúčastněnými organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, kde takové organizace existují, učiněna opatření, kterými se omezené kategorie zaměstnaných osob vyloučí z provádění této úmluvy, pokud by její provádění ve vztahu k jejich zaměstnání vyvolalo zvláštní problémy závažné povahy ve vynucování nebo problémy ústavního nebo legislativního pořádku“*, když v této souvislosti *„každý člen, který ratifikuje tuto úmluvu, oznámí ve své první zprávě o provádění Úmluvy předložené podle článku 22 Ústavy Mezinárodní organizace práce všechny kategorie, které byly vyloučeny podle odstavce 2 tohoto článku, s uvedením důvodů takového vyloučení a v následujících zprávách uvede stav svého zákonodárství a praxe se zřetelem k vyloučeným kategoriím a rozsah, ve kterém byla Úmluva uplatněna nebo se navrhuje ji uplatnit ve vztahu k takovým kategoriím.“* Dále článek 15 v odstavcích 1 až 3 úmluvy č. 132 v diskutovaném ohledu upřesňuje, že *„každý člen může přijmout závazky plynoucí z této úmluvy zvláště: a) pro osoby zaměstnané v hospodářských odvětvích mimo zemědělství; b) pro osoby zaměstnané v zemědělství“*, přičemž *„každý člen uvede při své ratifikaci, zda přijímá závazky plynoucí z této úmluvy pro všechny osoby uvedené výše pod písmenem (a) odstavce 1 tohoto článku pro osoby uvedené pod písmenem (b) odstavce 1 tohoto článku nebo pro obojí“* a *„každý člen, který při své ratifikaci přijal závazky plynoucí z této úmluvy jen pro osoby uvedené v písmenu (a) odstavce 1 tohoto článku nebo pro osoby uvedené v písmenu (b) odstavce 1 tohoto článku, může později sdělit generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, že přijímá závazky plynoucí z Úmluvy pro všechny osoby, na něž se vztahuje tato úmluva.“* Cílem článku 15 bylo zejména eliminovat

⁴⁹² Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 132, Placená dovolená (revidovaná), (1970), viz blíže Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 229/1998 Sb., o sjednání Úmluvy o placené dovolené (revidované), 1970, (č. 132), dále jen „úmluva č. 132“.

případné překážky s ohledem na ratifikaci úmluvy č. 132 při její aplikaci v oblasti zemědělství.⁴⁹³ Nicméně je možné říci, že dosud žádný stát, který úmluvu č. 132 ratifikoval, možnosti uvedené v článku 15 nevyužil. Je tak zřejmé, že úmluva č. 132 výslovně vyjímá ze své aplikace pouze námořníky.

Ohledně možných metod aplikace úmluva č. 132 v článku 1 stanoví, že „*ustanovení této úmluvy budou provedena vnitrostátními právními předpisy, pokud nedojde k jejich provádění prostřednictvím kolektivních smluv, rozhodčích výroků, soudních rozhodnutí, úředních orgánů pro stanovení mezd nebo jiným způsobem, který odpovídá vnitrostátní praxi a bere v úvahu vnitrostátní podmínky.*“ Paleta možných metod aplikace práv a povinností z úmluvy vyplývajících do vnitrostátních právních řádů je tedy poměrně široká.

2.4.3. K minimální délce roční placené dovolené, k její poměrné části a k podmínkám pro její poskytnutí

Minimální délka placené roční dovolené je řešena v ustanovení článku 3 úmluvy č. 132, který v odstavcích 1 a 3 stanoví, že „*každá osoba, na kterou se vztahuje tato úmluva, má nárok na každoroční placenou dovolenou ve stanovené minimální délce*“ a že „*dovolená nesmí být v žádném případě kratší než tři pracovní týdny za jeden rok práce.*“ V tomto kontextu Výbor expertů dovodil, že každý zaměstnanec, který odpracuje u zaměstnavatele celý rok, musí mít nárok na dostatečně dlouhou dobu placené roční dovolené v minimální délce tří pracovních týdnů, aby bylo zaručeno, že u zaměstnanců dojde řádnému odpočinku a zotavení se.⁴⁹⁴ V daném směru je potřebné zmínit a upřesnit, že z uvedeného práva ještě automaticky neplyne, že nárok na tuto roční placenou dovolenou musí mít nutně každý zaměstnanec, jak by se na první pohled mohlo zejména z dikce článku 3 odstavce 1 zdát. Úmluva č. 132 totiž umožňuje nárok na placenou dovolenou nebo na její poměrnou část podmínit takzvanou kvalifikovanou dobou výkonu práce. Tou je minimální doba, po kterou musí být zaměstnanec zaměstnán, nebo přesněji řečeno, vzhledem k dalšímu rozboru, minimální doba, kterou zaměstnanec u zaměstnavatele musí odpracovat, aby byl vůbec oprávněn k nároku na roční placenou dovolenou či její část. Tato doba nemusí být vždy nutně pouze kontinuální. Článek 5 úmluvy č. 132 v daném ohledu obecně stanoví, že „*pro vznik nároku na každoroční placenou dovolenou lze vyžadovat minimální dobu výkonu práce*“, přičemž

⁴⁹³ Viz blíže ILO: Record of Proceedings, ILC, 54th Session, Geneva, 1970, strany 479–480.

⁴⁹⁴ Viz blíže Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5, strana 115.

„délka takové minimální doby práce pro vznik nároku bude stanovena příslušným orgánem nebo způsobem obvyklým v dotyčné zemi, nebude však v žádném případě přesahovat šest měsíců.“ Dále platí, že *„způsob výpočtu délky doby práce pro účely vzniku nároku na dovolenou bude stanoven příslušným orgánem nebo způsobem obvyklým v každé zemi“* a že *„za podmínek stanovených příslušným orgánem nebo způsobem obvyklým v každé zemi bude nepřítomnost v práci z důvodů nezávislých na vůli dotyčné zaměstnané osoby, jako například pro nemoc, úraz nebo mateřskou dovolenou, započítávána do doby výkonu práce.“*

V tomto ohledu je tedy zřejmé, že každý stát může ve vnitrostátní právní úpravě určit počet dnů, které musí zaměstnanec odpracovat, aby obdržel právo na roční placenou dovolenou či její poměrnou část. Přitom však není úplně neomezený, jak bude rozebráno níže. V částečné diskreci států je i možnost zahrnutí určitých pracovněprávních institutů do množiny, se kterou je spojena právní fikce výkonu práce pro účely započtení do minimální kvalifikované doby, jejíž naplnění je nutné pro nárok na dovolenou, byť při nich reálný výkon práce nebyl zaměstnancem realizován. O určitých pracovněprávních institutech totiž není možné ze strany státu rozhodnout, a musí se v souladu s dikcí úmluvy vždy do kvalifikované minimální doby výkonu práce na základě právní fikce započíst. Je třeba zdůraznit, že možnost podmínit nárok na dovolenou za kalendářní rok určitou dobou výkonu práce je dobrovolným nepovinným ustanovením, které státy rozhodně nemusí využít, nikoliv povinným požadavkem úmluvy. Pokud se ho však využít rozhodnou, musí mít jednak na zřeteli, že tato takzvaná kvalifikovaná doba výkonu práce nesmí nikdy překročit šest měsíců v roce a že se do této doby musí započítávat doba nepřítomnosti zaměstnance v práci z důvodů, které jsou nezávislé na jeho vůli, jako je nemoc či úraz⁴⁹⁵, nebo těhotenství a následné mateřství. Výbor expertů pak v diskutovaných souvislostech dospěl k závěru a upřesnil, že délka kvalifikované doby a metoda jejího výpočtu by měla být nastavena vhodně tak, aby umožňovala zaměstnancům skutečně profitovat z práva na roční placenou dovolenou či její poměrnou část a nebyla tak příliš dlouhá.⁴⁹⁶ Dále upřesnil, že jelikož se může stát splnění kvalifikované doby podmínkou pro samotný nárok na roční placenou dovolenou, je extrémně potřebné ve vnitrostátní právní úpravě jasně vymezit, jaké pracovněprávní instituty se do její délky budou započítávat, byť v rámci nich nedošlo k reálnému výkonu práce.⁴⁹⁷

⁴⁹⁵ A to nejen ve smyslu pracovního úrazu či nemoci z povolání.

⁴⁹⁶ Viz blíže Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5, strana 100.

⁴⁹⁷ ILO: Working time: Reduction of hours of work, weekly rest and holidays with pay, General Survey of the reports relating to the Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 (No. 116), the Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14), the Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106), and Recommendation (No.

Byť je metoda kalkulace minimální délky výkonu práce v rámci příslušného roku již plně v diskreci jednotlivých států, a může tak být požadován určitý minimální nepřetržitý výkon práce u jednoho zaměstnavatele, nebo se může započítávat a sčítat i přetržitý výkon práce u jednoho či u více zaměstnavatelů, doporučení č. 98⁴⁹⁸ má přesto snahu ve světle bezprostředně výše rozebíraného stanovit, že přerušení práce, při kterém zaměstnanec obdrží odměnu či její náhradu by nemělo být s to ovlivnit nárok na roční placenou dovolenou nebo na její poměrnou část ani jejich rozsah. Dále je v doporučení č. 98 uvedeno, že jakékoliv přerušení práce, které nevede ke skončení pracovněprávního vztahu, by nemělo ovlivnit nárok na dovolenou za kalendářní rok, který zaměstnanci příslušel ještě před tímto přerušením, a také, že vhodný vnitrostátní mechanismus by měl stanovit způsob, jakým se bude posuzovat přerušení práce z důvodu nemoci, úrazu či prenatální a postnatální péče, absence z důvodu rodinných záležitostí, vojenských povinností, výkonu občanských práv a povinností, výkonu povinností plynoucích z úkolů odborové organizace, změn v managementu podniků či periodické nedobrovolné nezaměstnanosti.

Článek 4 úmluvy č. 132 v odstavcích 1 a 2 stanoví, že *„každá osoba, jejíž délka vykonané práce během stanoveného roku je kratší nežli délka, jaká se vyžaduje pro získání nároku na plnou dovolenou stanovenou v předchozím článku, má za tento rok nárok na placenou dovolenou v poměru odpovídajícím délce její vykonané práce v tomto roce“*, přičemž *„výraz "rok" v odstavci 1 tohoto článku znamená kalendářní rok nebo každé jiné časové období stejné délky stanovené příslušným orgánem nebo způsobem obvyklým v dotyčné zemi.“* Dle článku 4 odstavce 3 doporučení č. 98 pak v tomto ohledu platí, že by mělo být ponecháno na vhodném mechanismu v rámci vnitrostátní úpravy zaručení, že pokud pracovněprávní vztah zanikne ještě předtím, než zaměstnanec dosáhne na nárok na placenou dovolenou, musí mít zaměstnanec nárok na dovolenou alespoň v poměrné výši s ohledem na dobu výkonu práce nebo na poskytnutí finanční kompenzace či odpovídajícího dovolenkového kreditu v závislosti na tom, co je více proveditelné a praktické. Výbor expertů tento názor nikterak nerozporuje, naopak k němu dodává, že je dle jeho názoru účelem článku 4 úmluvy č. 132 ochránit kategorie těch zaměstnanců, kteří z důvodu výkonu sezónních prací či prací občasné povahy neodpracovali minimální dobu potřebnou k nároku na placenou roční dovolenou, což je tím více důležité, čím delší je kvalifikovaná doba pro získání

103), and the Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132), ILC, Report III (Part 4B), 70th Session, 1984., bod 250.

⁴⁹⁸ Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 98 o placené dovolené, dostupné na:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312436:NO, dále jen „doporučení č. 98“.

nároku na roční placenou dovolenou. V tomto ohledu tedy Výbor expertů požaduje, aby bylo zaručeno právo na každoroční placenou dovolenou v podobě její poměrné části i v případech, kdy výkon práce zaměstnance netrvá po celý rok, a tedy tento nemá nárok na placenou roční dovolenou v plné výši.⁴⁹⁹ Výbor expertů tak požaduje, aby měli i zaměstnanci, jejichž pracovněprávní vztah skončí ještě dříve, než nabydou právo na plnou dovolenou za kalendářní rok, právo na poměrnou část placené roční dovolené. S uvedeným výkladem Výboru expertů však dle mého názoru nelze souhlasit, zejména s ohledem na jeho závěr, že pro získání nároku na poměrnou část roční dovolené není nutné, aby zaměstnanec odpracoval kvalifikovanou dobu. Tento závěr totiž z výslovného textu úmluvy č. 132 ani z její systematiky nelze dovodit. Ustanovení článku 4 odstavce 1 se totiž s ohledem na nárok na poměrnou část dovolené výslovně odkazuje pouze na získání nároku na roční placenou dovolenou v plné výši dle článku 3 úmluvy, nikoliv taktéž na článek 5, který upravuje možnost stanovit jistou kvalifikovanou dobu, kterou je potřebné odpracovat k získání nároku na roční placenou dovolenou v plné či částečné výši. Dle mého názoru je tedy žádoucí k právní úpravě nároku na roční placenou dovolenou v úmluvě č. 132 přistupovat na základě následujícího výkladu. Pokud příslušný stát využije možnosti, kterou skýtá článek 5 úmluvy č. 132 a stanoví v souladu s ním kvalifikovanou dobu, má zaměstnanec nárok na roční placenou dovolenou pouze v případě, když tuto kvalifikovanou dobu odpracuje. Pokud tuto kvalifikovanou dobu v rámci ročního období neodpracuje, nárok na roční placenou dovolenou nemá, a to ani na její poměrnou část. Pokud kvalifikovanou dobu zaměstnanec odpracuje, avšak neodpracuje celý rok, má v souladu s článkem 4 úmluvy č. 132 nárok na poměrnou část plné roční placené dovolené dle článku 3 odstavce 3 této úmluvy. Pokud není žádná kvalifikovaná doba dle článku 5 diskutované úmluvy státem stanovena, má zaměstnanec v souladu s článkem 4 této úmluvy vždy nárok alespoň na poměrnou část plné roční placené dovolené podle článku 3 odstavce 3 této úmluvy.

Co se terminologie týče, je třeba shrnout, že zatímco úmluva č. 52 používá s ohledem na délku roční placené dovolené termín „pracovní dny“, úmluva č. 132 spojuje rozsah nároku na roční placenou dovolenou s násobky tzv. „pracovních týdnů“. Tato změna v přístupu k terminologii byla odůvodněna tím, že si mezinárodní zákonodárce uvědomil, že se počet pracovních dnů v rámci pracovního týdne u jednotlivých zaměstnanců může lišit, a proto je na mezinárodní úrovni žádoucí

⁴⁹⁹ Viz blíže Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5, strany 112 a 113.

stanovit jednotnou minimální dobu odpočinku v podobě počtu pracovních týdnů, byť tato doba přirozeně může reprezentovat u zaměstnanců různý počet pracovních dnů.⁵⁰⁰

Článek 6 úmluvy č. 132 se pak v daném ohledu věnuje výčtu dnů, které nemohou být započítávány jako součást nároku na roční placenou dovolenou, když stanoví, že „*úředně uznané a zvykové veřejné svátky, at' již případnou do doby každoroční dovolené či nikoliv, se nebudou započítávat do minimální délky každoroční placené dovolené stanovené v článku 3 odst. 3 této úmluvy*“, a že „*za podmínek stanovených příslušným orgánem nebo způsobem obvyklým v dotyčné zemi nelze období pracovní neschopnosti pro nemoc nebo úraz započítávat do minimální délky každoroční placené dovolené stanovené v článku 3 odst. 3 této úmluvy.*“ Zatímco je tedy v článku 6 odst. 1 jasně stanoven zákaz započítávání státních svátků do rozsahu minimální délky roční placené dovolené, v odstavci 2 je toto rozhodnutí s ohledem na zápočet doby pracovní neschopnosti pro nemoc nebo úraz ponecháno plně na diskreci příslušného státního orgánu. Doporučení č. 98 pak v daných souvislostech stanoví, že vhodný vnitrostátní mechanismus by měl jasně určit konkrétní dny jako dny státních svátků, týdenního odpočinku, absence v práci z důvodu pracovního úrazu nebo dočasné pracovní neschopnosti a prenatální či postnatální péče, které není možno započíst jako součást minimálního rozsahu roční placené dovolené nebo její části. Výbor expertů v daném ohledu upřesnil, že pokud se v souvislosti s určitým dnem příslušný státní orgán rozhodne, že se tento den nebude započítávat do rozsahu roční placené dovolené, již nemůže zároveň ve vnitrostátní právní úpravě zakotvit, že se v určitých případech tato nemožnost započítání neuplatní.⁵⁰¹ Taktéž upřesnil, že zákaz zápočtu určitých typů absence zaměstnance v zaměstnání se vztahuje pouze na minimální rozsah práva na dovolenou stanovený úmluvou, a pokud jde tedy o rozsah stanovený nad rámec úmluvou požadovaných minimálních standardů, mohou se u něj aplikovat v rámci vnitrostátní právní úpravy zcela odlišná pravidla.⁵⁰² V diskutovaném ohledu je zřejmé, že ve své podstatě mohou nastat pouze dvě situace. V zemích, kde je dovolená definována v pracovních dnech, je doba svátků, kdy zaměstnanec nepracuje a nejsou tedy pro něj pracovními dny, automaticky vyloučena z rozsahu roční placené dovolené, kdežto ve státech, kde je dovolená definována v kalendářních dnech, k automatickému vyloučení svátků nedochází a je tak třeba

⁵⁰⁰ ILO: Working time: Reduction of hours of work, weekly rest and holidays with pay, General Survey of the reports relating to the Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 (No. 116), the Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14), the Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106), and Recommendation (No. 103), and the Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132), ILC, Report III (Part 4B), 70th Session, 1984., bod 216.

⁵⁰¹ Viz blíže Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5, strana 117.

⁵⁰² Ibid.

výslovné právní úpravy zakotvující jejich vyloučení. Co se týče vyloučení zápočtu týdenního odpočinku z rozsahu minimální roční placené dovolené, mohou nastat taktéž dvě podobné situace. Pokud je roční placená dovolená určena v pracovních dnech či týdnech, dochází k automatickému vyloučení týdenní doby odpočinku z minimálního rozsahu roční placené dovolené. Pokud je naopak tato dovolená určena v kalendářních dnech nebo prostě pouze ve dnech, je třeba výslovně vyloučit dobu týdenního odpočinku z rozsahu této dovolené v zákoně. Vzhledem k tomu, že účelem roční placené dovolené je umožnit zaměstnancům odpočinek a využití volného času po delší periodě práce, Výbor expertů zdůrazňuje důležitost nezahrnutí svátků do doby minimálního rozsahu roční placené dovolené, stejně tak jako principu, na základě kterého nemůže dojít z důvodu dlouhodobé nemoci nebo úrazu k řádnému čerpání dovolené, nemůže nárok na roční placenou dovolenou nebo její část a její čerpání zaměstnanci zaniknout. Může být tak pouze odloženo její čerpání, a pokud ji již vyčerpat nelze, jelikož byl například pracovněprávní vztah mezi subjekty tohoto vztahu ukončen, je nutno zaměstnanci poskytnout za nevyčerpanou roční placenou dovolenou či za její část příslušnou finanční kompenzaci.

Co se týče možných zvýšených nároků určitých kategorií zaměstnanců na roční placenou dovolenou s ohledem na její rozsah, doporučení č. 98 naznačuje, že toto rozhodnutí by mělo být ponecháno na vhodném mechanismu v rámci vnitrostátního práva, který by přiznal zvýšený nárok na roční placenou dovolenou například z důvodu dosažení určité kvalifikované délky výkonu práce u zaměstnavatele či na základě jiných skutečností. V bodě 10 pak doporučení č. 98 říká, že by zaměstnanci mladší osmnácti let měli mít nárok na delší rozsah dovolené než „standardní“ zaměstnanci.

Lze tedy shrnout, že při snaze o správný výpočet nároku zaměstnance na roční placenou dovolenou, který úmluva č. 132 stanoví, je nutné vzít v potaz celou řadu aspektů, a to minimální rozsah roční placené dovolené a s tím související přesný rozsah této dovolené, který konkrétnímu zaměstnanci přísluší, pokud by odpracoval celý rok, dále v zákoně použitou terminologii, existenci případné kvalifikované doby, kterou je nutné odpracovat v souvislosti s nabytím nároku na roční placenou dovolenou, včetně právní fikce s ohledem na dobu, která se pro účely splnění kvalifikované doby považuje za odpracovanou, délku pracovního poměru v příslušném roce, typy absence v práci, které není možno započíst do rozsahu roční placené dovolené a možné rozšíření nároku na roční placenou dovolenou závislé na rozličných faktorech.

Stanovení pravidel omezujících dělení roční placené dovolené na části se věnuje článek 8 úmluvy č. 132, když v odstavcích 1 a 2 stanoví, že „*rozdělení každoroční placené dovolené na části může být povoleno příslušným orgánem nebo způsobem obvyklým v každé zemi*“, a že „*pokud nebylo jinak ujednáno v dohodě mezi zaměstnavatelem a dotyčnou zaměstnanou osobou a pod podmínkou, že délka odpracované doby zakládá dotyčné osobě nárok na takovou délku dovolené, jedna z částí dovolené musí činit nejméně dva nepřerušené pracovní týdny.*“ Výbor expertů v tomto ohledu dovodil, že pokud nebude v dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem stanoveno jinak, alespoň jedna část dovolené, pokud na ni ovšem vůbec zaměstnanci vznikne nárok, musí činit minimálně dva nepřerušené pracovní týdny nebo minimálně dvanáct nepřerušených pracovních dní, vycházejíce přitom z šestidenního pracovního týdne. Výbor expertů účelnost tohoto požadavku obhajuje potřebností odpočinku zaměstnance po dostatečně dlouhou dobu, což se zdá být požadavek racionální.⁵⁰³ Je zajímavé, že však v rozporu s výslovnou dikcí článku 8 odstavec 2 úmluvy konstatuje, že každá osoba, která získala nárok na roční placenou dovolenou převyšující dva pracovní týdny, má mít nárok na roční odpočinek v podobě minimálně dvou nepřerušených pracovních týdnů, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne jinak. Dle mého názoru v souladu s výslovnou dikcí diskutovaného článku úmluvy má mít nárok na dva nepřerušené pracovní týdny roční placené dovolené i osoba, jejíž nárok na roční placenou dovolenou činí právě přesně tyto dva týdny. Nárok je dvěma týdnům tedy roven a nepřevyšuje je. I v tomto případě je totiž splněna podmínka, že nárok zaměstnance na roční placenou dovolenou dosáhl délky dovolené, kterou požaduje článek 8 odstavec 2 úmluvy č. 132 v nepřerušeném časovém intervalu poskytnout.

Možnosti odložení čerpání roční placené dovolené se věnuje článek 9 úmluvy, když v odstavcích 1 až 3 stanoví, že „*nepřerušená část každoroční placené dovolené uvedená v článku 8 odst. 2 této úmluvy musí být poskytnuta a vyčerpána nejpozději do jednoho roku a zbytek každoroční placené dovolené nejpozději do osmnácti měsíců od konce roku, za který vznikl nárok na dovolenou*“, a současně, že „*ta část každoroční placené dovolené, která přesahuje stanovenou minimální výměru, může být se souhlasem zúčastněné zaměstnané osoby odložena až za období stanovené v odstavci 1 tohoto článku, a to do další časově omezené doby*“, přičemž musí platit, že „*minimální délka dovolené, která nesmí být předmětem odložení, stejně jako omezená doba zmíněná v odstavci 2 tohoto článku, po kterou je odložení možné, budou stanoveny příslušným orgánem po projednání se zúčastněnými organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků nebo*

⁵⁰³ Viz blíže Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5, strana 129.

kolektivním vyjednáváním nebo s přihlédnutím k vnitrostátním podmínkám každé země jiným vhodným způsobem, který odpovídá vnitrostátní praxi.“ Smyslem článku 9 úmluvy č. 132 je tak zaručit, aby jakákoliv část roční placené dovolené, na kterou má zaměstnanec nárok, a kterou si nemohl vybrat či jednoduše nevybral v příslušném kalendářním roce, kdy mu nárok na tuto dovolenou vznikl, nemohl být, co se týče určení jejího čerpání, odložen na neurčito. Výbor expertů tento požadavek odůvodňuje nutností zajistit pracovníkům právo na dostatečnou dobu odpočinku nutnou pro znovunabytí fyzických a psychických sil vždy po určité racionálně dlouhé době výkonu práce.⁵⁰⁴ Pro udržení fyzických a psychických sil pracovníka je tedy optimální střídání dob výkonu práce a dob odpočinku v určité racionálně dlouhé periodě, kdy tento závěr platí obecně, tedy i v případě roční placené dovolené. Vzhledem k tomu, že roční placenou dovolenou lze považovat za jakousi roční dobu odpočinku, je zřejmé, že k periodickému střídání mezi výkonem práce a dobou čerpání dovolené bude docházet, oproti střídání denní doby odpočinku a týdenní doby odpočinku s výkonem práce, v časově nejdělsím úseku, avšak i tento časový úsek by měl mít nějaké racionální mantinely. I proto tedy Výbor expertů připomněl význam dodržování principu omezení odložení čerpání roční placené dovolené, dle něhož je nutné vyčerpat určitou část nevyčerpané roční placené dovolené, a to tedy tu část nároku na dovolenou, která přesahuje minimální standard dvou týdnů, který je nutno vyčerpat ještě dříve, nejpozději do osmnácti měsíců po konci roku, ve kterém na tuto dovolenou zaměstnanci vznikl nárok. Pouze čerpání určité části roční placené dovolené tedy může být odloženo až na osmnáct měsíců od konce roku, ve kterém na ni zaměstnanec nabyl nárok. Minimální dvoutýdenní část této dovolené, pokud ani tato nebyla zaměstnancem vyčerpána, pak musí být zaměstnancem vyčerpána nejpozději do konce roku následujícího po roce, ve kterém zaměstnanci na tuto dovolenou vznikl nárok.

Problematice práva na roční placenou dovolenou či její část při skončení pracovněprávního vztahu se pak věnuje článek 11 úmluvy č. 132, který stanoví, že *„zaměstnaná osoba, která završila minimální dobu výkonu práce odpovídající době, kterou lze vyžadovat podle článku 5 odst. 1 této úmluvy, obdrží při skončení pracovního poměru buď placenou dovolenou odpovídající délce její práce, za kterou dosud takovou dovolenou neobdržela, nebo náhradu mzdy místo této dovolené nebo se jí poskytne možnost převést odpovídající nárok na dovolenou do budoucna.“* Bod 3 odstavce 4 doporučení č. 98 pak v daném ohledu stanoví, že by mělo být ponecháno na vhodně

⁵⁰⁴ ILO: Working time: Reduction of hours of work, weekly rest and holidays with pay, General Survey of the reports relating to the Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 (No. 116), the Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14), the Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106), and Recommendation (No. 103), and the Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132), ILC, Report III (Part 4B), 70th Session, 1984, bod 279.

nastaveném mechanismu ve vnitrostátní právní úpravě, který by jasně zakotvil, že jakýkoliv pracovník, který nezískal v průběhu roku nárok na roční placenou dovolenou či její část, a to z důvodu skončení pracovněprávního vztahu, by měl mít nárok na poměrnou část roční placené dovolené, a to v poměru k době, po kterou vykonával práci, či na náhradu v penězích za tuto část dovolené, nebo na převedení odpovídající části placené dovolené do určité tzv. dovolenkové pokladny.⁵⁰⁵ S uvedeným názorem nesouhlasím, neboť neodpovídá dikci článku 11, který vyžaduje zachovat nárok zaměstnance na nevyčerpanou roční dovolenou či její část pouze v případě, kdy bude naplněna dikce článku 5 odstavce 2 úmluvy č. 132, tj. kdy zaměstnanec odpracuje alespoň dobu potřebnou pro nabytí nároku na roční placenou dovolenou či její část. Pokud zaměstnanec tuto dobu neodpracuje, nemá tedy nárok ani na roční placenou dovolenou, ani na její část, a proto mu přirozeně po skončení pracovněprávního vztahu s ohledem na nárok na tuto dovolenou za konkrétní rok, ve kterém byl pracovněprávní vztah ukončen, nemůže nic přebývat. Co se týče nevyčerpaného nároku na roční placenou dovolenou či na její část při skončení pracovněprávního vztahu, dává článek 11 úmluvy č. 132 vlastně 3 možnosti, jak s takovým zbytkem dovolené naložit. Zaměstnanec může tuto dovolenou buď reálně vyčerpat, nebo na místo čerpání této dovolené obdržet náhradu mzdy, nebo si nárok na čerpání této dovolené převést do budoucna v rámci systému tzv. dovolenkových pokladen. V tomto ohledu Výbor expertů v minulosti zdůraznil, že článek 11 úmluvy č. 132 tyto nároky zaměstnanci garantuje nehledě na skutečnost, z jakého důvodu byl pracovněprávní vztah ukončen.⁵⁰⁶

Článek 12 úmluvy č. 132 se věnuje problematice vzdání se nároku na minimální délku roční placené dovolené a zřeknutí se čerpání této dovolené výměnou za finanční náhradu, když stanoví, že „*dohody o vzdání se nároku na minimální délku každoroční placené dovolené stanovenou v článku 3 odst. 3 této úmluvy nebo o zřeknutí se takové dovolené za náhradu nebo jiným způsobem budou podle vnitrostátních podmínek neplatné nebo budou zakázány.*“ Jeho cílem je tak jednoznačně zaručit, aby zaměstnanec skutečně příslušný minimální nárok na roční placenou dovolenou vyčerpal a odpočinul si od výkonu práce. V daném ohledu Výbor expertů taktéž dospěl k závěru, že roční placená dovolená má nezczitelný charakter, a zaměstnanci, který neměl reálnou možnost tuto dovolenou vyčerpat nebo nárok na ni dobrovolně odmítal, nemůže nárok na tuto dovolenou zaniknout, a to ani v případě, kdy je již překročena lhůta stanovená úmluvou č. 132 pro

⁵⁰⁵ Systém dovolenkové pokladny je založen na bázi centrálně spravovaného fondu pro dovolenou zaměstnanců, z něž zaměstnanci dostávají platbu v penězích teprve poté, co si dovolenou skutečně čerpají, a to i poté, co již byl skončen pracovněprávní vztah. Viz blíže ILO: Holidays with pay, Report VI(2), ILC, 53rd Session, Geneva, 1969, s. 110.

⁵⁰⁶ Viz blíže Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5, strana 134.

možnou přenositelnost příslušného nároku na dovolenou. Zaměstnanci by tak měli mít možnost roční placenou dovolenou především reálně vyčerpat a ve volném čase se zrelaxovat od výkonu práce a načerpat nové síly, přičemž možnost náhrady mzdy za nevyčerpanou část nároku na roční placenou dovolenou je reálná pouze v případě skončení pracovního poměru.⁵⁰⁷

Problematicke řádné odměny při čerpání roční placené dovolené se věnuje článek 7 úmluvy č. 132, když v daném směru v odstavcích 1 a 2 stanoví, že *„každá osoba, která čerpá dovolenou stanovenou podle této úmluvy, dostane za celou dobu takové dovolené nejméně svou normální nebo průměrnou mzdu (včetně odpovídající peněžité náhrady jakékoliv části mzdy, která je vyplácena v naturáliích a která není trvalou platbou, náležející dotyčné osobě nezávisle na tom, zda je na dovolené či nikoliv) vypočítanou způsobem stanoveným příslušným orgánem nebo způsobem obvyklým v každé zemi“* a že *„částky náležející podle odstavce 1 tohoto článku budou vyplaceny dotyčné zaměstnané osobě před její dovolenou, ledaže by bylo ujednáno něco jiného v dohodě, kterou jsou tato osoba a zaměstnavatel vázáni.“* Článek 7 úmluvy č. 132 tak obsahuje dvě možnosti odměny za roční placenou dovolenou, buď v podobě standardního výdělků zaměstnance, nebo v podobě průměrného výdělků zaměstnance. Bod doporučení č. 98 k tomu pak dodává, že každá osoba, která si vybírá roční placenou dovolenou či její část, by měla obdržet po celé toto období minimálně odměnu stanovenou v kolektivní smlouvě, rozhodčím nálezem nebo ve vnitrostátních právních předpisech, anebo standardní odměnu zakotvenou ve vnitrostátních právních předpisech, a to včetně finanční částky odpovídající hodnotě naturální odměny, pokud taková odměna zaměstnanci přísluší. Další relevantní složky pro výpočet odměny při čerpání placené dovolené mohou zahrnovat výkonnostní odměny, provize a pobídkové platby, příplatek za noční či nebezpečnou práci nebo benefity spojené s délkou pracovního vztahu či se senioritou. Důležitým aspektem odměny při čerpání placené roční dovolené je také skutečnost, že tato odměna musí být zaměstnanci poskytnuta ještě před samotným čerpáním příslušné dovolené, pokud není mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem stanoveno jinak.

⁵⁰⁷ Ibid., strana 136.

2.5. K právní úpravě noční práce

2.5.1. Úvodem

Mezinárodní právní úprava noční práce měla v rámci Mezinárodní organizace práce poměrně zajímavý historický vývoj, a proto považuji za vhodné se o něm v úvodu této podkapitoly krátce zmínit. Při výkladu je potřebné se věnovat i ryze neprávním úvahám, neboť tyto jsou nedílně spjaté s vývojem v této právní oblasti a byly mnohdy stěžejními faktory, které utvářely její změny. Touha určitým způsobem normovat výkon noční práce sílila v době průmyslové revoluce, která stále ve větší míře přinášela možnost i potřebu výkonu práce v době, během níž lidé běžně spí, tedy v době noční. V průmyslové době, která s sebou tedy přinesla možnost vnesení umělého světla do přirozené tmy, se kterou se ruku v ruce zvyšovala možnost výkonu práce v noční době, bylo nutno v odborné diskuzi řešit nejen skutečnou potřebu naplňování stále větších společenských potřeb či vylepšování technologických možností a ekonomické efektivity, ale i dopady výkonu práce zejména na zdraví a bezpečnost zaměstnaných osob, které k naplňování těchto cílů výraznou měrou přispívali, a také na správnou rovnováhu mezi jejich soukromým a pracovním životem. Začaly se tedy stále častěji v rámci odborných debat diskutovat výhody a nevýhody noční práce a její správné právní uchopení, které by výhody co nejvíce zohlednilo a nevýhody prostřednictvím vhodně nastavených preventivních opatření co nejvíce potlačilo. Mezi zjevné výhody noční práce patří umožnění nepřetržitosti služeb, vyřešení nutnosti nepřetržitosti některých výrobních procesů, zvýšená produktivita a efektivnost výroby, kladný vliv na zaměstnanost či na zvyšování ekonomického blahobytu občanské společnosti. Mezi diskutované nevýhody noční práce patří již tradičně její údajný negativní vliv na zdraví zaměstnanců, kdy z některých studií plyne, že u některých zaměstnanců může noční práce přispět k nemocem, jako je chronická nespavost, obezita, diabetes, rakovina plic či kardiovaskulární nemoci.⁵⁰⁸ Vliv noční práce na zdraví zaměstnanců však nikdy nebyl jednoznačně prokázán. Mezi další nevýhody noční práce je tradičně řazena obtížnost sladění soukromého a pracovního života, kdy zaměstnanci vykonávající práci v noční době často musí odpočívat v době, která je typická pro tradiční denní aktivity.

Především na základě těchto úvah vznikala na půdě Mezinárodní organizace práce snaha o mezinárodní právní uchopení problematiky výkonu noční práce. Krátce po vzniku Mezinárodní

⁵⁰⁸ Viz blíže ILO: Night work, Report V(1), ILC, 76th Session, Geneva, 1989, s. 8.

organizace práce byly vytvořeny Úmluva č. 4 o noční práci žen⁵⁰⁹ a Úmluva č. 6 o noční práci mladistvých v průmyslu⁵¹⁰. Tyto úmluvy se tedy týkaly vždy speciální kategorie osob, u nichž se mělo za to, že na ně výše uvedené nevýhody noční práce mají mnohem negativnější vliv než na jiné kategorie zaměstnanců. V daném ohledu byly v dřívějších medicínských studiích učiněny závěry, že noční práce ženám způsobuje chronickou chudokrevnost nebo tuberkulózu z důvodu nedostatku slunečního svitu. Taktéž se mělo za to, že nařizovat výkon práce ženám v nočních hodinách je proti dobrým mravům a je s to rozvracet rodinné hodnoty.⁵¹¹ Proto úmluva č. 4 zapovídala ženám jakýkoliv výkon noční práce, nehledě na skutečnost, zda ji vykonávali ve veřejném či soukromém průmyslovém podniku.

Později byla v kontextu problematiky noční práce žen přijata Úmluva č. 41, o noční práci žen⁵¹², která revidovala původní úmluvu č. 4 zejména ve snaze o větší flexibilitu v kontextu definice časového období noci a taktéž o zakotvení výjimky pro ženy vykonávající práci ve vysokých manažerských pozicích. Následovala Úmluva č. 89, o noční práci žen⁵¹³, která měla za cíl revidovat definici pojmu „noc“, vyloučit z osobní působnosti úmluvy kategorii žen vykonávajících práci ve zdravotních a sociálních službách, které běžně nevykonávají manuální práci, upravit možnost neaplikace úmluvy za mimořádných okolností a zakotvit ochranu zabraňující možnosti zneužití při aplikaci výjimek v podobě konzultace zamýšleného využití výjimek s reprezentativními sociálními partnery.⁵¹⁴ Úmluvu č. 6 následovaly Úmluva č. 79 o noční práci mladistvých v neprůmyslových pracích⁵¹⁵ a Úmluva č. 90 o noční práci mladistvých zaměstnaných v průmyslu.⁵¹⁶

Za využití dodatku k Ústavě Mezinárodní organizace práce, který doplnil do jejího článku 19 odstavec 9, který opravňuje Konferenci na základě dvoutřetinové většiny po doporučení

⁵⁰⁹ Dále jen „úmluva č. 4“.

⁵¹⁰ Dále jen „úmluva č. 6“.

⁵¹¹ Viz blíže ILO: Night work of women in industry, General Survey of the reports concerning the Night Work (Women) Convention, 1919 (No. 4), the Night Work (Women) Convention (Revised), 1934 (No. 41), the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 (No. 89), and the Protocol of 1990 to the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948, Report III (Part 1B), ILC, 89th Session, 2001, zejména bod 36.

⁵¹² Dále jen „úmluva č. 41“.

⁵¹³ Dále jen „úmluva č. 89“.

⁵¹⁴ Viz blíže ILO: Partial Revision of the Convention (No. 4) concerning Employment of Women during the Night (1919) and of the Convention, (No. 41) concerning Employment of Women during the Night (revised 1934), Report IX, ILC, 31st Session, San Francisco, 1948, strany 23–33.

⁵¹⁵ Dále jen „úmluva č. 79“.

⁵¹⁶ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 90, Noční práce mladistvých (průmysl) (revidovaná) (1948), viz blíže Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 460/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o noční práci mladistvých zaměstnaných v průmyslu (revidovaná 1948) (č. 90), dále jen „úmluva č. 90“.

Správní rady vypovědět úmluvu, která je v účinnosti, pokud se zdá, že již ztratila svůj význam a nemůže dále užitečně přispívat dosažení cílů Organizace, byly úmluvy č. 4 a 41 vypovězeny.

Co se týče úmluvy č. 89, byly v souvislosti s ní v 70. letech 20. stolení vzneseny pochybnosti v kontextu vhodnosti zachování zvláštních ochranných opatření týkajících se pouze žen ve světle nutnosti zachování principu rovných příležitostí a nediskriminace mezi muži a ženami v zaměstnání. V podstatě byly zastávány dva hlavní názorové proudy. Jeden z nich hájil potřebu specifických pravidel pro výkon noční práce a požadoval rozšíření této ochrany i na muže, druhý byl toho názoru, že zákaz noční práce pouze pro ženy nemá žádný objektivní základ, který by jej zdůvodnil a ospravedlnil a je tedy v rozporu s principem rovných příležitostí a nediskriminace mezi muži a ženami. Nedůvodně tak zabraňuje ženám v přístupu k určitým zaměstnáním i jejich vyššímu výdělku a k příplatkům za práci se ztěžujícím vlivem.⁵¹⁷ Následně, po dlouhých letech debat, blokace legislativního procesu týkajícího se této problematiky a vzrůstající kritice úmluvy č. 89, byl přijat přístup, který jednak prostřednictvím Protokolu k úmluvě č. 89 tuto částečně revidoval, a jednak vytvořením úmluvy č. 171 o noční práci⁵¹⁸, která zakotvila, co se týče výkonu práce v noci, adekvátní ochranu pro všechny pracovníky neohledně na jejich pohlaví, vyhověl naplnění principu rovného zacházení a nediskriminace mezi muži a ženami. V kontextu úmluvy č. 89 a vnitrostátních ustanovení se Výbor expertů v poslední době již vícekrát vyjádřil v tom smyslu, že obecná ochranná opatření pro zaměstnané ženy, které mají podobu všeobecných zákazů, a nikoliv zvláštních odůvodněných zákazů směřujících například k ochraně mateřství, musí být považovány v soudobém chápání mezinárodního pracovního práva za překonané a nadbytečné omezování principu rovných příležitostí a nediskriminace mezi muži a ženami. Ve stejném duchu se několikrát Výbor expertů vyjádřil ostatně i v kontextu Úmluvy č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání⁵¹⁹, když dospěl k závěru, že ochranná opatření, která se vztahují na ženy, a která jsou založena pouze na neobjektivních stereotypech týkajících se jejich profesních dovedností a role ve společnosti, porušují princip rovného zacházení mezi muži a ženami. Proto by měla dle názoru Výboru expertů ochranná opatření týkající se žen být striktně limitována pouze na ochranu mateřství. Co se týče

⁵¹⁷ Viz blíže ILO: Night work of women in industry, General Survey of the reports concerning the Night Work (Women) Convention, 1919 (No. 4), the Night Work (Women) Convention (Revised), 1934 (No. 41), the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 (No. 89), and the Protocol of 1990 to the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948, Report III (Part 1B), ILC, 89th Session, 2001, strany 20–32.

⁵¹⁸ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171, Noční práce (1990), viz blíže Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 230/1998 Sb., o sjednání Úmluvy o noční práci, 1990, (č. 171), dále jen „úmluva č. 171“.

⁵¹⁹ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111, Diskriminace (zaměstnání a povolání), (1958), viz blíže Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 465/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o diskriminaci (zaměstnání a povolání) (č. 111) a Úmluvy o ochraně pracovníků před ionisujícím zářením (č. 115), dále jen „úmluva č. 111“.

opatření na ochranu zdraví a bezpečnosti zaměstnanců při práci se ztěžujícím vlivem za nebezpečných či obtížných podmínek, kterou je i noční práce, měla by být tato ochrana zacílena jak na ženy, tak na muže, přičemž by měly být brány v potaz pouze genderové rozdíly v souvislosti se zvláštními riziky pro to které pohlaví.⁵²⁰ Na těchto principech je ostatně založena i úmluva č. 171, která nebyla navržena jako genderově specifický nástroj, avšak má naopak za cíl chránit všechny noční pracovníky nehledě na jejich pohlaví skoro ve všech typech odvětví a povolání.

Dále v textu této kapitoly bych se tedy již dále do detailu rád věnoval pouze rozboru úmluvy č. 171, kterou je možno považovat vzhledem k výše nastíněnému historickému kontextu z popsanych mezinárodních úmluv věnujících se tomuto tématu za jediný relevantní mezinárodní právní nástroj obecné úpravy noční práce. Úmluvám č. 79 a 90, věnujícím se specifické kategorii mladistvých, se budu věnovat ve specifické kapitole, kde budu rozebírat úmluvy týkající se specifických kategorií zaměstnanců či specifických profesí. Úmluvě č. 89 se věnovat dále blíže nebudu, neboť tato byla ostatně i přes její prvotní ratifikaci tehdejší Československou republikou, kdy byla zapsána generálním ředitelem Mezinárodní organizace práce dne 12. června 1950 a pro Československou republiku vstoupila v platnost dne 12. června 1951, vypovězena Českou republikou dne 27. června 2001.

2.5.2. K definicím noční práce a nočního pracovníka

Hned v úvodním článku 1 úmluvy č. 171 můžeme nalézt v jeho písmenech a) a b) definice noční práce a nočního pracovníka, když stanoví, že *„pro účely této úmluvy výraz „noční práce“ znamená veškerou práci, která je vykonávána po dobu ne méně než sedmi po sobě jdoucích hodin zahrnující interval mezi půlnocí a pátou hodinou ranní a která bude určena příslušným orgánem po projednání s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků nebo kolektivními smlouvami“*, a že *„výraz „noční pracovník“ znamená zaměstnanou osobu, jejíž práce vyžaduje, aby byla vykonávána v průběhu podstatného počtu hodin noční práce, který přesahuje stanoveny limit. Tento limit bude stanoven příslušným orgánem po projednání s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků nebo kolektivními smlouvami.“* Na rozdíl od předchozích úmluv č. 4, 41 a 89, které se v rámci definic věnovaly definici pojmu „noc“, úmluva č. 171 se věnuje definicím pojmů *„noční práce“* a *„noční*

⁵²⁰ Viz blíže Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5, strana 153.

pracovník“, přičemž první z těchto pojmů se věnuje specifickému časovému období v průběhu noci, ve kterém, pokud je vykonávána pro zaměstnavatele práce, je tato považována za noční práci, a druhý z nich se věnuje frekvenci výkonu noční práce u konkrétního pracovníka. Správné rozlišování mezi těmito pojmy je, jak se ještě později ve výkladu v této podkapitole ukáže, značně důležité, neboť úmluva č. 171 rozlišuje mezi ochranou zaměstnanců, vykonávajících jakoukoliv práci v noci, a ochranou pouze nočních pracovníků. Jelikož zde platí premisa, že ne každý pracovník, který vykoná někdy noční práci, musí být automaticky považován taktéž za nočního pracovníka ve smyslu úmluvy, je zřejmé, že určitá ochranná ustanovení této úmluvy se budou týkat pouze omezené kategorie pracovníků, u nichž je možné dovodit, že splňují definici nočního pracovníka.

Co se týče definice noční práce v kontextu její délky, je zde zřejmé, že její absolutní požadované minimální časové vymezení je oproti předchozím úmluvám značně kratší, kdy je požadováno namísto minimálních 11 hodin pouze 7 hodin. Další podmínkou je, že v rámci těchto minimálních 7 hodin musí vždy figurovat časový úsek zahrnující dobu od 00:00 hodin do 5:00 hodin, neboť se má za to, že právě v tomto časovém úseku dochází k největšímu rušení fyziologických a jiných periodických rytmů.⁵²¹

S ohledem na definici noční práce a v ní užitého pojmu „podstatný počet hodin“ je zřejmé, že bylo snahou mezinárodního zákonodárce v určitých ohledech chránit pouze takové pracovníky, kteří jsou výkonem noční práce opravdu vážně ovlivněni, a vyloučit tak případy, kdy je noční práce vykonávána pracovníky pouze nahodile, občasně či výjimečně. Stanovení tohoto „podstatného počtu hodin“ je ponecháno v rámci vnitrostátní právní úpravy buď na příslušném kompetentním vnitrostátním orgánu, ovšem s podmínkou projednání s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, anebo na ujednání v kolektivních smlouvách. Zajímavá je v tomto ohledu skutečnost, že při projednávání úmluvy se návrh na zakotvení 200 hodin ročně, jako dělicího kritéria pro stanovení podstatnosti počtu hodin vykonaných v noční době, zdál jako příliš nízký.⁵²² Je zřejmé, že vzhledem k výše uvedenému rozlišování ochrany oddělující v některých případech ochranu nočních pracovníků od nechránění zbylých pracovníků, je nanejvýš žádoucí, aby ve vnitrostátních právních rádech byli noční zaměstnanci jasně definováni právě i s ohledem na jasné vymezení kritéria tzv. podstatnosti počtu hodin

⁵²¹ Viz blíže ILO: Night work, Report IV(2A), ILC, 77th Session, Geneva, 1990, p. 34; and ILO: Record of Proceedings No. 26, ILC, 77th Session, 1990, s. 26/2.

⁵²² Viz blíže ILO: Record of Proceedings No. 26, ILC, 77th Session, 1990, s. 26/6.

odpracovaných v noční době. Stanovení určitého nutného rozsahu práce se tak dle mého názoru může vztahovat k časové veličině týdne, měsíce i roku. Stěžejní je, aby bylo jasně vymezeno a nezpůsobovalo v rámci definice nočního pracovníka nejasnosti vedoucí k právní nejistotě.

2.5.3. K osobní působnosti úmluvy o noční práci

Osobní působnosti úmluvy č. 171 je věnována pozornost v jejím článku 2 odstavci 1, kde se stanoví, že „*tato úmluva se vztahuje na všechny zaměstnané osoby s výjimkou těch osob, které jsou zaměstnány v zemědělství, v chovu dobytka, v rybolovu, v námořní dopravě nebo ve vnitrostátní plavbě.*“ Je tedy zřejmé, že úmluva se vztahuje skoro na všechny kategorie zaměstnanců, tedy jak muže, tak ženy, vykonávající práci ve veřejném či soukromém sektoru, přičemž je nerozhodné, zda na plný či kratší pracovní úvazek. U určitých výše zmíněných povolání bylo vzhledem k jejich specifčnosti s ohledem na noční práci rozhodnuto, že nebudou spadat do osobní působnosti úmluvy.⁵²³ V kontextu úmluv č. 6, ale zejména pak úmluv č. 79 a č. 90, které stanoví obecný zákaz práce v noci mladistvým, vystala otázka, zda se na mladistvé zaměstnance vztahuje i obecná úmluva č. 171 o noční práci. Úmluva č. 79 například stanoví, že mladiství mladší osmnácti let nesmějí být zaměstnáváni ani pracovat v noci, přičemž za noc považuje dobu alespoň dvanácti po sobě jdoucích hodin, kdy do této doby musí nutně spadat časový úsek mezi desátou hodinou večer a šestou hodinou ráno. Úmluva č. 90 pak stanoví, že mladiství mladší osmnácti let nesmějí být zaměstnáváni ani pracovat v noci, přičemž za noc taktéž považuje dobu dvanácti po sobě jdoucích hodin, kdy do této doby musí, v případě mladistvých zaměstnanců mladších šestnácti let, nutně spadat časový úsek mezi desátou hodinou večer a šestou hodinou ráno, a v případě mladistvých od šestnácti do osmnácti let musí tato doba zahrnovat časový úsek, určený příslušným orgánem, v trvání alespoň sedmi po sobě jdoucích hodin mezi desátou hodinou večer a sedmou hodinou ráno, kdy příslušný orgán může stanovit různé časové úseky pro různé oblasti, odvětví, podniky nebo průmyslové obory nebo závody, avšak před určením časového úseku začínajícího po jedenácté hodině večer se musí poradit se zúčastněnými organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků. Bylo tedy otázkou, zda se na tyto kategorie pracovníků má aplikovat i obecná úmluva č. 171. Při přípravných pracích pak bylo jednoznačně řečeno, že se úmluva č. 171 bude vztahovat i na kategorie mladistvých pracovníků.⁵²⁴ Dále je potřebné zmínit, že článek 2

⁵²³ Viz blíže ILO: Night work, Report V(1), ILC, 76th Session, Geneva, 1989, s. 70.

⁵²⁴ Viz blíže ILO: Night work, Report V(2), ILC, 76th Session, Geneva, 1989, s. 28.

odstavec 2 představuje významnou možnost pro výjimku z aplikace diskutované úmluvy, když stanoví, že „člen, který ratifikuje tuto úmluvu, může po projednání s reprezentativními organizacemi zúčastněných zaměstnavatelů a pracovníků vyloučit z jejího rozsahu zcela nebo zčásti omezené kategorie pracovníků, pokud by u nich provádění Úmluvy vyvolalo zvláštní problémy podstatné povahy.“ Článek 2 odstavec 3 v daných souvislostech pak upřesňuje, že „každý člen, který využije možnosti poskytnuté v odstavci 2 tohoto článku, uvede ve svých zprávách o provádění Úmluvy podle článku 22 Ústavy Mezinárodní organizace práce všechny kategorie pracovníků takto vyloučené a důvody, pro které byly vyloučeny. Rovněž uvede všechna opatření učiněná k postupnému rozšíření ustanovení Úmluvy na dotyčné pracovníky.“ Na základě dikce těchto ustanovení, které je nutno interpretovat v jejich vzájemné provázanosti, asi nepřekvapí, že se v rámci jejich projednávání dospělo k interpretačnímu závěru, že záměrem těchto ustanovení rozhodně není vytvořit prostor pro možnost stanovení všeobecné výjimky pro celé odvětví⁵²⁵, ale spíše nabídnout určitou omezenou kontrolovanou míru flexibility s ohledem na případné těžkosti při ratifikaci úmluvy.⁵²⁶ Cílem je tedy umožnit výjimku pouze omezené skupině zaměstnanců, u kterých se prokáží zjevné komplikace v souvislosti s naplňováním požadavků úmluvy, a nikoliv tedy možnost využití výjimky široce na celé sektory. U určitých, zvláště zranitelných skupin osob, jako jsou například pracovníci v cizích domácnostech, je Výbor expertů k udělovaným výjimkám, které se nezakládají na žádném objektivním důvodu, a jsou tedy příliš široké a neopodstatněné, značně skeptický.⁵²⁷

2.5.4. K balíčku opatření souvisejících s noční prací

Za určité srdce úmluvy č. 171 je možno považovat její článek 3, který obsahuje balíček minimálních opatření, která mají za cíl zmírňovat negativní následky výkonu noční práce. Tento článek tak v odstavci 1 stanoví, že „ve prospěch nočních pracovníků budou učiněna zvláštní opatření vyžadovaná povahou noční práce, která budou zahrnovat jako minimum opatření uvedená v člancích 4 až 10, a to za účelem chránit zdraví nočních pracovníků, napomáhat jim při plnění jejich rodinných a společenských povinností, poskytovat jim příležitosti pro rozvoj a postup v zaměstnání a přiměřeně je odškodňovat. Tato opatření budou také přijata v oblasti bezpečnosti

⁵²⁵ Viz blíže ILO: Night work, Report V(2), ILC, 76th Session, Geneva, 1989, s. 44.

⁵²⁶ Viz blíže ILO: Record of Proceedings No. 30, Report of the Committee on Night Work, ILC, 76th Session, Geneva, 1989, s. 30/12.

⁵²⁷ Viz blíže ILO: Working time of live-in domestic workers, Domestic Work Policy Brief No. 7. The Domestic Workers Recommendation, 2011 (No. 201).

práce a ochrany mateřství pro všechny, kteří vykonávají noční práci“, přičemž v odstavci 2 následně dodává, že „opatření, uvedená v odstavci 1 výše, mohou být prováděna postupně.“ Určitým interpretačním oříškem by se mohlo zdát poměrně neobvyklé právní ustanovení uvedené v odstavci 2, které umožňuje postupné provádění příslušných opatření. Pod tímto procesem je nutno dle názoru Výboru expertů chápat takovou aplikaci úmluvy, která umožní postupné zavádění v ní uvedených opatření například s ohledem na velikost podniku, zvláštnosti a rizika daného odvětví a sektoru⁵²⁸, ale i s ohledem na šíři a rozdílnou míru aplikace některých jednotlivých ustanovení úmluvy, která sama o sobě umožňují přijetí hned několika vhodných instrumentů. Vždy se však musí jednat o postupné zavádění jednotlivých opatření vyjmenovaných v článku 3 v jejich vzájemné souvislosti, nikoliv o to, že by u určitého opatření, které vyžaduje jasné hranice a určuje jasné podmínky aplikace, byly tyto hranice a podmínky na začátku rozměňovány podmínkami pro zaměstnance výrazně nevýhodnějšími. Tak například minimální doby, uvedené v článku 7 v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím jako nepřekročitelné, nemohou být pod záštitou tzv. progresivního uplatňování tohoto článku nejdříve ještě více časově omezeny s vizí, že se postupně dospěje k časovému standardu, v tomto článku uvedeném jako minimálnímu.⁵²⁹

Příslušná opatření, o kterých hovoří nejen článek 3 úmluvy č. 171, ale které upřesňuje a mnohdy i rozšiřuje doporučení č. 178⁵³⁰, lze rozdělit hned do několika skupin. Jedna skupina těchto opatření se věnuje posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance pro výkon noční práce a jeho případnému převedení na jinou vhodnou práci. Další skupina se věnuje ochraně mateřství zaměstnankyň pracujících v noci. Následující skupiny se týkají bezpečného a zdravého pracovního prostředí nočních zaměstnanců, sociálních služeb pro noční zaměstnance, odměny za výkon noční práce, povinných konzultací se sociálními partnery, vhodné modifikace pracovní doby nočních pracovníků či dalších souvisejících opatření.

Opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví nočních pracovníků lze nalézt v člancích 4 a 6 úmluvy č. 171. Článek 4 úmluvy č. 171 v odstavci 1 stanoví, že „na vlastní žádost budou mít pracovníci právo podrobit se bezplatnému lékařskému vyšetření a obdržet radu o tom, jak se

⁵²⁸ Viz blíže ILO: Night work, Report IV(1), ILC, 77th Session, Geneva, 1990, strany. 3 a 4.

⁵²⁹ Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5, strana 163.

⁵³⁰ Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 178 o noční práci, dostupné na:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312516:NO, dále jen „doporučení č. 178“.

vyhnout zdravotním problémům spojeným s jejich prací nebo jak omezit tyto problémy: a) před zařazením jako noční pracovník; b) v pravidelných intervalech během tohoto zařazení; c) jestliže pocítí během takového zařazení zdravotní problémy, které nejsou způsobeny jinými činiteli než výkonem noční práce", k čemuž pak odstavec 2 tohoto článku dodává, že „s výjimkou konstatování o zdravotní nezpůsobilosti k noční práci, obsah nálezu takového vyšetření nebude bez souhlasu pracovníků předán nikomu jinému a nebude užíván v jejich neprospěch.“ V průběhu sjednávání úmluvy bylo v souvislosti s tímto ustanovením dospěno k závěru, že veškerá tato opatření jsou nutná. Ještě před přidělením na příslušné místo, kde bude noční pracovník vykonávat práci, je zásadní posoudit, zda je vůbec příslušný pracovník fyziologicky způsobilý k pravidelnému výkonu noční práce. Průběžné posouzení zdravotní způsobilosti u těchto pracovníků je taktéž důležité, neboť u určité části původně způsobilých zaměstnanců se postupem času ukáže, že dosavadní výkon pravidelné práce v noční době měl zásadně negativní vliv na jejich zdravotní stav. Během příslušného vyšetření by se v rámci komplexní péče o tento typ pracovníků mělo dostat nočním pracovníkům i doporučení týkající se řádné adaptace na noční práci, zvláště pak s ohledem na řádný spánek, odpočinek, dietu a volnočasové aktivity nesouvisející s výkonem práce.⁵³¹ Co se týče odpovědnosti za placení příslušných vyšetření, diskutovaný článek požaduje pouze toliko, aby dané vyšetření neplatil zaměstnanec a něšlo tak k jeho tíži. Rozhodně však neznamená, že ho nutně musí platit zaměstnavatel, neboť vždy bude záležet na nastavení národní praxe, při které určitá vyšetření mohou být hrazena i státem. Nesporná je však povinnost apelující na důvěrnost zjištění vyplývajících z vyšetření, přičemž zaměstnavatel se může dozvědět pouze to, zda je zaměstnanec způsobilý pro výkon práce v pozici nočního pracovníka či nikoliv, a ne konkrétní zdravotní stav a důvody, které k tomuto závěru vedly.

Článek 6 úmluvy č. 171 pak stanoví, že „noční pracovníci, kteří jsou ze zdravotních důvodů uznáni za nezpůsobilé pro noční práci, budou převedeni, kdykoli to bude proveditelné, na podobnou práci, pro kterou jsou způsobilí“, přičemž „jestliže převedení na takovou práci není proveditelné, budou těmto pracovníkům poskytnuty stejné dávky jako dávky jiným pracovníkům, kteří jsou neschopni pracovat nebo si zajistit zaměstnání“, a dále, že „nočnímu pracovníkovi, který je uznán jako dočasně nezpůsobilý pro noční práci, bude poskytnuta stejná ochrana proti propuštění nebo proti výpovědi jako jiným pracovníkům, kterým brání v práci zdravotní důvody.“ Účelem tohoto článku je usnadnit přesun nočního pracovníka, který již dále nemůže pravidelnou noční práci z důvodu zdravotních obtíží konat, na jinou vhodnou a podobnou denní práci, tj.

⁵³¹ Viz blíže blíže ILO: Night work, Report V(1), ILC, 76th Session, Geneva, 1989, s. 49.

ideálně na práci stejné úrovně a povahy. Odstavec 2 pak chrání zaměstnance, kterým nebyla nabídnuta denní práce v tom směru, že musí mít nárok na stejné benefity jako ostatní zaměstnanci nezpůsobilí k jakékoliv jiné práci, například v podobě podpory v nezaměstnanosti, nemocenského, předčasného důchodu či nároku na invalidní důchod.⁵³² V obdobném směru se odstavec 3 tohoto článku snaží o to, aby zaměstnanec dočasně neschopný výkonu pravidelné noční práce požíval stejné ochrany před propuštěním nebo výpovědí jako ostatní pracovníci, kterým brání ve výkonu práce zdravotní důvody. Výbor expertů výše uvedenou ochranu nočních pracovníků považuje za jeden ze základních stavebních kamenů ochranného balíčku pro noční pracovníky, který je má určitým způsobem ochránit od nepříznivých následků výkonu pravidelné noční práce.⁵³³

V článku 5 úmluvy se již s ohledem na všechny pracovníky konající práci v noční době, nejen tedy na noční pracovníky, stanoví, že „*pracovníkům vykonávajícím noční práci budou k dispozici přiměřené prostředky první pomoci včetně opatření umožňujících v případě potřeby rychle převezení takových pracovníků na místo, kde jim může být poskytnuto vhodné ošetření.*“ V rámci uvedeného ustanovení byla mezinárodním zákonodárcem reflektována skutečnost, že byt' jsou tato opatření potřebná pro řádné řešení následků rizik vyplývajících z daného povolání po celou dobu, nikoliv tedy jen v noci, noční práce je spojena s takovými specifiky, které vyžadují pro zachování shodného stupně ochrany přijetí odlišných opatření.⁵³⁴ Během tvorby úmluvy č. 171 bylo totiž zjištěno, že lidský organismus je v noční době více citlivý na určitá rušení vyplývající z okolí i na formu organizace práce.⁵³⁵ Proto je nutné při určování obsahu úkolů nočním pracovníkům brát v potaz, že určité kvalitativně shodné faktory prostředí mohou na pracovníka během noční a denní doby působit naprosto odlišně a ve snaze o zachování stejného stupně ochrany pracovníků je třeba v případě noční práce přijmout dodatečná opatření.⁵³⁶

Ochraně mateřství v souvislosti s výkonem noční práce se věnuje článek 7 úmluvy č. 171, který přináší v daném ohledu hned několik opatření. Stanoví totiž v odstavci 1, že „*budou přijata opatření k zajištění toho, aby pracovnícím, které by jinak byly vyzvány pracovat v noci, byla dána možnost jiné než noční práce: a) po dobu minimálně 16 týdnů před a po narození dítěte, z čehož*

⁵³² ILO: Record of Proceedings No. 26, Report of the Committee on Night Work, ILC, 77th Session, Geneva, 1990, s. 26/9.

⁵³³ Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5, strana 170.

⁵³⁴ ILO: ILO: Night work, Report IV(2A), ILC, 77th Session, Geneva, 1990., s. 49.

⁵³⁵ ILO: Record of Proceedings No. 26, Report of the Committee on Night Work, ILC, 77th Session, 1990, s. 26/17.

⁵³⁶ Ibid.

nejméně 8 týdnů bude před očekávaným narozením dítěte; b) v průběhu dalšího období na základě předloženého lékařského potvrzení, podle kterého je to nutné z důvodu zdraví matky nebo dítěte: i. v době těhotenství; ii. během určité doby, která následuje po období po narození dítěte, stanoveném v souladu s písmenem (a) výše, jejíž délka bude stanovena příslušným orgánem po projednání s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků.“ V odstavci 2 se ohledem na opatření, která mají zajistit pracovnícím jinou než noční práci, upřesňuje, že „opatření uvedená v odstavci 1 tohoto článku mohou zahrnovat převedení na denní práci, pokud je to možné, poskytování dávek sociálního zabezpečení nebo prodloužení mateřské dovolené.“ V odstavcích 3 a 4 můžeme najít další ochranu pracovnícím v souvislosti s propuštěním, minimální výší příjmu, nemožností ztráty nabytých výhod spojených s noční prací a nemožností snížení ochrany a výhod spojených s mateřskou dovolenou. Konkrétně pak odstavec 3 říká, že „během období uvedeného v odstavci 1 tohoto článku: a) pracovnice nesmí být propuštěna ani jí nesmí být dána výpověď vyjma oprávněných důvodů, které nesouvisí s těhotenstvím nebo narozením dítěte; b) příjem pracovnice bude udržován na úrovni postačující k zachování přiměřené životní úrovně pro ni a pro její dítě. Zachování takového příjmu může být zajištěno jakýmkoli z opatření uvedených v odstavci 2 tohoto článku, jinými vhodnými opatřeními nebo kombinací těchto opatření, c) pracovnice nesmí ztratit výhody vyplývající z jejího postavení, služební hodnosti a možnosti dalšího služebního postupu v zaměstnání, které mohou být spojeny s pracovním místem při noční práci, které normálně zastaví“, a odstavec 4 říká, že „ustanovení tohoto článku nesmí mít za následek snižování ochrany a výhod spojených s mateřskou dovolenou.“

Článek 7 úmluvy č. 171 se tedy věnuje možnému negativnímu efektu noční práce na těhotné ženy a ženy těsně po porodu s cílem jejich možné ochrany a zmírnění dodatečného tlaku, který sebou přináší výkon práce v noci, v době pozdního stádia gravidity a v určité době po porodu. Důležité je v tomto ohledu při interpretaci tohoto článku zmínit, že jeho záměrem není zakázat výkon práce v noci ženám během těhotenství a bezprostředně po porodu, nýbrž pouze uznává možnou potřebu zvláštní ochrany mateřství žen vykonávajících práci v noci právě z důvodu povahy noční práce. V rámci projednávání příslušné úmluvy tedy nakonec převážil názor, že by to měly být právě samy pracovnice, které by měly mít možnost rozhodnout, zda jim výkon noční práce ve výše zmíněných fázích mateřství vyhovuje. Takový přístup je souladný s principem rovnoprávnosti.⁵³⁷ Proto ochrana uvedená v odstavci 1 může být realizovaná pouze na návrh pracovnice nebo na základě lékařské zprávy. V odstavci 1 jsou stanoveny dvě délky ochranné

⁵³⁷ Viz blíže ILO: Record of Proceedings No. 30, Report of the Committee on Night Work, ILC, 76th Session, Geneva, 1989, s. 30/17 a ILO: Record of Proceedings No. 26, ILC, 77th Session, 1990, s. 26/10.

doby, a to v podobě minimální doby před porodem a po porodu v délce 16 týdnů a dodatečné doby k této minimální době, o jejíž délce musí být rozhodnuto příslušným orgánem po konzultaci s reprezentativními sociálními partnery, a ve které je možné na základě lékařské zprávy chránit ženu z důvodu jejího zdravotního stavu nebo stavu dítěte v kontextu nemožnosti výkonu noční práce ještě déle. S ohledem na minimální dobu uvedenou v úmluvě je zajímavý fakt, že v původním návrhu úmluvy figurovala minimální délka v podobě šesti měsíců, tři měsíce před porodem a tři měsíce po porodu. Toto období však bylo při projednávání úmluvy následně shledáno jako příliš dlouhé, a to zejména v porovnání s ustanoveními úmluvy č. 103, o ochraně mateřství⁵³⁸. V souvislosti s výčtem možností uvedeným v odstavci 2 je vhodné zmínit, že tento výčet je nutno považovat pouze za demonstrativní a stát, který úmluvu č. 171 ratifikoval, má tedy dozajista i možnost stanovení jiných opatření. Rozumovým základem pro odstavec 3 je pak celkem logický závěr, že ženy by neměly ztratit práci nebo příjem pouze z toho důvodu, že využívají určitého práva, které jim právní úprava přináší.⁵³⁹

Problematicke odpovídající náhrady za výkon noční práce nočních pracovníků, se věnuje článek 8 úmluvy č. 171, který stanoví, že „*odškodnění poskytovaná nočním pracovníkům formou délky pracovní doby, platu nebo podobných výhod budou uznávat charakter noční práce.*“ Článek 8 je založen na premise, že výkon noční práce má svoji zvláštní povahu, a proto by měla být nočním pracovníkům, tedy pracovníkům, kteří v podstatné míře vykonávají práci v noční době, zaručena odpovídající kompenzace za výkon této práce. Jak je možno dovodit z dikce příslušného ustanovení, nemusí se nutně jednat o kompenzaci v podobě finanční odměny, nýbrž i o jiné druhy náhrady spočívající například ve snížené pracovní doby těchto zaměstnanců oproti standardní pracovní době, speciální úpravě maximální délky směn, či v dalších benefitech. Co se týče finančního benefitu, nikoliv přímo z dikce článku 8 úmluvy, avšak z bodu 8 doporučení č. 178 plyne, že finanční kompenzace za výkon noční práce by měla být vždy doplňková standardní odměně založené na principu stejné odměny za práci stejné hodnoty.

Délkou poměrně krátký, avšak na interpretaci velice problematický je článek 9 úmluvy č. 171, který se věnuje sociálním službám pro noční pracovníky a v určitých případech i pro zaměstnance vykonávající práci v noci, když stanoví, že „*nočním pracovníkům, a pokud je to nezbytné, i pracovníkům, kteří vykonávají noční práci, budou poskytovány vhodné sociální služby.*“ Přílišná vágnost tohoto článku však byla zamýšleným záměrem, neboť měl být

⁵³⁸ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 103, o ochraně mateřství (revidovaná), 1952.

⁵³⁹ Viz blíže ILO: Night work, Report V(2), ILC, 76th Session, Geneva, 1989, s. 23.

dostatečně flexibilní s ohledem na různé postavení signatářů diskutované úmluvy a jednotlivých podniků v nich působících. Konkrétní příklady možných opatření týkajících se sociálních služeb pro pracovníky jsou blíže rozvedeny až v bodech 13 až 18 doporučení č. 178. Toto doporučení vyjmenovává v demonstrativním výčtu určité možnosti, které mohou členové využít. Jedná se o oblast dopravy zaměstnanců, zařízení určené k odpočinku pracovníků, péči o děti pracovníků, přístup k jídlu, školení a rekvalifikace a o kulturní, sportovní a rekreační aktivity. Výbor expertů na základě zpráv podávaných členy úmluvy č. 171 zjistil, že většina signatářů úmluvy do vnitrostátních právních řádů nezakomponovala opatření v podobě sociálních služeb pro noční pracovníky. V tomto směru připomíná, že sociální služby pro noční pracovníky jsou jedním z opatření v úmluvě č. 171 zakotvených, které slouží k ochraně zdraví nočních pracovníků a ke kompenzaci ztěžujícího vlivu noční práce na noční pracovníky, a které jim může pomoci v rodinných a společenských záležitostech. Proto by všichni signatáři úmluvy měli alespoň některé z těchto opatření sociálních služeb pro noční pracovníky do vnitrostátních právních řádů zakotvit, a to nehledě na skutečnost, že příklady vhodných opatření sociálních služeb jsou blíže vymezeny pouze v nezávazném doporučení č. 178. Toto doporučení ostatně signatáře nenutí veškerá tato opatření přijmout za svá, kdy je možno zrovna v kontextu článku 9 úmluvy č. 171 uvažovat o postupném přijímání vhodných opatření v oblasti sociálních služeb, tak jak ostatně výslovně zmiňuje výše rozebíraný článek 3 úmluvy č. 171.⁵⁴⁰ Co se týče problematiky přepravy, mezinárodní zákonodárce si uvědomuje, že cestování do práce a zpět v noční době je mnohem těžší než v denní době, a to jak z hlediska časového, tak z hledisek finančních či bezpečnostních.⁵⁴¹ Proto apeluje na signatáře úmluvy, aby ve vnitrostátním právu zohlednili tyto aspekty třeba tím, že v rámci vhodných opatření budou požadovat po zaměstnavatelích koordinaci rozvrhů pracovní doby s jízdními řády místní dopravy, zajištění kolektivního svozu nočních pracovníků, pomoc pracovníkům při zajištění adekvátní dopravy, příspěvek za dodatečné cestovní výdaje nebo zajištění bydlení v ubytovacích zařízeních v rozumné vzdálenosti od pracoviště. Co se týče vhodných zařízení pro odpočinek nočních pracovníků a jejich bydlení, doporučuje se jendak, tam kde je to vhodné, zajištění odpovídající izolace hluku v rámci jimi využívaného bydlení, a jednak také vhodným způsobem upravené zařízení k odpočinku pro noční zaměstnance na příslušných místech v podniku.⁵⁴² Logické odůvodnění požadavku na řádnou zvukovou izolaci spočívá ve skutečnosti, že noční pracovníci spí a čerpají síly většinou ve dne, během kterého je venkovní hluk

⁵⁴⁰ Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5, strana 186.

⁵⁴¹ Viz blíže ILO: Night work, Report V(1), ILC, 76th Session, Geneva, 1989, s. 53.

⁵⁴² Viz blíže body 14 a 15 Doporučení č. 178.

dozajista větší než v noční době.⁵⁴³ Opatření v podobě přístupu k vhodné stravě může spočívat jak v zajištění stravovacího zařízení i v noční době, ve kterém by měl zaměstnanec přístup ke stravě vhodné pro režim noční práce, tak v zajištění řádného vybavení prostor, kde by si měl zaměstnanec možnost jídlo, které si sebou přinesl, tepelně upravit. Pokud by mělo být stravování zajišťováno zaměstnavatelem prostřednictvím stravovacího zařízení, je nutné vnímat fakt, že během noční práce má pracovník odlišný tělesný rytmus, a to včetně zažívání a metabolismu, a proto by měla být strava co nejvíce tomuto faktu přizpůsobena. Dalším poměrně důležitým, avšak často opomíjeným opatřením, je zajištění vhodné péče o děti nočních pracovníků v noční době. Mezinárodní zákonodárce jako jedno z vhodných opatření vidí přizpůsobení provozních hodin zařízení starajících se o děti režimu noční práce zaměstnanců.

Článek 10 s ohledem na další vhodná opatření upravuje povinný konzultační proces se sociálními partnery, když v odstavci 1 stanoví, že *„před zavedením pracovního rozvrhu vyžadujícího práci nočních pracovníků zaměstnavatel projedná se zástupci dotyčných pracovníků podrobnosti takového rozvrhu a formy organizace noční práce, které jsou nejlépe přizpůsobeny podniku a jeho personálu, stejně jako opatření vyžadovaná z hlediska bezpečnosti práce a ochrany zdraví a sociálních služeb. V podnicích, které zaměstnávají noční pracovníky, se budou tyto konzultace konat pravidelně“*, a v odstavci 2 pak upřesňuje, že *„pro účely tohoto článku výraz „zástupci pracovníků“ znamená osoby, které jsou za takové uznány podle vnitrostátního zákonodárství nebo praxe, v souladu s Úmluvou o zástupcích pracovníků, 1971.“* Konzultace se sociálními partnery o otázkách podmínek výkonu noční práce jsou pro noční pracovníky důležitým ochrannářským opatřením. Během projednávání tohoto článku úmluvy došlo k některým nezbytným vyjasněním jeho významu.⁵⁴⁴ Ke konzultacím musí dojít ještě v době před zavedením příslušného rozhodnutí zaměstnavatele týkajícího se noční práce do praxe. Dále je zřejmé, že se obsah konzultace nemá týkat samotné možnosti zavedení režimu noční práce, nýbrž jeho následků. Konzultace se mají týkat pouze zástupců zaměstnanců, nikoliv zaměstnanců samotných, mají být průběžné a jejich výsledky nejsou pro zaměstnavatele při činění konečného rozhodnutí nikterak závazné. V diskutovaném kontextu je dozajista zajímavá i dikce bodu 25 doporučení č. 178, která požaduje, aby při organizaci noční práce nočních pracovníků bylo u pracovníka, který je

⁵⁴³ Viz blíže ILO: Record of Proceedings No. 26, Report of the Committee on Night Work, ILC, 77th Session, Geneva, 1990, s. 26/18.

⁵⁴⁴ Viz blíže ILO: Record of Proceedings No. 26, Report of the Committee on Night Work, ILC, 77th Session, Geneva, 1990, strany 26/12 a 13.

zástupcem zaměstnanců, přihlíženo k tomu, aby mohl řádně vykonávat svou funkci v podobě zástupce zaměstnanců.⁵⁴⁵

Opatření spočívající ve vhodné limitaci rozsahu výkonu práce nočního pracovníka úmluva č. 171 výslovně neupravuje, avšak doporučení č. 178 v tomto ohledu stanoví hned několik zásad. V bodě 4 odstavci 1 stanoví, že za normálních okolností by výkon práce nočního pracovníka v noční době neměl překročit osm hodin v rámci dvacetičtyřhodin po sobě jdoucích. To se však týká pouze výkonu práce v rámci směny zaměstnance, nikoliv dodatečné možnosti výkonu práce přesčas. Co se této souvislosti týče, Výbor expertů apeluje na členy úmluvy, aby v rámci vnitrostátních právních řádů stanovili jasné limity výkonu práce přesčas v rámci výkonu noční práce, aby byly dodrženy principy bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci a stanovena vhodná rovnováha mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců.⁵⁴⁶ Dále je nutné upřesnit, že se uvedené omezení týká pouze kategorie nočních pracovníků a pouze jejich směny zasahující do noční doby, a tedy nikoliv i směny, kterou noční pracovník odpracuje v rámci dne mimo noční dobu.⁵⁴⁷ Z tohoto obecného doporučujícího principu pak existují tři výjimky. První se týká skutečnosti, kdy je noční práce vykonávána v režimu pouhé přítomnosti zaměstnance na pracovišti v módu tzv. připravenosti k případné práci. Typický je tento režim například pro práci nočních recepčních, dozorců a hlídačů.⁵⁴⁸ Druhá výjimka spočívá v možnosti vytvoření alternativních rozvrhů pracovní doby, které poskytují zaměstnanci shodnou ochranu jako výše uvedený základní princip rozvrhování noční práce v rámci určité zvolené časové periody. Třetí výjimkou jsou takzvané výjimečné okolnosti, mezi něž může patřit například nutnost výkonu práce na stavbě v nepřístupných oblastech. V takových případech by však měla příslušná výjimka vždy podléhat schválení příslušné státní autority.

Mezi další vhodná opatření, která je možno dle doporučení č. 178 v souvislosti s výkonem noční práce nočních pracovníků využít, je možno zařadit přihlédnutí k potřebám zaměstnanců s rodičovskými povinnostmi, zohlednění nutnosti umožnění školení a rekvalifikace nočním pracovníkům, stáří zaměstnanců či let odpracovaných v režimu nočního pracovníka v souvislosti s volnými místy v režimu denní práce či v souvislosti s možnostmi dobrovolného předčasného či

⁵⁴⁵ Viz blíže ILO: Night work, Report IV(2A), ILC, 77th Session, Geneva, 1990, s. 99.

⁵⁴⁶ Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5, strana 194.

⁵⁴⁷ Ibid., s. 75.

⁵⁴⁸ Viz blíže ILO: Night work, Report V(2), ILC, 76th Session, Geneva, 1989, s. 74.

odstupňovaného důchodu.⁵⁴⁹ Dle doporučení č. 178 je taktéž důležitá včasná informace o rozvržení pracovní doby zaměstnance na noční dobu.⁵⁵⁰

2.6. K právní úpravě práce na částečný úvazek

2.6.1. Úvodem

Do skupiny mezinárodních právních předpisů věnujících se problematice pracovní doby se standardně řadí i úmluva č. 175⁵⁵¹, o práci na částečný úvazek a s ní související doporučení č. 182.⁵⁵² Nejedná se však o standardní úmluvu v oblasti pracovní doby a doby odpočinku v tom smyslu, že by její ambicí bylo s cílem zachování principů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců určitým způsobem vymezit minimální standardy co se týče dob výkonu práce a dob odpočinku či snahy o omezení a nápravu škodlivých vlivů výkonu práce. Naopak by se dalo říci, že se jedná o významnou úmluvu v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace, významným způsobem doplňující tradiční úmluvy v této oblasti v podobě úmluv č. 100, o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty⁵⁵³ a č. 111, o diskriminaci v zaměstnání a povolání⁵⁵⁴. V rámci vývoje v pracovněprávní oblasti totiž docházelo k narůstajícímu objemu a významu práce na částečný pracovní úvazek, přičemž bylo nutno i v rámci mezinárodní legislativy na tento fenomén určitým způsobem reagovat. Nebylo si totiž možné nevšimnout, že tehdy sílily tendence pro to, aby byla vytvořena z práce na částečný pracovní úvazek práce tzv. druhé kategorie. Tyto tendence měly hned několik příčin. Jednou z nich byla skutečnost, že tehdejší právní úprava byla vytvořena zejména v souvislosti s prací na tzv. plný úvazek, přičemž často ponechávala případné pracovníky na částečný úvazek menší úrovni pracovněprávní ochrany.⁵⁵⁵ Snad i pod tíhou negativ s prací na částečný úvazek spojených v podobě zvýšených

⁵⁴⁹ Viz blíže ILO: Night work, Report IV (2A), ILC, 77th Session, Geneva, s. 95 a ILO:Record of Proceedings No. 26, Report of the Committee on Night Work, ILC, 77th Session, Geneva, 1990, s. 26/20.

⁵⁵⁰ Viz blíže článek 21 doporučení č. 178.

⁵⁵¹ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 175, o práci na částečný úvazek, 1994, dále jen „úmluva č. 175“.

⁵⁵² Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 182 o práci na částečný úvazek, dostupné na:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312520, dále jen „doporučení č. 182“.

⁵⁵³ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100, Rovnost v odměňování, 1951, viz blíže Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 450/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (č. 100).

⁵⁵⁴ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111, Diskriminace (zaměstnání a povolání), 1958, viz blíže Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 465/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o diskriminaci (zaměstnání a povolání) (č. 111) a Úmluvy o ochraně pracovníků před ionisujícím zářením (č. 115).

⁵⁵⁵ Viz blíže ILO: Part-time work, Report V(1), ILC, 80th Session, Geneva, 1993, s. 3.

nákladů na nábor pracovníků, jejich zaškolení, pracovní pomůcky či obtíží v podobě náročnějšího plánování směn a složitější komunikace se zaměstnanci, nebo v mnohých případech za účelového argumentačního využití těchto skutečností, docházelo k nerovnému zacházení mezi zaměstnanci na kratší pracovní úvazek a zaměstnanci na plný pracovní úvazek, což se mohlo projevit i v negativním vlivu na právo sdružovací a kolektivní, tedy na práva spojená se zástupci zaměstnanců a s hájením zájmů zaměstnanců⁵⁵⁶. Byť je v rámci objektivitě možno říci, že zaměstnávání na částečný úvazek nemá pouze svá negativa, když může významnou měrou pomoci ke snižování nezaměstnanosti či k začlenění osob dlouhodobě znevýhodněných na trhu práce do pracovního procesu, není možné zároveň nevidět, že mnozí pracovníci si tento typ pracovního poměru nevybrali a vykonávají v něm práci v zásadě proto, že jinou možnost jim trh práce nenabízí. Často tak mohlo v rámci částečných pracovních úvazků docházet ve snaze vyhnout se základním minimálním standardům ke zneužívání tohoto institutu.⁵⁵⁷ Bylo zjištěno, že pracovníci na částečný úvazek často nemají v rámci národních legislativ stejná či rovnocenná práva a dochází tak k nerovnému zacházení mezi jednotlivými typy zaměstnanců. To se mohlo projevit třeba tak, že tito pracovníci byli na základě menšího odpracovaného počtu hodin vyloučeni z pracovněprávní ochrany plynoucí z národní legislativy či neměli nárok na benefity, kterých se ostatním pracovníkům dostávalo na základě kolektivních smluv. Další problémy vznikaly v oblasti odměňování, kdy pracovníci na částečný úvazek nedostávali za stejnou práci stejnou odměnu, a to ani poměrně. Nebyl tedy zachován princip pro rata, o kterém bude detailněji pojednáno níže. Často nedosáhli tito pracovníci ani na výhody plynoucí ze systému sociálního pojištění, byli znevýhodňováni při skončení pracovněprávních vztahů a nedostávalo se jim možnosti školení a kariérního růstu.⁵⁵⁸ Jelikož v minulosti existovala pouze značně roztržitá mezinárodní právní úprava, která se věnovala problematice pracovníků na částečný úvazek pouze doplňkově v rámci určité oblasti, které se věnovala primárně, rozhodl se mezinárodní zákonodárce vytvořit komplexní mezinárodní právní úpravu, která by se věnovala pouze fenoménu práce na částečný úvazek. Cílem bylo tedy vytvořit jednotnou, jasnou a komplexní mezinárodní právní úpravu, která by měla za cíl chránit a podporovat výkon práce na částečný pracovní úvazek. Proto byla navržena úprava v podobě úmluvy č. 175 a s ním souvisejícího doporučení č. 182, jejichž cílem je všeobecně

⁵⁵⁶ Viz blíže ILO: Part-time work, Report V(1), ILC, 80th Session, Geneva, 1993, s. 3.

⁵⁵⁷ Viz blíže ILO: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: General report and observations concerning particular countries, Report III (Part 4A), ILC, 75th Session, Geneva, 1988, bod 56.

⁵⁵⁸ Viz blíže ILO: Part-time work, Report V(1), ILC, 80th Session, Geneva, 1993, s. 31.

uchopit problematiku práce na částečný pracovní úvazek a vyřešit tehdejší problémy s ní spojené.⁵⁵⁹

2.6.2. K definicím pracovníka na částečný úvazek a pracovníka na plný úvazek nacházejícího se ve srovnatelné situaci

Hned v úvodním ustanovení se úmluva č. 175 věnuje definicím dvou kategorií pracovníků. V písmenu a) článku 1 stanoví, že „*pro účely této úmluvy výraz "pracovník na částečný úvazek" označuje zaměstnaného pracovníka, jehož normální pracovní doba je kratší než normální pracovní doba pracovníků na plný úvazek nacházející se ve srovnatelné situaci*“, k čemuž dále v písmenech b) a d) upřesňuje, že „*normální pracovní doba uvedená v pododstavci (a) může být počítána na týdenním základě nebo v průměru za dané období zaměstnání*“, a že „*pracovníci na plný úvazek postižení částečnou nezaměstnaností, to jest kolektivním a dočasným snížením jejich normální pracovní doby z hospodářských, technických nebo strukturálních důvodů, nejsou považováni za pracovníky na částečný úvazek.*“ K naplnění cíle v podobě prosazování rovnosti je pak nutné vymezit osoby, se kterými se má postavení pracovníků vykonávajících práci na částečný úvazek porovnávat. Proto v písmenu c) článku 1 úmluva č. 175 říká, že „*pro účely této úmluvy výraz "pracovník na plný úvazek nacházející se ve srovnatelné situaci" se vztahuje na pracovníka na plný úvazek, který: i. má stejný typ pracovního vztahu; ii. provádí stejný druh práce nebo podobný druh práce nebo vykonává stejný druh profese nebo podobný druh profese; a iii. je zaměstnán ve stejném závodě, nebo pokud nejsou pracovníci na plný úvazek ve srovnatelné situaci v tomto závodě, ve stejném podniku nebo, pokud nejsou pracovníci na plný úvazek ve srovnatelné situaci ve stejném podniku, ve stejném odvětví činnosti jako zmíněný pracovník na částečný pracovní úvazek.*“

2.6.3. K osobní působnosti úmluvy

Osobní působnosti úmluvy č. 175 se věnuje článek 3, který v odstavci 1 říká, že „*tato úmluva se vztahuje na všechny pracovníky na částečný úvazek s výhradou, že každý členský stát může po projednání s reprezentativními organizacemi zúčastněných zaměstnavatelů a pracovníků vyjmout zcela nebo zčásti z jejího rozsahu platnosti určité kategorie pracovníků nebo závodů,*

⁵⁵⁹ Ibid., strany 84-86.

pokud by její provádění ve vztahu k nim vyvolalo zvláštní problémy závažné povahy.“ V kontextu možné výjimky pak v článku 3 odstavci 2 upřesňuje, že *„každý členský stát, který ratifikoval Úmluvu a využije možnosti poskytnuté v předchozím odstavci, uvede ve svých zprávách o provádění úmluvy podle článku 22 ústavy Mezinárodní organizace práce všechny takto vyloučené kategorie pracovníků nebo závodů a důvody, proč toto vyloučení považoval nebo stále ještě považuje za nutné.*“ Během přípravných prací pak bylo jasně řečeno, že se úmluva č. 175 nebude vztahovat na osoby, které vykonávají nestandardní či atypickou práci jako je sezónní, dočasná nebo příležitostná práce.⁵⁶⁰

2.6.4. K opatřením snažícím se o naplnění principu rovného zacházení

Jádrem úmluvy č. 175 jsou články, jejichž účelem je zajistit rovné zacházení mezi pracovníky na plný a částečný pracovní úvazek. Ty jsou založeny na odlišném základě, který se odvíjí od charakteru garantovaných práv. Zatímco článek 4 apeluje na zachování stejné ochrany, když stanoví, že *„budou učiněna opatření k zajištění toho, aby pracovníci na částečný úvazek požívali stejné ochrany, jaká je poskytnuta pracovníkům na plný úvazek nacházejícím se ve srovnatelné situaci, pokud jde: a) právo organizovat se, právo kolektivně vyjednávat a právo jednat jako zástupce pracovníků; b) bezpečnost a ochranu zdraví při práci; c) diskriminaci v zaměstnání a povolání.*“, články 5, 6 a 7 pak hovoří o nutnosti zajištění tzv. rovnocenných podmínek, byť článek 5 nikoliv výslovně. Rozdíl a rozlišování mezi tzv. „stejnou ochranou“ a „rovnocennými podmínkami“ je nasnadě. Jak již bylo řečeno v úvodu, hlavním účelem úmluvy je zajištění rovného zacházení mezi pracovníky na částečný úvazek a pracovníky na plný úvazek. U práv, ke kterým kvůli jejich charakteru není možné přistupovat proporcionálně a jakýmkoliv způsobem je dělit, je tedy nutné zachovat stejnou ochranu. To platí právě u práv uvedených v článku 4. Nebylo by totiž logické, aby zaměstnanec pracující na částečný pracovní úvazek v rozsahu poloviny plného pracovního úvazku měl nárok pouze na polovinu práva organizovat se, kolektivně vyjednávat či jednat jako zástupce pracovníků, na poloviční bezpečnost a ochranu zdraví při práci či mohl být v zaměstnání z poloviny diskriminován. U dalších práv vymezených v článcích 5, 6 a 7 pak lze a je ostatně i legitimní hovořit o právu na rovnocennou ochranu, neboť u těchto práv je racionální využití aplikace principu proporcionality s ohledem na nároky, které jsou s těmito právy spojeny. Běžně se tedy u těchto práv aplikuje pravidlo tzv. poměrného dílu

⁵⁶⁰ ILO: Part-time work, Report V(I), ILC, 80th Session, Geneva, 1993, s. 5.

neboli „principu pro rata“. Proto se v člancích 5, 6 a 7 úmluvy č. 175 v daném ohledu stanoví, že „v souladu s národním zákonodárstvím a praxí budou učiněna opatření k zajištění toho, že pracovníci na částečný úvazek nebudou dostávat základní mzdu, vypočítanou proporcionálně na hodinovém, výkonnostním nebo kusovém základě, nižší než je základní mzda pracovníků na plný úvazek nacházejících se ve srovnatelné situaci, vypočítaná podle stejné metody, pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek“, a taktéž, že „zákonné (povinné) systémy sociálního zabezpečení, které jsou založeny na výkonu zaměstnání, budou přizpůsobeny tak, aby pracovníci na částečný úvazek požívali podmínek rovnocenných podmínkám pracovníků na plný úvazek nacházejících se ve srovnatelné situaci; tyto podmínky mohou být stanoveny proporcionálně k pracovní době, výši příspěvků nebo výdělkům, nebo pomoci jiných metod v souladu s vnitrostátním zákonodárstvím a praxí“, a konečně, že „budou učiněna opatření k zajištění toho, aby pracovníci na částečný úvazek měli rovnocenné podmínky s podmínkami pracovníků na plný úvazek nacházejících se ve srovnatelné situaci v oblastech: a) ochrany mateřství; b) ukončení zaměstnání; c) roční placené dovolené a placených veřejných svátků; a (d) volna v době nemoci, přičemž jejich peněžní nároky mohou být stanoveny úměrně k pracovní době nebo výši výdělků.“

U veškerých těchto práv je možno uplatit pravidlo poměrným dílem s ohledem na finanční nároky z nich plynoucí. Doporučení č. 182 pak v daném směru dodává, že by se stejné pravidlo mělo aplikovat i s ohledem na rozvrhování nároku na roční placenou dovolenou nebo výkonu práce na běžné dny odpočinku či státní svátky.⁵⁶¹ V souladu s tímto doporučením by dále měli mít pracovníci na částečný úvazek za využití principu rovnocennosti přístup ke všem formám dovolené, na kterou mají nárok pracovníci na plný úvazek, zvláště pak na rodičovskou dovolenou, volno ke studijním účelům, dovolenou v případě nemoci nebo nutnosti péče o dítě či jiného blízkého člena rodiny a podobně.⁵⁶² Dále doporučení č. 182 dodává, že by pracovníci na částečný úvazek měli na základě principu rovnocennosti profitovat i na jakémkoliv dodatečném finančním plnění k základní odměně, na které mají nárok zaměstnanci na plný úvazek.⁵⁶³ Taktéž by jim měl být umožněn přístup k sociálním službám podniku, přičemž by měly být vzaty v potaz jejich speciální potřeby.⁵⁶⁴

S ohledem na umožnění výjimky z nutnosti zachování principu rovnocennosti je nutné zmínit článek 8 úmluvy č. 175, který stanoví v odstavci 1, že „pracovníci na částečný úvazek,

⁵⁶¹ Doporučení č. 182, bod 14.

⁵⁶² Ibid, bod 13.

⁵⁶³ Ibid, bod 10.

⁵⁶⁴ Ibid, bod 11.

jejichž pracovní doba nebo výdělky jsou pod stanovenou hranicí, mohou být členským státem vyloučeni: a) z rozsahu jakéhokoliv zákonného (povinného) systému sociálního zabezpečení uvedeného v článku 6 výše, s výjimkou dávek při pracovním úrazu a nemoci z povolání; b) z rozsahu jakéhokoliv opatření učiněného v oblastech uvedených v článku 7, s výjimkou opatření na ochranu mateřství jiných než opatření stanovená zákonnými systémy sociálního zabezpečení."

Odstavce 2 a 3 tohoto článku pak upřesňují, že „hranice uvedená v odstavci 1 bude dostatečně nízká, aby nevyloučila příliš vysoké procento pracovníků na částečný úvazek“, a že „členský stát, který využije možnosti stanovené v odstavci 1 výše, bude: a) periodicky prověřovat platnou hranici; b) uvádět ve svých zprávách o provádění úmluvy, podávaných podle článku 22 ústavy Mezinárodní organizace práce, platné hranice, důvod jejich existence a zda se uvažuje o postupném rozšíření ochrany na pracovníky z ní vyloučené.“

Odstavec 4 pak v souvislosti s dikcí odstavců 2 a 3 obsahuje požadavek, že „stanovení, prověření a revize hranic uvedených v tomto článku [musí být vždy projednáváno] s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků.“

Doporučení č. 182 k příslušné hranici dodává, že tato má být signatáři úmluvy č. 175 postupně snižována⁵⁶⁵ a v případě, že mají zaměstnanci více než jedno zaměstnání, musí se brát s ohledem na příslušnou hranici v potaz celkový součet rozsahu hodin v těchto pracovněprávních vztazích odpracovaný, celková výše jejich výdělku a celková výše příspěvků do systému sociálního zabezpečení.⁵⁶⁶ V daném ohledu je totiž mezinárodní zákonodárce toho názoru, že přístup k dávkám plynoucím ze systému sociálního pojištění je pro zaměstnance na částečný pracovní úvazek velice důležitý, a proto je důležité, aby hraniční hodnota výdělků a počtu hodin byla nastavena na férové hranici, která by mohla podpořit ochotu zaměstnanců na částečný úvazek do systémů sociálního pojištění přispívat. Hranice musí být tedy nastavena takovým způsobem, aby nevyloučila nenáležitě velké množství pracovníků z ochrany, kterou sebou přináší systém sociálního pojištění.

2.6.5. K opatření progajucímu dobrovolně zvolený výkon práce na částečný úvazek

Článek 9 úmluvy č. 175 má za cíl usnadnit přístup k dobrovolně zvolené práci na částečný úvazek, když v odstavci 1 stanoví, že „budou učiněna opatření k usnadnění přístupu k produktivní a svobodně zvolené práci na částečný úvazek, která vyhovuje potřebám jak zaměstnavatelů, tak pracovníků, za předpokladu, že bude zajištěna ochrana uvedená v člancích 4 až 7.“ Následně

⁵⁶⁵ Doporučení č. 182, body 7 a 8.

⁵⁶⁶ Ibid., bod 9.

v odstavcích 2 a 3 v tomto ohledu upřesňuje, že „*tato opatření budou zahrnovat: a) prověření zákonů a nařízení, které mohou bránit nebo odrazovat od využití nebo přijetí práce na částečný úvazek; b) využití služeb zaměstnanosti, existují-li, ke zjišťování a zveřejňování možnosti práce na částečný úvazek v rámci jejich informačních a umísťovacích aktivit; c) zvláštní pozornost při tvorbě politiky zaměstnanosti potřebám a preferencím zvláštních skupin jako jsou nezaměstnaní, pracovníci s povinnostmi k rodině, starší pracovníci, pracovníci se zdravotním postižením a pracovníci procházející vzdělávání nebo výcvik*“, a že „*tato opatření mohou též zahrnovat výzkum a rozšiřování informací o stupni, v jakém práce na částečný úvazek reaguje na hospodářské a sociální cíle zaměstnavatelů a pracovníků.*“ Doporučení č. 182 v daném ohledu upřesňuje, že by se tato opatření měla týkat i umožnění přístupu pracovníků na částečný úvazek k manažerským pozicím a kvalifikovaným pracím. Dále by měly být dle tohoto doporučení přijata opatření, která by pracovníkům na částečný úvazek umožnila přístup ke školení, kariéernímu růstu či ke změně zaměstnání.⁵⁶⁷ Mnohdy totiž dochází vlivem stereotypního vnímání k mylným závěrům a dojmům, že pracovníci na částečný úvazek nejsou oddáni své práci a příslušné instituci na takové úrovni jako pracovníci na plný úvazek.

2.6.6. K problematice tzv. pasti práce na částečný úvazek a efektivní změně částečného pracovního úvazku na plný a naopak

V článku 10 úmluvy č. 175 se požaduje, aby „*tam, kde je to vhodné, byla učiněna opatření k zajištění toho, aby převedení z práce na plný úvazek na práci na částečný úvazek a naopak bylo dobrovolné, v souladu s vnitrostátním zákonodárstvím a praxí.*“ Uvedené opatření reaguje na jednu ze zásadních zásad, na kterých je úmluva č. 175 postavena. Touto zásadou je princip dobrovolnosti výkonu práce na částečný pracovní úvazek. Mnohdy se totiž stává, že zaměstnancům jiná práce vůbec není nabídnuta, byť by o práci na plný úvazek stáli, a proto jsou nuceni akceptovat alespoň práci na částečný úvazek, nebo jim je nabídnuta v situaci, kdy pro ně není vyhovující a při změně podmínek jim již není automaticky garantován přechod zpět nebo nově na plný pracovní úvazek, o který by měli zájem. To je zvláště důležité v případech, kdy mají zaměstnanci touhu vrátit se po období částečného výkonu práce při současném plnění rodičovských povinností v rámci mateřské či rodičovské dovolené zpět do plného pracovního úvazku. Často jim však tento není zaměstnavatelem nabídnut a oni se tak nedobrovolně ocitají

⁵⁶⁷ Doporučení č. 182, bod 15.

v pasti tzv. částečného pracovního úvazku.⁵⁶⁸ V této souvislosti doporučení č. 182 upřesňuje, že zaměstnavatelé by měli vzít v úvahu jakoukoliv žádost zaměstnance na přesun z částečného pracovního úvazku na plný a naopak, s ohledem na možnosti takového přesunu v rámci konkrétní instituce.⁵⁶⁹ U určitých kategorií osob by v odůvodněných případech jako je těhotenství, potřeba péče o dítě nebo zdravotně postiženého či nemocného člena blízké rodiny, by mělo být žádosti o kratší pracovní dobu vyhověno vždy, pokud tomu nebrání provozní důvody. Stejně tak by těmto osobám měl být garantován návrat do plného pracovního úvazku poté, co důvody, pro které bylo zaměstnancem žádáno o částečný pracovní úvazek, pominou. Stejně tak by nesouhlas zaměstnance s přesunem z plného pracovního úvazku na úvazek částečný neměl zakládat sám o sobě právoplatný důvod ke skončení pracovního poměru, samozřejmě tedy bez jakéhokoliv vlivu na možnost skončení pracovněprávního vztahu z jiných objektivních důvodů, které právo povoluje a které jsou spojeny například spojeny s provozními požadavky podniku.⁵⁷⁰ Ani úmluva, ani doporučení však nespecifikují, jakým způsobem by mělo k přechodu docházet v kontextu toho, zda musí být jeden pracovněprávní vztah ukončen a druhý nově vzniknout či nikoliv, v jaké míře se mohou změnit podmínky výkonu práce v rámci nového pracovněprávního vztahu, zda může dojít k oslabení či zmenšení práv zaměstnance, která v rámci pracovněprávního vztahu na plný úvazek již nabyl a podobně.

2.7. K dalším instrumentům věnujícím se problematice pracovní doby a doby odpočinku

2.7.1. Úvodem

V rámci komplexnosti výkladu v této kapitole je třeba zmínit, že kromě výše detailně rozebíraných instrumentů Mezinárodní organizace práce existují i další, dalo by se objektivně říci, méně významné instrumenty věnující se diskutované problematice. K tomu je třeba upřesnit, že v rámci Mezinárodní organizace práce existuje oficiální pracovní členění jednotlivých druhů úmluv, a to z hlediska jejich účinnosti, aktuálnosti, akutní potřeby revize, stažení z projednávání či zrušení. Na základě těchto kritérií tedy můžeme na stránkách Mezinárodní organizace práce

⁵⁶⁸ Volně přeloženo z běžně užívaného odborného anglického termínu „part-time trap“.

⁵⁶⁹ Doporučení č. 182, bod 18.

⁵⁷⁰ Ibid, bod 19.

najít hned několik druhů úmluv.⁵⁷¹ Výše detailně rozebírané úmluvy č. 14, 106, 171 a 175 patří mezi úmluvy se statusem „aktuální“.⁵⁷² Z dosud neprobíraných je do této kategorie možno zařadit úmluvu č. 189, o důstojné práci pro pracovníky v cizí domácnosti a velice specifickou úmluvu bez číselného označení figurující na neobsazeném místě 186, o práci na moři⁵⁷³. Z hlediska účinnosti a právní relevance se tedy jedná o úmluvy s největší silou a významem.

Další kategorii tvoří úmluvy „s prozatímním statusem“,⁵⁷⁴ tedy takové úmluvy, které již nejsou plně aktuální, avšak v určitých aspektech jsou ještě relevantní, a u nichž by byla vhodná nějaká změna, avšak ještě není zcela jasné jaká. Mezi tyto úmluvy patří z výše probíraných úmluv úmluva č. 1, 30, 89 a 132. Do této kategorie patří z detailně neprobíraných taktéž úmluva č. 47, o čtyřicetihodinovém týdnu.

Další kategorii pak tvoří tzv. úmluvy, „které mají být revidovány“.⁵⁷⁵ Do této kategorie spadají dosud detailně neprobírané úmluvy č. 79, o noční práci mladistvých v neprůmyslových pracích, č. 90, o noční práci mladistvých v průmyslu a č. 153, o pracovní době a době odpočinku v silniční dopravě.

Následují tzv. úmluvy „odložené do regálů“.⁵⁷⁶ Jedná se o takovou kategorii úmluv, které jsou už značně neaktuální, avšak stále jsou součástí účinného mezinárodního práva. Pro Mezinárodní organizaci práce jsou však již vyhaslé, odložené „do zaprášených regálů“ jejího sídla. Z hlediska Mezinárodní organizace práce tedy již nejde o živé dokumenty, o čemž svědčí i skutečnost, že již po signatářích nevyžaduje zprávy o jejich plnění. Otázkou by však bylo, jakým způsobem by v souvislosti s právy a povinnostmi v nich stanovenými rozhodovaly vnitrostátní soudy v případě, kdy by na tyto úmluvy bylo ve sporném případě upozorněno a požadavky v nich stanovené by nekonvenovaly s vnitrostátní právní úpravou. Domnívám se, že by soudy musely rozhodnout ve prospěch požadavků ratifikovaných úmluv, neboť tyto jsou součástí vnitrostátního právního řádu a mají v souladu s dikcí článku 10 zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů, aplikační přednost před zákonem. Skutečnost, že jsou z hlediska Mezinárodní organizace práce již mrtvé, nehraje dle mého názoru v daném ohledu žádnou roli.

⁵⁷¹ Viz blíže na: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO:::Working_time

⁵⁷² Z volného překladu anglického termínu „up-to-date“.

⁵⁷³ Dále jen „úmluva o práci na moři“.

⁵⁷⁴ Na základě volného překladu anglického termínu „with interim status“.

⁵⁷⁵ Volně přeloženo z anglického termínu „to be revised“.

⁵⁷⁶ Volně přeloženo z anglického termínu „shelved“.

Pro Českou republiku nejde v daném případě o žádný takzvaně „pouze teoretický“ problém, neboť mezi úmluvy „odložené do regálů“ se řadí v dané oblasti vedle Českou republikou neratifikované úmluvy č. 20, o noční práci v pekárnách, i úmluvy č. 43, o pracovní době ve sklárnách na automaticky vyráběné tabulové sklo⁵⁷⁷, a č. 49, o zkrácení pracovní doby ve sklárnách na výrobu lahví,⁵⁷⁸ které Česká republika ratifikovala a dosud nevyhověla.

Další z kategorií pak tvoří takzvané „zastaralé“⁵⁷⁹ úmluvy, které již byly překonány revidovanou mezinárodní právní úpravou, avšak nebyly formálně zrušeny. Mezi tyto úmluvy patří úmluvy č. 52, o placené dovolené, a č. 101 o placené dovolené v zemědělství.

Předposlední kategorii pak tvoří tzv. „zrušené“ neboli „anulované“⁵⁸⁰ úmluvy, mezi něž patří úmluvy č. 4, o noční práci žen, č. 41, o revidované noční práci žen, a č. 67, o pracovní době a odpočinku v silniční dopravě. Takové úmluvy byly dříve v účinnosti, avšak posléze byly v souladu s článkem 19 odstavcem 9 Ústavy Mezinárodní organizace práce na základě dvouřetinové většiny Konference po doporučení Správní rady vypovězeny, neboť již ztratily svůj význam a nemohly dále užitečně přispívat k dosažení cílů Organizace.

Poslední kategorii pak tvoří tzv. „stažené“⁵⁸¹ úmluvy, tedy úmluvy, které nikdy nevstoupily z rozličných důvodů v účinnost a jež byly následně na Konferenci staženy z dalšího projednávání. Mezi takové úmluvy patří úmluvy č. 31, o pracovní době v uhelných dolech, č. 46, o pracovní době v uhelných dolech (revidovaná), č. 51, o zkrácení pracovní doby při veřejných pracích, a č. 61, o zkrácení pracovní doby v textilním průmyslu.

Z úmluv zmíněných v této podkapitole, a dosud nikterak blíže nerozebraných, se mi jeví jako účelné blíže se v kontextu problematiky právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku dále věnovat zejména úmluvám č. 186, o důstojné práci pro pracovníky v cizí domácnosti a úmluvě o práci na moři, neboť v jejich případě se jedná o úmluvy se statutem aktuální, které dosud Česká republika neratifikovala, avšak ratifikovat v budoucnu může. Dále se chci věnovat i úmluvě č. 47, o čtyřicetihodinovém týdnu, která patří do kategorie úmluv s prozatímním statusem, a kterou

⁵⁷⁷ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 43, Sklárny na ploché sklo, 1934, viz blíže 353/1938 Sb., Návrh úmluvy o pracovní době ve sklárnách na automaticky vyráběné tabulové sklo, dále jen „úmluva č. 43“.

⁵⁷⁸ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 49, Zkrácení pracovní doby (sklárny na láhve), 1935, viz blíže 354/1938 Sb., Návrh úmluvy o zkrácení pracovní doby ve sklárnách na výrobu lahví, dále jen „úmluva č. 49“.

⁵⁷⁹ Volně přeloženo na základě anglického termínu „outdated“.

⁵⁸⁰ Volně přeloženo z anglického termínu „abrogated“.

⁵⁸¹ Volně přeloženo z anglického termínu „withdrawn“.

Česká republika taktéž neratifikovala. Poté se budu věnovat úmluvám č. 43 a č. 49, jelikož tyto úmluvy jsou stále součástí vnitrostátního právního řádu České republiky. Pro zajímavost bych se dále rád věnoval i úmluvám č. 79, o noční práci mladistvých v neprůmyslových pracích, č. 90, o noční práci mladistvých v průmyslu, a č. 153, o pracovní době a době odpočinku v silniční dopravě, neboť tyto jsou součástí mezinárodního právního řádu, jsou účinné a mají být revidovány. Byť nejsou Českou republikou ratifikované, v budoucnu může dojít k jejich revizi a mohou se stát pro Českou republiku relevantní.

2.7.2. K úmluvě o práci na moři

Co se týče úmluvy o práci na moři, je z její preambule zřejmé, že jejím hlavním cílem je „vytvořit jediný souvislý dokument, v co největší míře obsahující všechny aktuální normy stávajících mezinárodních úmluv a doporučení o práci na moři, jakož i základní principy obsažené v ostatních mezinárodních úmluvách o práci“⁵⁸² a „zabezpečit tak právo všech námořníků na důstojné zaměstnání.“⁵⁸³ Kategorie námořníků byla vždy v rámci Mezinárodní organizace práce považována za specifickou kategorii zaměstnanců, a to zejména z důvodu zvláštní povahy jejich práce. Proto Mezinárodní organizace práce považuje za logické, aby tato specifická kategorie osob měla svou vlastní zvláštní a komplexní mezinárodní právní úpravu.

Co se týče osobní působnosti této právní úpravy, definiční ustanovení článku II, odstavce 1, písmena f) jasně říká, že se „námořníkem rozumí jakákoli osoba, která je zaměstnána, najata či pracuje v jakémkoli postavení na palubě lodi, pro kterou platí tato úmluva.“ K této definici posléze odstavce 2 a 3 článku II upřesňují, že „není-li v této úmluvě výslovně stanoveno jinak, vztahuje se úmluva na všechny námořníky“, a že „v případě pochyb o tom, zda mají být určité kategorie osob považovány za námořníky pro účely této úmluvy, rozhodne tuto otázku příslušný orgán v každém členském státě po konzultaci s organizacemi vlastníků lodí a námořníků, kterých se daná otázka týká.“

Co se týče věcné působnosti úmluvy, která přirozeně významným způsobem ovlivňuje i rozsah působnosti osobní, odstavce 4 a 5 článku II stanoví, že „není-li v této úmluvě výslovně stanoveno jinak, vztahuje se tato úmluva na všechny lodi ve veřejném nebo soukromém vlastnictví,

⁵⁸²Viz blíže na: https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/text/WCMS_150389/lang-en/index.htm.

⁵⁸³ Viz blíže článek I úmluvy.

keré se běžně účastní obchodní činnosti, kromě lodí zabývajících se rybolovem nebo podobnou činností a lodí tradičně stavěných jako arabské plachetnice nebo džunky. Tato úmluva se nevztahuje na válečné lodi nebo pomocná námořní válečná plavidla", a že „v případě pochyb o tom, zda se tato úmluva vztahuje na určitou loď nebo kategorii lodí, rozhodne tuto otázku příslušný orgán v každém členském státě po konzultaci s dotčenými organizacemi vlastníků lodí a námořníků.“

S ohledem na sociální práva námořníků, do kterých se přirozeně řadí také právo na minimální standardy v oblasti pracovní doby a doby odpočinku, článek IV v odstavcích 2 a 3 stanoví, že *„každý námořník má právo na spravedlivé podmínky zaměstnání“* a že *„každý námořník má právo na důstojné pracovní podmínky na palubě lodi.“* Tyto podmínky jsou s ohledem na problematiku pracovní doby a doby odpočinku následně specifikovány v části A Kodexu k úmluvě, který je v souladu s díkčí článku VI odstavce 1 úmluvy pro signatáře povinný. V souladu s odstavci 1 a 2 nařízení 2.3 v části A Kodexu k úmluvě s názvem „Pracovní doba a doba odpočinku“, jehož účelem je *„zajistit, aby námořníci měli regulovanou pracovní dobu nebo dobu odpočinku“*, pak platí, že *„každý členský stát zajistí, aby pracovní doba nebo doba odpočinku pro námořníky byla regulována“*, a že *„každý členský stát stanoví maximální počet hodin práce nebo minimální počet hodin odpočinku za daná období v souladu s ustanoveními Kodexu.“* Příslušnou regulaci pak musí signatář úmluvy provést v souladu s požadavky standardu A 2.3. s názvem „Pracovní doba a doba odpočinku“. Tento poměrně detailní standard je pro signatáře úmluvy závazný.

Nejdříve se v odstavci 1 písmenech a) a b) stanoví, že se *„pracovní dobou rozumí doba, ve které jsou námořníci povinni vykonávat práci na lodi“*, a *„dobou odpočinku se rozumí doba mimo hodiny práce; tento pojem nezahrnuje krátké přestávky.“* V odstavci 2 pak mezinárodní zákonodárce po signatářích úmluvy požaduje, aby určili *„v rámci limitů stanovených v odstavcích 5 až 8 tohoto standardu buď maximální počet hodin práce, který nebude za dané období překročen, nebo minimální počet hodin odpočinku, které budou v daném období poskytnuty.“* V odstavci 3 se specifikuje, že *„každý členský stát bere na vědomí, že běžná norma pracovní doby pro námořníky stejně jako pro ostatní pracovníky vychází z osmihodinového dne s jedním dnem odpočinku za týden a odpočinkem o státních svátcích. To však členskému státu nebrání stanovit postupy pro povolení nebo registraci kolektivní smlouvy, která určuje běžnou pracovní dobu námořníků na základě nikoli méně příznivém než tento standard.“* Pokud jde o odstavec 4, ten apeluje na signatáře úmluvy, aby při určování standardů přihlíželi k nebezpečí v podobě únavy námořníků,

„zejména těch, jejichž povinnosti zahrnují bezpečnost plavby a bezpečný provoz lodí.“ V odstavci 5 jsou pak již stanoveny konkrétní minimální standardy, které jsou signatáři v rámci vnitrostátní právní úpravy v souladu s požadavkem odstavce 2 alternativně povinni nastavit. Co se týče prvé alternativy v podobě maximální délky pracovní doby, v souladu s písmenem a) tohoto odstavce platí, že „maximální pracovní doba nesmí překročit: i) 14 hodin v období 24 hodin; a ii) 72 hodin v období sedmi dnů.“ Při využití druhé alternativy pak signatáři úmluvy musí zabezpečit, aby minimální doba odpočinku nebyla kratší než: „i) 10 hodin v období 24 hodin; a ii) 77 hodin v období sedmi dnů.“ Odstavec 6 v souvislosti s dobou odpočinku upřesňuje, že ji „lze rozdělit nejvýše na dvě části, z nichž jedna trvá nejméně šest hodin, a interval mezi dvěma po sobě následujícími dobami odpočinku nesmí překročit čtrnáct hodin.“ V odstavci 7 se říká, že „nástupy, požární a záchranná cvičení a cvičení předepsaná vnitrostátními právními a správními předpisy a mezinárodními dokumenty budou prováděny tak, aby co nejméně rušily dobu odpočinku a nevyvolaly únavu.“. Není však zcela zřejmé, co přesně se rozumí souslovím „co nejméně rušily dobu odpočinku“. Odstavec 8 se pak věnuje vztahu mezi pracovní pohotovostí, dobou odpočinku a pracovní dobou, když stanoví, že „při pracovní pohotovosti, například není-li ve strojovně obsluha, má námořník nárok na přiměřenou náhradní dobu odpočinku, je-li základní doba odpočinku narušena povoláním k práci.“ Z uvedeného je možné dovodit, že doba držení pracovní pohotovosti, během které nedojde k výkonu práce námořníka, není pracovní dobou, a je ji naopak nutno považovat za dobu odpočinku námořníka. V kontextu tohoto odstavce však není zcela zřejmé, co se rozumí „přiměřenou náhradní dobou odpočinku“. Nevyjasněná sousloví „co nejméně rušily dobu odpočinku“ a „přiměřená náhradní doba odpočinku“ jsou problematická zejména v kontextu odstavce 9, který říká, že „nebyla-li sjednána žádná kolektivní smlouva ani vydán rozhodčí výrok nebo rozhodne-li příslušný orgán, že ustanovení smlouvy nebo rozhodčího výroku týkající se odstavce 7 nebo 8 tohoto standardu jsou nepřiměřená, přijme příslušný orgán opatření pro zajištění dostatečné doby odpočinku těmto námořníkům“, a nesou sebou tedy značnou právní nejistotu. Odstavec 10 se věnuje požadavkům na transparentní organizaci práce námořníků, když vyžaduje, aby byl na palubě vyvěšen přehled organizace práce, „který pro každou funkci podle vzoru v pracovním jazyce plavidla a taktéž v angličtině uvádí alespoň: a) rozdělení služeb na moři a v přístavu; a b) maximální pracovní dobu nebo minimální dobu odpočinku stanovenou právními předpisy nebo kolektivními smlouvami platnými v členských státech.“ Odstavec 12 se věnuje povinnosti vedení záznamů denní pracovní doby či denní doby odpočinku, když stanoví, že „každý členský stát bude vyžadovat, aby byly vedeny záznamy denní pracovní doby námořníků nebo denní doby odpočinku, aby bylo možné sledovat dodržování odstavců 5 až 11 tohoto standardu (včetně). Záznamy budou v normalizovaném formátu, který stanoví příslušný

orgán s přihlédnutím k pokynům Mezinárodní organizace práce nebo v normalizovaném formátu, který vypracuje Organizace. Záznamy budou v jazycích vyžadovaných odstavcem 11 tohoto standardu. Námořníci obdrží stejnopis svých příslušných záznamů, který potvrdí velitel lodi nebo osoba pověřená velitelem a námořníci.“ Odstavec 13 se pak věnuje možnosti stanovit výjimky z maximálních limitů pracovní doby či minimálních limitů trvání doby odpočinku a jejího možného rozdělení, když říká, že „žádné ustanovení odstavců 5 a 6 tohoto standardu nebrání členskému státu, aby měl své vnitrostátní právní či správní předpisy nebo postup pro příslušný orgán ve věci povolení nebo registrace kolektivních smluv povolujících výjimky ze stanovených limitů. Takové výjimky budou v nejvyšší možné míře dodržovat ustanovení tohoto standardu, ale mohou brát v úvahu častější nebo delší doby dovolené či poskytnutí náhradní dovolené pro námořníky vykonávající strážní službu nebo námořníky pracující na palubě lodí při krátkých plavbách.“ Odstavec 14 se pak věnuje řešení mimořádných situací a pravomocem velitele lodí, když stanoví, že „žádné ustanovení tohoto standardu nebude vykládáno tak, že poškozují právo velitele lodi požadovat, aby námořník vykonal jakoukoli práci nutnou pro bezprostřední bezpečnost lodi, osob na palubě nebo nákladu nebo pro účely poskytnutí pomoci jiným lodím či osobám v tísni na moři. v souladu s tím je velitel lodi oprávněn pozastavit rozdělení pracovní doby nebo doby odpočinku a vyžadovat, aby námořník do obnovení obvyklého stavu plnil jakékoli nutné pracovní povinnosti. Jakmile to bude po obnovení obvyklého stavu možné, velitel zajistí, aby byla pro všechny námořníky, kteří pracovali v plánované době odpočinku, zajištěna přiměřená doba odpočinku.“ Opět se zde objevuje velice nejasný termín „přiměřená doba odpočinku“, který nepřispívá k právní jistotě signatářů úmluvy.

Kromě závazného standardu A existuje v Kodexu i pasáž Pokynů B, která není v souladu s dikcí článku VI odstavec 1 Úmluvy povinná, a je ji tak možno považovat pouze za určité nezávazné doporučení pro signatáře úmluvy. Co se týče problematiky pracovní doby a doby odpočinku, existuje i pro ni v Kodexu pokyn B2.3. Ten se týká mladých námořníků. V odstavci 1 v souvislosti s nimi stanoví, že „na moři a v přístavu by pro všechny mladé námořníky mladší 18 let měla platit tato ustanovení: a) pracovní doba by neměla přesáhnout osm hodin denně a 40 hodin týdně a práce přesčas by měla být vykonávána pouze v případě, že je to nevyhnutelné z důvodu bezpečnosti; b) měla by být povolena dostatečná doba na všechna jídla a měla by být zajištěna přestávka v délce nejméně jedné hodiny na hlavní jídlo dne; a c) měla by být povolena patnáctiminutová přestávka co možná nejdříve po každých dvou hodinách souvislé práce.“ Odstavec 2 pak upřesňuje, kdy je možno použít výjimky z odstavce 1, když stanoví, že „výjimečně se ustanovení odstavce 1 tohoto pokynu nemusí uplatňovat, pokud: a) jsou neproveditelná pro

mladé námořníky v palubním oddělení, strojovně a oddělení zásobování přidělené ke strážní službě nebo pracující ve směnném režimu práce; nebo b) by byl narušen efektivní výcvik mladých námořníků v souladu se stanovenými programy a rozpisy.“ Určitou pojistku proti zneužití postupu podle odstavce 2 předsatvuje odstavec 3, který říká, že *„takové výjimečné situace by měly být s uvedením důvodů zaznamenány a zápis by měl podepsat velitel lodi.“* Odstavec 4 pak upravuje všeobecnou výjimku v případě mimořádných situací, když stanoví, že *„odstavec 1 tohoto pokynu nevyjímá mladé námořníky z obecné povinnosti všech námořníků pracovat v případě mimořádné situace, jak stanoví standard A2.3 odstavec 14.“*

V Kodexu je také možné nalézt nařízení 2.4, týkající se nároku na dovolenou, jehož cílem je *„zajistit, aby námořníci měli přiměřenou dovolenou.“* Toto nařízení v odstavci 1 stanoví, že *„každý členský stát bude vyžadovat, aby byla námořníkům zaměstnaným na lodích, které plují pod jeho vlajkou, poskytnuta každoroční placená dovolená za vhodných podmínek v souladu s ustanoveními Kodexu.“* V odstavci 2 pak upřesňuje, že *„námořníkům bude poskytnuta dovolená na zotavenou na pevnině a v souladu s provozními požadavky jejich funkcí.“*

Konkrétní podrobnosti ohledně nároku na každoroční přiměřenou placenou dovolenou pak upřesňuje související standard A2.4. Ten v odstavci 1 stanoví členským státům povinnost přijetí minimálních standardů pro každoroční dovolenou pro námořníky sloužící na lodích, které plují pod jeho vlajkou. Takové standardy musí stanovit v právních nebo správních předpisech a přihlížet přitom ke zvláštním potřebám námořníků ohledně takové dovolené. V odstavci 2 pak stanoví minimální rozsah placené dovolené a metody jejího výpočtu, když říká, že se *„každoroční dovolená s nárokem na plat vypočte na základě minimálně 2,5 kalendářních dnů na měsíc zaměstnání.“* Odlišně od tohoto postupu se rozsah placené dovolené a vhodná metoda výpočtu mohou určit na základě ujednání v kolektivních smlouvách nebo určení v právních či správních předpisech. V nich však příslušná metoda výpočtu musí zohledňovat zvláštní potřeby námořníků. Odstavec 2 tedy v tomto kontextu taktéž stanoví, že *„způsob výpočtu délky služby určí příslušný orgán nebo vhodný mechanismus v každé zemi“*, a že *„zdůvodněné absence se nepovažují za každoroční dovolenou.“* Odstavec 3 se pak věnuje zákazu zřeknutí se nároku na minimální placenou dovolenou, kdy dovoluje příslušnému orgánu stanovit případy, ve kterých tento obecný princip nebude platit.

Právně nezávazné pokyny B2.4 se věnují jak návodům na správný výpočet nároku na každoroční placenou dovolenou, tak problematice jejího čerpání, rozdělení a kumulace. V poslední

části se pokyny B2.4 podobně jako pokyny B2.3 věnují specifické kategorii mladých námořníků. Ohledně výpočtu nároku na dovolenou v odstavci 1 pokyny apelují na to, že „za podmínek, které určí příslušný orgán nebo vhodný mechanismus v každé zemi by se měla služba bez uzavřené dohody započítat jako doba služby.“ V odstavci 2 se pak upřesňuje, že „za podmínek, které určí příslušný orgán nebo platná kolektivní smlouva, by se pracovní absence z důvodu účasti na schváleném námořním odborném výcvikovém kursu nebo z důvodů, jako je nemoc či úraz nebo mateřství, měla započítat jako součást doby služby.“ Odstavec 3 se věnuje řádné výši odměny při čerpání dovolené a také principu pro rata⁵⁸⁴, když stanoví, že „částka mzdy během každoroční dovolené by měla být ve výši obvyklé odměny námořníka, kterou stanoví vnitrostátní právní či správní předpisy nebo platná pracovní dohoda námořníka. U námořníků zaměstnaných po dobu kratší než jeden rok nebo v případě ukončení pracovního poměru by měl být nárok na dovolenou vypočítán poměrným způsobem.“ Poslední odstavec 4 se s ohledem na problematiku řádného výpočtu nároku na každoroční placenou dovolenou věnuje nezapočítávání určitých skutečností do roční placené dovolené, když stanoví, že jako součást roční placené dovolené by se neměly započítávat následující prvky: „a) státní a zvykové svátky uznávané jako svátky ve státě vlajky, ať připadají na každoroční placenou dovolenou nebo nikoli; b) období pracovní neschopnosti v důsledku nemoci nebo úrazu nebo mateřství, za podmínek, které určí příslušný orgán nebo vhodný mechanismus v každé zemi; c) dočasná dovolená na pevnině poskytnutá námořníkovi v rámci pracovní dohody; a d) náhradní dovolená jakéhokoli druhu, za podmínek, které určí příslušný orgán nebo vhodný mechanismus v každé zemi.“

Ohledně řešení problematiky čerpání každoroční dovolené odstavec 1 Pokynů stanoví, že „dobu, kdy má být dovolená čerpána, pokud není určena předpisem, kolektivní smlouvou, rozhodčím výrokem nebo jiným způsobem odpovídajícím vnitrostátní praxi, by měl určit vlastník lodi po konzultaci a pokud možno po dohodě s dotčenými námořníky nebo jejich zástupci.“ Odstavce 2 a 3 se pak věnují problematice vhodného místa čerpání dovolené, když stanoví, že „námořníci by v zásadě měli mít právo čerpat každoroční dovolenou na místě, se kterým jsou podstatným způsobem spojeni, které bude obvykle totožné s místem, kam mají právo být repatriováni. Na námořnicích by bez jejich souhlasu nemělo být požadováno, aby čerpali svou každoroční dovolenou, na kterou mají nárok, na jiném místě, pokud tak nestanoví ustanovení pracovní dohody námořníka nebo vnitrostátních právních či správních předpisů“, a že „pokud námořníci musí čerpat svou každoroční dovolenou na jiném místě, než povoluje odstavec 2 tohoto

⁵⁸⁴ Princip výpočtu nároku poměrným dílem v závislosti na trvání doby služby v příslušném roce, za který přísluší každoroční placená dovolená.

pokynu, měli by mít nárok na bezplatnou dopravu do místa, kde byli najati nebo kde proběhlo přijímání, podle toho, které místo je blíže jejich domovu; náklady na stravu a jiné přímé související náklady by měly být na účet vlastníka lodi; příslušná doba cesty by neměla být odečtena z každoroční placené dovolené, na kterou má námořník nárok.“ Odstavec 4 se zabývá problematikou možnosti odvolání z čerpané každoroční dovolené, když říká, že „námořník, který čerpá každoroční dovolenou, by měl být odvoláván pouze v mimořádně naléhavých případech a se souhlasem námořníka.“

Ohledně možnosti rozdělení, a nebo naopak kumulace každoroční placené dovolené odstavec 1 Pokynů stanoví, že „rozdělení každoroční placené dovolené na části nebo kumulace takové každoroční dovolené za jeden rok spolu s následující dovolenou může povolit příslušný orgán nebo vhodný mechanismus v každé zemi“, přičemž odstavec 2 v daném ohledu upřesňuje, že „s výhradou odstavce 1 tohoto pokynu a není-li stanoveno jinak v dohodě platné pro dotčeného vlastníka lodi a námořníka, měla by placená dovolená doporučená v tomto pokynu trvat po nepřerušenu dobu.“ Ohledně každoroční placené dovolené mladých námořníků mladších 18 let pak pokyny stanoví speciální pravidlo, že by měla být zvažena zvláštní opatření „v případě mladých námořníků mladších 18 let, kteří sloužili šest měsíců nebo jakoukoli jinou kratší dobu na základě kolektivní smlouvy nebo pracovní dohody námořníka bez čerpání dovolené na lodi plující do zahraničí, která se během této doby nevrátila do jejich země bydliště a nevrátí se během následujících tří měsíců plavby. Tato opatření by mohla spočívat v bezplatné repatriaci těchto námořníků na místo, kde byli původně najati v jejich zemi bydliště, za účelem čerpání dovolené, na kterou získali během plavby nárok.“

Na základě v této podkapitole výše uvedeného je zřejmé, že právní úprava pracovní doby a doby odpočinku námořníků v Úmluvě o práci na moři je značně podrobná, až kazuistická, a nedává signatářům moc prostoru pro diskreci. Taktéž je zřejmé, že se tato úprava vzhledem ke zvláštní povaze výkonu služby námořníků poměrně zásadním způsobem odlišuje od obecných požadavků na minimální standardy v oblasti pracovní doby a doby odpočinku včetně problematiky každoroční placené dovolené.

2.7.3. K úpravě pracovní doby a doby odpočinku v úmluvě o důstojné práci pro pracovníky v cizí domácnosti

Taktéž úmluva č. 189, o důstojné práci pro pracovníky v cizí domácnosti⁵⁸⁵ obsahuje hned několik velice zajímavých ustanovení, které se dotýkají problematiky pracovní doby a doby odpočinku pracovníků v cizích domácnostech. Co se týče osobní působnosti této úmluvy, z díkce jejího článku 2 odstavce 1 je patrné, že obecně platí, že „*úmluva se vztahuje na všechny pracovníky v cizí domácnosti.*“ Práce v cizí domácnosti je pak definována v článku 1 písm. a) úmluvy jako „*práce vykonávaná v cizí domácnosti nebo domácnostech či pro domácnost nebo domácnosti.*“ Pracovník v cizí domácnosti je definován v písmenu c) tohoto článku jako „*každá osoba vykonávající práci v cizí domácnosti v rámci pracovního poměru*“, k čemuž pak písmeno c) diskutovaného článku upřesňuje, že „*osoba, která vykonává práce v cizí domácnosti pouze příležitostně nebo ojedinele a nikoli jako své zaměstnání, není pracovníkem v cizí domácnosti.*“

Článek 2 v odstavci 2 umožňuje výjimku z osobního rozsahu úmluvy č. 189, když stanoví, že „*členský stát, který ratifikuje tuto úmluvu, může, po projednání s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, a pokud existují, s organizacemi zastupujícími pracovníky v cizí domácnosti a organizacemi zastupujícími zaměstnavatele pracovníků v cizí domácnosti, vyloučit zcela nebo zčásti z jejího rozsahu: (a) kategorie pracovníků, kterým je jinak poskytována alespoň ekvivalentní ochrana; (b) omezené kategorie pracovníků, u nichž vznikají zvláštní problémy významného charakteru.*“ Určitou záruku proti zneužívání této výjimky představuje odstavec 3 článku 2, když stanoví, že „*každý členský stát, který využije možnosti uvedené v předchozím odstavci, uvede ve své první zprávě o provádění úmluvy podle článku 22 Ústavy Mezinárodní organizace práce každou konkrétní takto vyloučenou kategorii pracovníků a důvody pro takové vyloučení z působnosti a v následujících zprávách specifikuje veškerá opatření, která mohla být přijata s cílem rozšířit použití úmluvy pro dotyčné pracovníky.*“

V kontextu úmluvy č. 189 okrajovou, avšak z hlediska problematiky pracovní doby a doby odpočinku relevantní právní úpravu můžeme nalézt v písmenech f) a g) článku 7, které stanoví, že „*každý členský stát přijme opatření, aby zajistil, že pracovníci v cizí domácnosti jsou informováni o lhůtách a podmínkách pracovního poměru vhodným, prokazatelným a snadno pochopitelným způsobem, a je-li to možné, prostřednictvím písemných smluv v souladu s vnitrostátními zákony,*

⁵⁸⁵ Dále jen „úmluva č. 189“.

předpisy nebo kolektivními smlouvami, zejména o: [...] (f) běžné pracovní době, (g) placené dovolené za kalendářní rok a denních a týdenních dobách odpočinku, [...].“ Problematice doby odpočinku, co se její kvality týče, se věnuje článek 9 úmluvy č. 189 ve svém písmenu b), když stanoví, že *„každý členský stát přijme opatření pro zajištění toho, aby pracovníci v cizí domácnosti, kteří jsou ubytováni v cizí domácnosti, nebyli povinni zůstat v cizí domácnosti nebo se členy domácnosti během doby denního a týdenního odpočinku nebo dovolené za kalendářní rok.“* Významný pro v této práci probírané téma je pak zejména článek 10 úmluvy č. 189, když nejdříve v odstavci 1 stanoví, že *„každý členský stát přijme opatření pro zajištění rovného zacházení mezi pracovníky v cizí domácnosti a pracovníky obecně, pokud jde o běžnou pracovní dobu, náhradu za práci přesčas, denní a týdenní doby odpočinku a placenou dovolenou za kalendářní rok, v souladu s vnitrostátními zákony, předpisy nebo kolektivními smlouvami, přičemž vezme na vědomí zvláštní povahu práce v cizí domácnosti“*, aby pak v odstavci 2 pak v souvislosti s minimálním rozsahem týdenní doby odpočinku řekl, že *„odpočinek v týdnu bude činit nejméně 24 hodin nepřetržitě.“* Odstavec 3 se pak věnuje charakteru doby, během níž nejsou zaměstnanci v cizí domácnosti oprávnění zcela svobodně nakládat s volným časem, neboť musí být ve stavu připravenosti na případný výkon práce, když stanoví, že *„doba, během níž nemohou pracovníci v cizí domácnosti svobodně nakládat se svým časem, jak by chtěli, a jsou k dispozici domácnosti, za účelem plnění případných požadavků, bude považována za odpracovanou dobu v rozsahu stanoveném vnitrostátními zákony, předpisy nebo kolektivními smlouvami, nebo jakýmkoli jinými způsoby, jež jsou v souladu s vnitrostátní praxí.“* V daném ohledu je tedy možné učinit závěr, že jakákoliv doba pracovní pohotovosti pracovníků v cizí domácnosti se musí nutně započít jako odpracovaná do rozsahu pracovní doby tohoto pracovníka. V souvislosti s odstavcem 1 článku 10, který apeluje na zajištění rovného zacházení, pak může být nejasnou otázkou v některých signatářských státech, ve kterých je pro ostatní pracovníky obecně držení pracovní pohotovosti, ve které nedojde k výkonu práce, kvalifikováno jako doba odpočinku zaměstnance, zda je požadavek odstavce 3 článku 10 úmluvy č. 189 na zcela opačný přístup v souvislosti s držením pracovní pohotovosti pracovníků v cizí domácnosti legitimní. Je tedy otázkou, zda je povaha práce pracovníků v cizích domácnostech opravdu tak odlišná, že by se při stanovení zcela jiných přístupů k pracovní pohotovosti u pracovníků obecně na straně jedné a u pracovníků v cizích domácnostech na straně druhé ještě dalo vůbec hovořit o tom, že je toto nerovné zacházení legitimní, například s ohledem na obecně slabší a zranitelnější postavení pracovníků v cizích domácnostech.

Doporučení č. 201 o důstojné práci pro pracovníky v cizí domácnosti⁵⁸⁶ pak v souvislosti s výše zmíněnými požadavky úmluvy č. 189 stanoví vhodnost vedení evidence pracovní doby, přesčasů a doby pracovní pohotovosti pracovníka v cizí domácnosti, když v odstavci 8 pododstavci 1 říká, že „*pracovní doba, včetně přesčasů a období pohotovosti v souladu s článkem 10 odst. 3 úmluvy, by měla být přesně zaznamenávána a tyto informace by měly být volně přístupné pracovníkovi v cizí domácnosti.*“ V této spojitosti v pododstavci 2 upřesňuje, že „*členské státy by v tomto ohledu měly zvážit vytvoření vhodných pokynů, na základě konzultace s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků a, pokud existují, s organizacemi pracovníků v cizí domácnosti a organizacemi zaměstnavatelů pracovníků v cizí domácnosti.*“ Odstavec 9 se v pododstavcích 1 a 2 věnuje doporučením s ohledem na pracovní pohotovost a na výkon noční práce pracovníků v cizích domácnostech, když stanoví, že „*pokud jde o doby, během nichž nemohou pracovníci v cizí domácnosti svobodně nakládat se svým časem, jak by chtěli, a jsou k dispozici domácnosti, aby reagovali na případnou výzvu za účelem plnění případných požadavků (doba pohotovosti nebo výkon práce na vyžádání), by členské státy, v rozsahu stanoveném vnitrostátními zákony, předpisy nebo kolektivními smlouvami měly regulovat: (a) maximální počet hodin týdně, měsíčně nebo ročně, po které může být pracovník v cizí domácnosti povinen být v pohotovosti, a způsoby, jakým mohou být tyto hodiny měřeny, (b) náhradní dobu odpočinku, na kterou má pracovník v cizí domácnosti nárok, pokud obvyklá přestávka na odpočinek byla přerušena dobou, kdy byla nastoupena pohotovost, a (c) sazbu, která se použije pro odměňování za dobu pohotovosti*“, a že „*pokud jde o pracovníky v cizí domácnosti, jejichž běžné povinnosti jsou vykonávány v noci, a s ohledem na omezení práce v noci, by členské státy měly zvážit opatření srovnatelná s opatřeními stanovenými v pododstavci 9(1).*“ Co se týče doby odpočinku během dne zaměstnanců v cizí domácnosti, odstavec 10 doporučení č. 201 říká, že „*členské státy by měly přijmout opatření pro zajištění toho, aby pracovníci v cizí domácnosti měli nárok na vhodné doby odpočinku během pracovního dne na jídlo a oddech.*“ S ohledem na týdenní dobu odpočinku se jednak v odstavci 11 upřesňuje, že „*ve smlouvě stran by měl být stanoven pevný den odpočinku v souladu s vnitrostátními zákony, předpisy nebo kolektivními smlouvami, s ohledem na pracovní potřeby a kulturní, náboženské a sociální požadavky pracovníka v cizí domácnosti*“, a jednak v kontextu možného nastavení referenčního období říká, že „*pokud vnitrostátní zákony, předpisy nebo kolektivní smlouvy stanoví, že týdenní odpočinek pro pracovníky obecně připadne na dobu delší, než během každého období sedmi po sobě jdoucích*

⁵⁸⁶ Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 201 o důstojné práci pro pracovníky v cizí domácnosti, dostupné na: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:25515_02:NO, dále jen „doporučení č. 201“.

kalendářních dní, nemělo by takové období pro pracovníky v cizí domácnosti překročit 14 dní.“ Odstavec 12 se pak věnuje vhodnosti kvalifikovaného stanovení důvodů, ve kterých mohou vykonávat pracovníci v cizích domácnostech práci i v čase, kdy by běžně měli čerpat dobu odpočinku, když stanoví, že *„vnitrostátní zákony, předpisy anebo kolektivní smlouvy by měly definovat důvody, kvůli kterým mohou být pracovníci v cizí domácnosti povinni pracovat v době denního nebo týdenního odpočinku a stanovit odpovídající náhradní volno, bez ohledu na jakoukoli finanční kompenzaci.“* Poslední odstavec 13, který se věnuje doporučením v oblasti pracovní doby a doby odpočinku, se týká problematiky roční placené dovolené, když říká, že *„čas, který stráví pracovníci v cizí domácnosti v rámci doprovodu členů domácnosti na dovolené, by neměl být počítán jako součást jejich placené roční dovolené.“*

2.7.4. K neratifikované úmluvě č. 47 a k ratifikovaným úmluvám „odloženým do regálů“ č. 43 a 49

Úmluva č. 47, o čtyřicetihodinovém týdnu, se řadí do kategorie úmluv „s prozatímním statusem“. Jde o úmluvu poměrně stručnou, pouze s jedním věcným článkem 1, který v písmenech a) a b) stanoví, že *„každý člen Mezinárodní organizace práce, který ratifikuje tuto úmluvu, se vyslovuje pro: a) zásadu 40 hodinového pracovního týdne prováděnou tak, aby neměla za následek snížení životní úrovně pracovníků, a b) přijetí nebo podporování takových opatření, jež mohou být uznána za vhodná, aby se dospělo k tomuto cíli, a zavazuje se provádět tuto zásadu v různých odvětvích zaměstnání v souhlasu s podrobnými předpisy, stanovenými jednotlivými úmluvami, která budou ratifikovány tímto členským státem.“* Byť by se na první pohled mohlo zdát, že tato úmluva je již neaktuální a prozatímní status, tedy stav nikoliv plné aktuality a v určitých aspektech pouze částečné relevantnosti, je pro ni příznačný, není tento zbrklý závěr až tak jednoznačný. Je třeba si totiž uvědomit, že onen rozsah v podobě čtyřicetihodinového pracovního týdne v sobě totiž zahrnuje nejen „standardní“ pracovní dobu rozvrhovanou zaměstnancům do směn, ale i výkon práce přesčas. Při stanovení obecné zákonné pracovní doby v rozsahu čtyřicet hodin týdně si lze zvláště v určitých profesích jednoduše představit, že zaměstnanec společně s výkonem práce přesčas odpracuje v průměru více než požadovaných čtyřicet hodin týdně. O obtížnosti splnění požadavku této úmluvy pro většinu států i v dnešní době „moderního pracovního práva“ ostatně svědčí i fakt, že dosud byla ratifikována pouze patnácti státy.

Úmluva č. 43 se věnuje problematice výroby tabulkového skla. Článek 1 a článek 2 odstavec 1 této úmluvy se věnují její osobní působnosti, když stanoví, že „*tato úmluva se vztahuje na osoby, jež pracují ve směnách (v pracovních skupinách) po sobě jdoucích při nutně nepřetržitém provozu ve sklárnách na tabulové sklo, vyrábějících automatickými stroji tabulové sklo nebo sklo, mající tytéž charakteristické vlastnosti a lišící se pouze silou a jinými rozměry*“, přičemž „*za nutně nepřetržitý provoz se považuje každá činnost, která v důsledku automatické a nepřetržité povahy dodávání roztaveného skla a činnosti strojů jest nutně provozována bez přerušení v jakémkoli okamžiku denním, nočním a týdenním*“, a „*osoby, na které se vztahuje tato úmluva, musí být zaměstnány podle soustavy obsahující alespoň čtyři směny*.“ Osobní působnost této úmluvy je tedy velice úzká a týká se velice specifické skupiny pracovníků vyrábějících tabulkové sklo a vykonávajících tuto práci v rámci minimálně čtyřsměnného nepřetržitého provozu. Odstavce 2 až 5 článku 2 se pak věnují možnému maximálnímu rozsahu pracovní doby příslušných zaměstnanců v rámci týdne, možnosti jeho zprůměrování v rámci určitého maximálně časově trvajícího vyrovnávacího období, maximální délce výkonu práce, po kterém musí být zaměstnanec vystřídán a minimální době odpočinku mezi dvěma časovými úseky výkonu práce v rámci směnného režimu. Tyto odstavce výslovně stanoví, že „*pracovní doba těchto osob nesmí překročit v průměru čtyřicetdvě hodiny týdně*“, přičemž „*tento průměr budiž počítán v období nepřesahujícím čtyři týdny*.“ Dále říká, že „*trvání pracovní střídny⁵⁸⁷ nesmí převyšovat osm hodin*“, a že „*doba odpočinku, obsaženého mezi dvěma střídami téže směny, nesmí být kratší šestnácti hodin, avšak tato doba může, je-li to nutno, být zkrácena při periodické záměně v rozvrhu směn*.“ Článek 3 se poté v odstavci 1 věnuje odůvodněným výjimkám z minimálních standardů uvedených v odstavcích 2 až 5 článku 2 úmluvy č. 43, když stanoví, že „*meze uvedené v článku 2, v odstavcích 2, 3 a 4 mohou být překročeny a doba odpočinku uvedená v odstavci 5 může být zkrácena, avšak pouze v míře nutné k tomu, aby bylo zabráněno vážné závadě v pravidelném chodu závodu: a) v případě nastavší nebo hrozící nehody, v případě naléhavých prací, jež třeba vykonati na strojích nebo na náradí, anebo v případě vyšší moci; b) je-li třeba nahraditi neočekávanou nepřítomnost jedné nebo více osob téže směny*.“ V odstavci 2 tohoto článku se pak v souvislosti s výjimkami uvedenými v odstavci 1 řeší problematika odměny za práci přesčas vykonanou na základě výjimek a proces jejího řádného určení, když se v něm stanoví, že „*přiměřená odměna za hodiny přes čas, vykonané na základě tohoto článku, budiž poskytnuta za podmínek, které budou stanoveny národním zákonodárstvím nebo dohodou mezi zúčastněnými organizacemi zaměstnavatelskými a zaměstnaneckými*.“ Článek 4 stanoví určité povinnosti jak s ohledem na

⁵⁸⁷ Tento archaický termín je v daném kontextu nutno chápat ve významu „výkon práce ve směnném režimu“.

rozvrhování pracovní doby a její změny, tak na povinnost evidence práce přesčas, když určuje, že „aby bylo usnadněno skutečné provádění předpisů této úmluvy, je každý zaměstnavatel povinen: a) oznámiti vyhláškami umístěnými zjevným způsobem v závodě nebo na jiném vhodném místě anebo jakýmkoliv jiným způsobem, schváleným příslušným úřadem, hodiny, kdy začíná a končí střída každé směny; b) jednou oznámený rozvrh hodin měnit pouze způsobem a formou vyhlášky, schválenými příslušným úřadem; c) zapsati do seznamu způsobem, který schválí příslušný úřad, veškeré hodiny přes čas, vykonané na základě článku 3, jakož i odměnu udělenou za tyto hodiny přes čas.“ V souvislosti s požadavky úmluvy č. 43 je ve spojení s obecnou úmluvou č. 1 tedy zřejmé, že vzhledem ke specifickým podmínkám v rámci výroby tabulkového skla stanovuje příslušné limity minimálních standardů odlišným způsobem a stanoví i další odlišné povinnosti.

Naprosto totožným způsobem, jako zní dikce článků 2 až 4 výše uvedené úmluvy č. 43, je ošetřena právní úprava v úmluvě č. 49. Odlišná je přirozeně pouze osobní působnost dané úmluvy a taktéž v článku 5 obsažená nonregresní klauzule. Článek 1 v odstavcích 1 a 2 s ohledem na osobní působnost úmluvy říká, že „tato úmluva vztahuje se na osoby, které pracují ve sklárnách, kde láhve jsou vyráběny pomocí automatických strojů, ve směnách (v pracovních skupinách) po sobě jdoucích a jsou zaměstnány při výkonech, týkajících se činnosti generátorů, vanových pecí, automatických strojů a chladicích pecí, jakož i při vedlejších pracích, které tato činnost přináší“, přičemž „k účelům této úmluvy zahrnuje výraz „láhve“ podobné skleněné předměty, vyráběné týmiž výkony jako láhve.“ V nonregresní klauzuli, která je obsahem článku 5, je řečeno, že „nic v této úmluvě netýká se jakéhokoliv zvyku anebo jakékoliv dohody mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, která zajišťuje podmínky příznivější, než které jsou uvedeny v této úmluvě.“

2.7.5. K ratifikované úmluvě č. 90 a k neratifikovaným úmluvám č. 79 a 153, které mají být v budoucnu revidovány

Co se týče úmluvy č. 90, o noční práci mladistvých v průmyslu⁵⁸⁸, tedy úmluvy, která byla z této kategorie úmluv jako jediná Českou republikou ratifikována, ta v článku 1 poměrně složitým způsobem vymezuje oblast její věcné působnosti, a tím pádem tedy i nepřímo oblast působnosti osobní. Nejdříve v odstavci 1 říká, že „pro účely této úmluvy budou za „průmyslové podniky“ považovány zejména: a) doly, lomy a jiné těžební podniky pro těžbu nerostů ze země; b) podniky,

⁵⁸⁸ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 90, Noční práce mladistvých (průmysl), revidovaná, 1948, viz blíže Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 460/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o noční práci mladistvých zaměstnaných v průmyslu (revidovaná 1948) (č. 90), dále jen „úmluva č. 90“.

v nichž jsou výrobky vyráběny, upravovány, čištěny, opravovány, zdobeny, dokončovány, přizpůsobovány pro prodej, rozbíjeny nebo ničeny nebo v nichž se hmoty podrobují přeměně, včetně podniků na stavbu lodí, jakož i podniků na výrobu, přeměnu a vedení elektřiny nebo pohonné síly jakéhokoliv druhu; c) podniky stavební a podniky civilního inženýrství, včetně prací při stavbě, údržbě, přestavbě a bourání; d) podniky pro dopravu osob nebo zboží po silnicích nebo po železnicích, včetně manipulace se zbožím v přístavech, na nábřežích, na rampách, ve skladištích nebo na letištích.“ V odstavci 2 pak stanoví příslušnému orgánu státní moci povinnost vytvoření jasné hranice mezi průmyslem a ostatními neprůmyslovými činnostmi a odvětvími, když říká, že „příslušný úřad určí hranici mezi průmyslem na jedné straně a zemědělstvím, obchodem a ostatními neprůmyslovými činnostmi na straně druhé.“ V odstavci 3 tohoto článku pak figuruje možnost výjimky z věcné působnosti směrnice, když stanoví, že „vnitrostátní zákony nebo předpisy mohou z provádění této úmluvy vyjmout zaměstnávání pracemi, které se nepovažují za škodlivé, nepříznivé nebo nebezpečné mladistvým a které se provádějí v rodinných podnicích, v nichž jsou zaměstnáni jen rodiče a jejich děti nebo svěřenci.“

V článku 2 se pak můžeme setkat s definicí pojmu „noc“ a s podrobnějším vymezením časového úseku, jaké musí tento pojem pro určité kategorie zaměstnanců nutně zahrnovat. Dle odstavce 1 tohoto článku tedy platí, že „pro účely této úmluvy znamená výraz "noc" dobu alespoň dvanácti po sobě jdoucích hodin“, přičemž v souladu s dikcí odstavce 2 musí dále platit, že „pro mladistvé mladší šestnácti let bude tato doba zahrnovat časový úsek mezi desátou hodinou večer a šestou hodinou ráno.“ V souladu s dikcí odstavce 3 pak platí, že „pro mladistvé od šestnácti do osmnácti let bude tato doba zahrnovat časový úsek, určený příslušným orgánem, v trvání alespoň sedmi po sobě jdoucích hodin mezi desátou hodinou večer a sedmou hodinou ráno“, a že „příslušný orgán může stanovit různé časové úseky pro různé oblasti, odvětví, podniky nebo průmyslové obory nebo závody, avšak před určením časového úseku začínajícího po jedenácté hodině večer se poradí se zúčastněnými organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků.“

Určitou modifikaci z výše uvedených pravidel umožňuje článek 3 úmluvy č. 90 v odstavci 4, kde se stanoví, že „tam, kde zákonodárství země zakazuje noční práci všem pracovníkům v pekárenském průmyslu, příslušný úřad může pro mladistvé, kteří dosáhli šestnácti let, pro účely jejich učebního poměru nebo odborného výcviku nahradit dobu alespoň sedmi po sobě jdoucích hodin mezi desátou hodinou večer a sedmou hodinou ráno, předepsanou příslušným orgánem na základě článku 2 odstavce 3, dobou mezi devátou hodinou večerní čtvrtou hodinou ranní.“

Další výjimka z výše uvedených obecných pravidel je umožněna prostřednictvím článku 4 odstavce 1 úmluvy č. 90, který stanoví, že „*v zemích, kde podnebí činí práci ve dne zvláště obtížnou, může být noční období a zakázaný časový úsek kratší, nežli období a časový úsek stanovené v předchozích člancích, jestliže se poskytne náhradní odpočinek ve dne.*“ Bohužel se v daném ohledu již blíže nikde nspecifikuje, jak by mělo poskytnutí náhradního odpočinku ve dne přesně vypadat, především, zda by měl navazovat na standardní dobu odpočinku zaměstnance poskytovanou mu v rámci výkonu denní práce a jaký časový rozsah by měl mít. Nabízí se úvaha, aby byl náhradní odpočinek poskytnut v časovém rozsahu, o který byly zkráceny buď noční období či zakázaný časový úsek, avšak uvedený problém je značně diskutabilní a právně nejasný.

V článku 3 odstavci 1 pak figuruje obecný zákaz výkonu práce v noci, který již počítá s možností určitých výjimek, když stanoví, že „*mladiství mladší osmnácti let nesmějí být zaměstnáváni ani pracovat v noci ve veřejných ani v soukromých průmyslových podnicích, ani v jejich pobočkách, kromě případů níže stanovených.*“ Možné výjimky z tohoto obecného pravidla jsou pak upraveny v odstavci 2, který říká, že „*příslušný orgán může po projednání se zúčastněnými organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků povolit noční práci mladistvých, kteří dosáhli šestnácti let, avšak jsou mladší osmnácti let, pro účely učebního poměru nebo odborného výcviku v určených průmyslových odvětvích nebo zaměstnáních, která vyžadují, aby byla vykonávána nepřetržitě.*“ Za využití těchto výjimek je však nutné poskytnout mladistvým pracovníkům určitý minimální standard v podobě minimálního odpočinku. Jeho minimální rozsah je obsažen v odstavci 3, který stanoví, že „*mladistvým pracujícím v noci podle předchozího odstavce, bude poskytnut mezi dvěma pracovními směny odpočinek v rozsahu nejméně třinácti po sobě jdoucích hodin.*“

Článek 4 odstavce 2 rozebírané úmluvy č. 90 pak představuje obecnou výjimku v nepředvídatelné situaci pro pracovníky od 16 do 18 let věku, když říká, že „*ustanovení článků 2 a 3 se nebudou vztahovat na noční práci mladistvých ve věku od šestnácti do osmnácti let v případě nepředvídatelné události, která nemohla být odvrácena ani předvídána, k níž nedochází pravidelně a která brání normálnímu provozu průmyslového podniku.*“ V kontextu dikce tohoto článku je tedy zřejmé, že musí jít vskutku o nepředvídatelnou událost, která nemohla být odvrácena a ke které nedochází pravidelně. Konečně v článku 5 úmluvy je upravena výjimka související se zvlášť závažnými okolnostmi, pokud to vyžaduje veřejný zájem. Tento stanoví, že „*jestliže to v případě zvlášť závažných okolností vyžaduje veřejný zájem, vláda může dočasně zrušit zákaz noční práce mladistvých ve věku od šestnácti do osmnácti let.*“

Co se týče neratifikované úmluvy č. 153, o pracovní době a době odpočinku v silniční dopravě⁵⁸⁹, tato řeší oproti ostatním úmluvám Mezinárodní organizace práce poměrně specifickým způsobem osobní působnost v článku 1. V odstavci 1 tohoto článku sice poměrně standardně stanoví, že „*tato úmluva se vztahuje na námezdní řidiče motorových vozidel, kteří jako své zaměstnání provádějí vnitrostátní nebo mezinárodní silniční dopravu zboží nebo osob, ať již tito řidiči jsou zaměstnání v dopravních podnicích na účet třetích osob nebo v podnicích, které přepravují zboží nebo osoby na vlastní účet*“, a tedy, že se vztahuje na určitou specifickou kategorii zaměstnanců, avšak v následujícím odstavci 2 říká, že „*tato úmluva, pokud v ní není stanoveno jinak, se dále vztahuje na vlastníky motorových vozidel, kteří jako zaměstnání provozují silniční dopravu, a na členy jejich rodiny, kteří nejsou výdělečně činní, pokud pracují jako řidiči.*“ To znamená, že je jejím zájmem pokrýt mimo jiné i osoby samostatně výdělečně činné v oblasti provozování silniční dopravy, což není dozajista v rámci úmluv Mezinárodní organizace práce pravidlem.

Článek 2 v odstavci 1 upravuje možné výjimky z osobní působnosti úmluvy č. 153, když stanoví, že „*příslušný úřad nebo orgán v každé zemi může vyloučit z provádění ustanovení této úmluvy nebo některých z nich osoby zaměstnané řízením: a) vozidel městské dopravy nebo některých druhů takové dopravy s přihlédnutím k technickým provozním podmínkám jim vlastním a k místním podmínkám; b) dopravních vozidel zemědělských nebo lesních podniků, pokud se taková doprava provádí traktory nebo jinými vozidly určenými pro místní zemědělské nebo lesní práce a jichž se užívá výlučně k práci v takových podnicích; c) vozidel pro dopravu nemocných a raněných osob, dopravních vozidel záchranné služby a protipožární služby; d) dopravních vozidel pro účely národní obrany a policejní služby a vozidel pro účely jiných základních veřejných služeb pokud nekonkurují podnikům, jež se zabývají dopravou na účet třetích osob; e) taxi; f) dopravních vozidel, která vzhledem k druhu užitých vozidel, jejich nosnosti pro dopravu osob nebo zboží, omezenému dojezdu nebo nejvyšší povolené rychlosti, lze považovat za dopravu, která nevyžaduje zvláštní úpravu doby řízení a odpočinku.*“ Aby pak případné výjimky nebyly bezmezné s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci a osob samostatně výdělečně činných při výkonu jejich povolání, obsahuje odstavec 2 pojistku, když říká, že „*příslušný úřad nebo orgán v každé zemi stanoví vhodné normy doby řízení a odpočinku řidičů vyloučených z provádění ustanovení této úmluvy nebo některých z nich, podle ustanovení odstavce*

⁵⁸⁹ Dále jen „úmluva č. 153“.

I tohoto článku. " Obecnou pojistku a kontrolu prostřednictvím sociálního dialogu pak obsahuje článek 3 úmluvy, který stanoví, že „*příslušný úřad nebo orgán v každé zemi, dříve než rozhodne o některé věci, která je předmětem této úmluvy, projedná ji se zúčastněnými reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků.*"

Článek 4 potom obsahuje definici pojmu „pracovní doba“, když v odstavci 1 stanoví, že „*pro účely této úmluvy výraz "pracovní doba" znamená čas strávený námezdním řidičem a) řízením nebo jinou prací během jízdy vozidla; b) pomocnými pracemi, které se týkají vozidla, cestujících nebo nákladu v něm*" a odstavec 2 poté v souvislosti s určitými kvalifikovanými dobami stanoví, že „*doby pouhé přítomnosti, čekání nebo pohotovosti, strávené buď ve vozidle, nebo na pracovišti, během nichž řidiči nemohou volně disponovat svým časem, mohou být považovány za část pracovní doby v rozsahu, který v každé zemi bude stanoven příslušným úřadem nebo orgánem, kolektivními smlouvami nebo každým jiným způsobem odpovídajícím vnitrostátní praxi.*" Dává tedy vzhledem ke specifické povaze práce řidiče signatářským státům diskreci v rámci určení, v jakém poměru se trvání těchto kvalifikovaných dob započte do pracovní doby. K uvedené diskreci však bohužel prozatím neexistuje žádné stanovisko Výboru expertů a žádné upřesňující informace nelze nalézt ani v doporučení č. 161⁵⁹⁰, které se věnuje diskutované úmluvě.

Co se týče maximální nepřetržité doby řízení bez přestávky, pak v souladu s článkem 5 odstavcem 1 platí, že „*žádnému řidiči nesmí být dovoleno řídit nepřetržitě déle než čtyři hodiny bez přestávky.*" V odstavci 2 tohoto článku je pak umožněna výjimka z tohoto obecného minimálního standardu, když říká, že „*příslušný úřad nebo orgán v každé zemi může s přihlédnutím ke zvláštním vnitrostátním podmínkám povolit překročení doby uvedené v odstavci 1 tohoto článku, nikoli však více než o jednu hodinu.*" Co se týče délky výše zmíněné obligatorní přestávky, odstavec 3 článku 5 upřesní, že „*příslušný úřad nebo orgán v každé zemi stanoví délku přestávky zmíněné v tomto článku a popřípadě způsob jejího rozdělení.*" V souvislosti s obligatorní přestávkou také platí, že tato nemusí být řidičům v určitých kvalifikovaných případech ani poskytnuta, když v souladu s dikcí odstavce 4 „*příslušný úřad nebo orgán v každé zemi může určit případy, kdy se nepoužije ustanovení tohoto článku, protože řidiči mají dostatek*

⁵⁹⁰ Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 161 o pracovní době a době odpočinku v silniční dopravě, dostupné na: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312499:NO, dále jen „doporučení č. 161“.

přestávek při řízení vzhledem k zastávkám stanoveným jízdním řádem nebo v důsledku přerušované povahy práce.“

Ohledně maximální možné doby řízení článek 6 odstavec 1 stanoví, že „*maximální celková doba řízení včetně přesčasů nesmí přesáhnout ani devět hodin denně ani čtyřicet hodin v týdnu*“, přičemž v odstavci 2 se s ohledem na maximální doby řízení upřesňuje, že „*úhrn dob v odstavci 1 tohoto článku může být vypočítán průměrem za určitý počet dní nebo týdnů, který stanoví příslušní úřad nebo orgán v každé zemi.*“ Dále se v souvislosti se specifiky dopravní činnosti prováděné za zvlášť obtížných podmínek v odstavci 3 specifikuje, že „*úhrn dob řízení zmíněný v odstavci 1 tohoto článku musí být snížen v případě dopravní činnosti prováděné za zvlášť obtížných podmínek. Příslušný úřad nebo orgán v každé zemi vymezí tankové podmínky a stanoví úhrn dob řízení pro dotčené řidiče.*“

Článek 7 úmluvy se pak věnuje právu na přestávku po určité nepřetržité části pracovní doby, když nejdříve v odstavci 1 stanoví, že „*každý námezdní řidič má právo na přestávku po nepřetržité pětihodinové pracovní době, tak jak je vymezena v článku 4 odst. 1 této úmluvy.*“ V této souvislosti odstavec 2 dává signatářům diskreci s ohledem na stanovení její délky, popřípadě rozdělení, když stanoví, že „*příslušný úřad nebo orgán v každé zemi stanoví délku přestávky zmíněné výše v odstavci 1, a tam, kde je to vhodné i způsob, jakým může být tato přestávka rozdělena.*“

Článek 8 se pak věnuje problematice minimálního odpočinku řidiče v rámci dvaceti čtyř hodin po sobě jdoucích, když nejdříve v odstavci 1 říká, že „*řidičův odpočinek mezi dvěma pracovními dny musí trvat nejméně deset za sebou jdoucích hodin v průběhu dvaceti čtyř hodin počítaných od začátku pracovního dne.*“ V odstavci 2 pak upravuje možnost zprůměrování s určitými omezeními, když stanoví, že „*odpočinek mezi dvěma pracovními dny může být vypočítáván průměrem za období, která stanoví příslušný úřad nebo orgán v každé zemi; přitom v žádném případě odpočinek mezi dvěma pracovními dny nesmí činit méně než osm hodin a ani být snížen na osm hodin častěji než dvakrát týdně.*“ V odstavci 3 se pak upřesňuje, že „*příslušný úřad nebo orgán v každé zemi může stanovit různou délku odpočinku mezi dvěma pracovními dny podle toho, jde-li o dopravu cestujících nebo zboží, nebo zda si řidič vybírá odpočinek v bydlišti nebo mimo ně za podmínky, že bude dbáno ustanovení odstavců 1 a 2 tohoto článku o nominálním počtu hodin.*“ Odstavec 4 upravuje možnost stanovení výjimek v případě určitých kvalifikovaných činností, když stanoví, že „*příslušný úřad nebo orgán v každé zemi může stanovit výjimky*

z ustanovení odstavců 1 a 2 tohoto článku, pokud jde o délku odpočinku mezi dvěma pracovními dny a způsob jeho čerpání pro vozidla s posádkou o dvou řidičích a pro vozidla, která užívají trajektu nebo vlaku.” V odstavci 5 pak můžeme nalézt určité požadavky směřující ke kvalitě odpočinku, když se v něm stanoví, že „na řidiči nelze žádat, aby během svého odpočinku mezi dvěma pracovními dny zůstal ve vozidle nebo v jeho blízkosti, pokud učinil potřebná opatření k zajištění bezpečnosti vozidla a jeho nákladu.”

V článku 9 jsou pak obsaženy obecné možnosti výjimek z článků 5, 6, 7 a 8 úmluvy, které mohou být využity v případě specifických situací. V odstavci 1 tohoto článku se v dané souvislosti říká, že „příslušný úřad nebo orgán v každé zemi může povolit jako dočasné výjimky, ale jen, pokud je toho třeba pro vykonání nezbytných prací, prodloužení doby řízení, prodloužení nepřetržité pracovní doby a zkrácení doby odpočinku mezi dvěma pracovními dny, jak jsou stanoveny v člancích 5, 6, 7 a 8 této úmluvy: a) v případě nehody, poruchy, nepředvídaného zpoždění, poruchy ve službě nebo přerušení provozu; b) v případě vyšší moci; c) v případě, je-li toho naléhavě a výjimečně třeba k zajištění chodu služeb ve veřejném zájmu.” Odstavec 2 se věnuje problematice specifických vnitrostátních nebo místních podmínek, když říká, že „jestliže vnitrostátní nebo místní podmínky, ve kterých se provádí silniční doprava, samy neumožňují přísné zachování článků 5, 6, 7 nebo 8 této úmluvy, příslušný úřad nebo orgán v každé zemi může také povolit prodloužení doby řízení, prodloužení nepřetržité pracovní doby a zkrácení doby odpočinku mezi dvěma pracovními dny, které jsou v těchto člancích stanoveny, a povolit výjimky z aplikace, pokud jde o provádění článků 5, 6 nebo 8, řidičům zmíněným výše v článku 1 odstavci 2. V takovém případě dotčený členský stát má v prohlášení připojeném k své ratifikaci popsat vnitrostátní nebo místní podmínky a prodloužení, zkrácení a výjimky povolené podle tohoto odstavce. Takový členský stát musí ve svých zprávách podle článku 22 Ústavy Mezinárodní organizace práce uvést, jaký pokrok byl uskutečněn k důslednějšímu nebo širšímu provádění článků 5, 6, 7 a 8 této úmluvy, a může své prohlášení kdykoli zrušit pozdějším prohlášením.”

Článek 10 upravuje určité evidenční požadavky, které by měly ulehčit následné dodržování výše zmíněných standardů, když v odstavcích říká, že „příslušný úřad nebo orgán v každé zemi musí stanovit: a) zavedení kontrolní knížky pro jednotlivce, podmínky pro její vydání, její obsah a způsob, jak ji mají řidiči vést; b) způsob zaznamenávání hodin odpracovaných podle článku 9 odst. 1 této úmluvy a okolností které je odůvodňují”, a že „každý zaměstnavatel je povinen: a) vést záznamy způsobem schváleným příslušným úřadem nebo orgánem v každé zemi, které ukazují dobu práce a odpočinku každého řidiče u něho zaměstnaného: b) dát tyto záznamy

k dispozici kontrolním orgánům způsobem stanoveným příslušným úřadem nebo orgánem v každé zemi.“ V daném ohledu je velice zajímavá skutečnost, že doporučení č. 161 odlišně od dikce úmluvy č. 153 upravuje jak osobní působnost⁵⁹¹, tak se snaží normovat i oblasti maximální denní a týdenní pracovní doby⁵⁹² a doby týdenního odpočinku⁵⁹³, kterým se úmluva č. 153 vůbec nevěnuje. Další odlišnosti lze nalézt v pojetí problematiky maximální doby řízení⁵⁹⁴, denního odpočinku⁵⁹⁵, v případě práce přesčas a odměny za ni⁵⁹⁶ či v případě umožnění výjimky v případě mimořádného návalu práce.⁵⁹⁷ Lze si klást otázku, zda je logické a racionální v doporučení č. 161 upravovat a snažit se nezávazně normovat i taková témata, kterým se příslušná úmluva vůbec nevěnuje. V souvislosti s úmluvou č. 153 a doporučením č. 161 jsou tyto rozdíly skutečně enormní, a dle mého názoru není taková praxe dobrým řešením do budoucna.

Co se týče poslední z úmluv, které bych se rád v této podkapitole blíže věnoval, tedy úmluvy č. 79, o noční práci mladistvých v neprůmyslových pracích⁵⁹⁸, tato jako jediná z v této kapitole probíraných úmluv, nebyla ani neoficiálně přeložena. Proto se budu snažit její relevantní pasáže vhodným způsobem přeložit sám a budu je uvádět taktéž v kurzivě. Úmluva č. 79 v článku 1 odstavci 1 s ohledem na její osobní působnost stanoví, že *„se vztahuje na děti a mladistvé zaměstnané za mzdu, nebo pracující přímo či nepřímo za účelem zisku, v neprůmyslových povoláních.“* V odstavci 2 tohoto článku pak upřesní, že *„pro účely této úmluvy se termínem neprůmyslová zaměstnání rozumí veškerá zaměstnání kromě těch, které příslušný úřad určí jako povolání, průmyslová, v zemědělství nebo námořnická.“* Příslušný úřad musí v souladu s odstavcem 1 článku 3 určit mezi těmito druhy zaměstnání jasnou dělící hranici. Odstavec 4 poté upravuje výjimky, když stanoví, že *„národní právo nebo pravidla mohou vyloučit z aplikace Úmluvy: (a) služby v soukromých domácnostech; a (b) povolání, jež nejsou považována za škodlivá nebo nebezpečná dětem nebo mladistvým vykonávajících tato povolání v rodinných závodech, ve kterých jsou zaměstnání pouze rodiče, jejich děti nebo jejich chovanci.“*

V článku 2 je obsažen zákaz noční práce v noční době, když se nejdříve v jeho odstavci 1 stanoví, že *„děti pod 14 let věku, kterým je dovoleno vykonávat práci v pracovním poměru na plný nebo částečný úvazek a děti nad čtrnáct let věku, kteří jsou stále povinny školní docházkou,*

⁵⁹¹ Viz blíže část I., odstavec 1 doporučení č. 161.

⁵⁹² Viz blíže část IV., odstavce 7 až 11 doporučení č. 161.

⁵⁹³ Viz blíže část IX., odstavce 23 až 25 doporučení č. 161.

⁵⁹⁴ Viz blíže část VII., zejména odstavce 15 a 16 doporučení č. 161.

⁵⁹⁵ Viz blíže část VIII., odstavec 18 doporučení č. 161.

⁵⁹⁶ Viz blíže část X., odstavec 28 doporučení č. 161.

⁵⁹⁷ Ibid., odstavec 27.

⁵⁹⁸ Dále jen „úmluva č. 79“.

nemohou vykonávat práci v noci, což musí být časový interval nejméně čtrnáct po sobě jdoucích hodin včetně časového úseku od osmi hodin večer do osmi hodin ráno.“ Odstavec 2 pak umožňuje určitou modifikaci s ohledem na specifické místní podmínky, když stanoví, že *„národní právní rámec může, pokud to vyžadují místní podmínky, nahradit výše uvedený interval dvanácti hodin jiným intervalem dvanácti hodin, který však nesmí začínat déle než v osm hodin třicet minut večer a končit dříve než v šest hodin ráno.“*

Článek 3 se věnuje zákazu noční práce osob nad 14 let věku, bez povinnosti školní docházky, když v odstavci 1 říká, že *„děti nad čtrnáct let věku, kteří již nejsou povinny školní docházkou, a mladiství mladší osmnácti let věku nemohou vykonávat práci v noci během časového intervalu nejméně dvanácti po sobě jdoucích hodin, který v sobě musí zahrnovat časový úsek od deseti hodin večer do šesti hodin ráno.“* Odstavec 2 pak umožňuje výjimku, když stanoví, že *„za předpokladu, že existují mimořádné okolnosti, ovlivňující určité odvětví nebo určitou oblast, může příslušný úřad po konzultaci s dotyčnými zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců, rozhodnout, že pro děti a mladistvé zaměstnané v rámci těchto odvětví či oblastí, nahradí časový úsek od jedenácti hodin večer do sedmi hodin ráno časový úsek od deseti hodin večer do šesti hodin ráno.“*

Článek 4 v odstavci 1 úmluvy č. 79 podobně jako úmluva č. 90 stanoví, že *„v zemích, kde podnikání činí práci ve dne zvláště obtížnou, může být noční období a zakázaný časový úsek kratší, nežli období a časový úsek stanovené v předchozích člancích, jestliže se poskytne náhradní odpočinek ve dne.“* V odstavci 2 doplňuje, že *„zákaz noční práce může být pozastaven vládou v případě mladistvých starších šestnácti let v případech vážných situací, pokud to požadují národní zájmy.“* Odstavec 3 se pak věnuje případům odborného výcviku k zaměstnání, když říká, že *„národní právní rámec může zplnomocnit příslušný úřad k udělování individuálních povolení za účelem umožnění výkonu práce v noci osobám nad šestnáct let věku v případech, ve kterých to vyžadují speciální požadavky odborného výcviku k zaměstnání, přičemž musí být zajištěno, že doba odpočinku těchto osob nebude kratší než jedenáct po sobě jdoucích hodin v rámci každého časového úseku dvaceti čtyř hodin po sobě jdoucích.“*

V článku 5 jsou obsaženy výjimky z obecných pravidel v případě dětí a mladistvých vykonávajících činnost v rámci nočních představení při veřejné zábavě, když v odstavci 1 nejdříve stanoví, že *„národní právní rámec může zplnomocnit příslušný úřad k udělování individuálních povolení za účelem umožnění výkonu práce dětí a mladistvých v noci v rámci nočních představení*

při veřejné zábavě nebo při účasti na výrobě filmů.“ Odstavec 2 pak říká, že „*minimální věk nutný pro udělení takového povolení musí být zakotven v národním právním rámci.*“ V odstavci 3 se posléze upřesňuje, že „*žádné takové povolení nemůže být vydáno v případech, pokud povaha zábavy nebo okolnosti, za kterých je prováděna, nebo povaha filmu nebo podmínky, za kterých je vytvářen, činí účast na zábavě nebo při tvorbě filmu nebezpečnou pro život, zdraví nebo mravy dětí nebo mladistvých.*“ Odstavec 4 se pak věnuje podmínkám, které musí být při udělení povolení vždy kumulativně splněny, když stanoví, že „*při udělení povolení musí být dodrženy následující podmínky: (a) časový úsek výkonu práce nesmí překročit půlnoc; (b) musí být zakotveny přísné záruky ochrany zdraví a mravů, a zaručena taková péče o děti nebo mladistvé, která se vyvaruje vlivu na jejich vzdělávání; (c) dítěti nebo mladistvému bude zaručena nepřetržitá doba odpočinku alespoň čtrnácti po sobě jdoucích hodin.*“

Určitá ustanovení článku 6 úmluvy jsou s ohledem na téma této práce taktéž relevantní, když v písmenech b) a c) odstavce 1 stanoví, že „*právní rámec, prostřednictvím něhož se aplikují ustanovení této úmluvy, musí: [...] (b) vyžadovat po každém zaměstnavateli, aby uchovával seznam, nebo dostupné oficiální záznamy, ve kterých by byly obsaženy data narození veškerých osob mladších osmnácti let u něj zaměstnaných a rozsah jejich pracovní doby; v případě dětí a mladistvých vykonávajících práci na ulici nebo na místech s přístupem veřejnosti, seznam nebo záznamy musí obsahovat rozsah hodin služby sjednaný v rámci pracovněprávního vztahu; (c) poskytovat odpovídající prostředky pro zajištění identifikace a kontroly osob mladších osmnácti let zapojených, na účet zaměstnavatele nebo na jejich vlastní účet, do výkonu činnosti provozované na ulicích nebo na místech s přístupem veřejnosti; [...].*“

Článek 7 úmluvy se věnuje specifické situaci, ve které signatář ještě předtím, než byla úmluva č. 79 přijata, neměl žádný právní rámec upravující zákaz práce v noci osobám mladším osmnácti let, když stanoví, že „*jakýkoliv členský stát, který před datem přijetí právního rámce, který dovoluje ratifikaci této úmluvy, neměl právní rámec, který by zakazoval práci v noci dětem a mladistvým v neprůmyslových odvětvích, může prostřednictvím deklarace doprovázející ratifikaci, nahradit limit osmnácti let upravený v článku 3, limitem nižším, avšak vždy převyšujícím šestnáct let věku.*“ V kontextu této úmluvy je tedy taktéž zřejmé, že určitá její ustanovení mají ratio, které by obstálo i v době „moderního“ pracovního práva. Některá ustanovení by však bylo nutno revidovat, a to nejen s ohledem na trendy „moderního“ pracovního práva, ale i s ohledem na trendy „moderního“ světa, které recentní pracovní právo významným způsobem ovlivňují.

3. Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku v rámci Rady Evropy

3.1. Úvodem

Velice významnou mezinárodní úpravu pracovní doby a doby odpočinku, a to nikoliv jejím výslovným rozsahem, avšak spíše v kontextu precedentních rozhodnutí u případů v rámci této oblasti řešených před Výborem ministrů a Evropským sociálním výborem, obsahuje článek 2 Evropské sociální charty, tedy mezinárodní smlouvy o hospodářských a sociálních právech, která tvoří jeden ze dvou základních pilířů systému ochrany lidských práv v rámci Rady Evropy. Tento článek s názvem „Právo na spravedlivé pracovní podmínky“ a obsahoval v kontextu původního znění Evropské sociální charty pět bodů. V rámci revidované Evropské sociální charty obsahuje již sedm bodů. V převážné míře se v něm řeší problematika pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců. I přesto, že Česká republika neratifikovala revidovanou Evropskou sociální chartu a je signatářem pouze první verze Evropské sociální charty⁵⁹⁹, v rámci podání výkladu k jednotlivým relevantním bodům článku 2 bych se chtěl zaměřit právě na aktuální revidovanou Evropskou sociální chartu, neboť tato určitým způsobem lépe reflektuje stav, ke kterému by moderní evropské pracovní právo a právo sociálního zabezpečení měly směřovat. Navíc je nutno zmínit, že v kontextu článku 2 se toho zas tak mnoho „ryze převratného“ nestalo a mnohé z precedentních rozhodnutí jsou relevantní i pro prvotní verzi Evropské sociální charty.

3.2. K problematice přiměřené denní a týdenní pracovní doby a postupnému snižování rozsahu týdenní pracovní doby

První bod článku 2, tedy článku, který má obecně za cíl nastavit právo na spravedlivé pracovní podmínky, upravuje jedno ze sedmi dílčích práv tohoto obecného práva, tj. právo zaměstnanců na přiměřenou denní a týdenní pracovní dobu a na postupné snižování rozsahu týdenní pracovní doby. Bod první článku 2 tak stanoví, že *„s cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivé pracovní podmínky, se smluvní strany zavazují stanovit přiměřenou denní a týdenní pracovní dobu, postupně zkracovat pracovní týden, jak to dovolí růst produktivity práce a další důležité činitele.“*

⁵⁹⁹ Viz blíže Sdělení ministerstva zahraničních věcí 14/2000 Sb.m.s.

Účelem článku 2 bodu 1 Evropské sociální charty je garantovat pracovníkům právo na rozumné a přiměřené limity denní a týdenní pracovní doby, a to včetně případného výkonu práce přesčas, především v zájmu ochrany jejich bezpečnosti a zdraví.⁶⁰⁰ Pro naplnění tohoto účelu musí být tyto přiměřené limity zakotveny v právních předpisech, závazných kolektivních smlouvách či v jiných instrumentech se závaznými právními účinky. Dodržování příslušných limitů musí být také vhodným a řádným způsobem kontrolováno příslušnými kontrolními orgány.⁶⁰¹ Z dikce příslušného bodu Evropské sociální charty výslovně neplyne, co měla Evropská sociální charta na mysli pod pojmem „přiměřená pracovní doba“. Příslušné situace jsou tak posuzovány Evropským výborem pro sociální práva případ od případu, přičemž v několika těchto případech již bylo konstatováno, že výkon práce v rozsahu 16 hodin v rámci 24 hodin⁶⁰², nebo, za určitých podmínek, více než 60 hodin týdně⁶⁰³, je příliš dlouhý a neodpovídá požadavku na rozumné a přiměřené nastavení pracovní doby, které Evropská sociální charta v daných ohledech požaduje. Dále v souvislosti s tímto článkem platí, že limity v něm požadované se musí aplikovat na všechny kategorie pracovníků a mohou být překročeny pouze v mimořádných situacích, jako jsou přírodní katastrofy či zásah vyšší moci.⁶⁰⁴

Z posuzování konkrétních situací také plyne, že rozsah práce přesčas a důvody pro její výkon nemohou být ponechány pouze na bezbřehé diskreci v rámci volního uvážení v dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Proto musí být jak její maximální rozsah, tak podmínky, při jejichž splnění je možno práci přesčas vykonávat, upraveny v závazné právní úpravě.⁶⁰⁵ Článek 2 rovněž usiluje o postupné snižování rozsahu pracovní doby v závislosti na zvyšování produktivity práce a dalších relevantních faktorech. Tyto jiné relevantní faktory mohou souviset s povahou práce či s riziky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kterým jsou zaměstnanci vystaveni.

⁶⁰⁰Viz blíže Conclusions XIV-2 (1998), Statement of interpretation on Article 2§1, dostupné na: http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIV-2_Ob_V1-1/Ob/EN a Confédération Générale du Travail (CGT) v. France, Complaint No. 22/2003, Decision on the merits of 7 December 2004, §34, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-22-2003-dmerits-en>.

⁶⁰¹Conclusions I (1969), Statement of Interpretation on Article 2§1, dostupné na: http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=I_Ob_-7/Ob/EN.

⁶⁰²Conclusions XIV-2 (1998), Norway, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIV-2/def/NOR/2/1/EN>, a Conclusions (2014), Armenia dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/ARM/2/1/EN>.

⁶⁰³Conclusions XIV-2 (1998), Netherlands, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIV-2/def/NLD/2/1/EN>.

⁶⁰⁴Conclusions (2014), Netherlands, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/NLD/2/1/EN>.

⁶⁰⁵Conclusions XIV-2 (1998), Statement of Interpretation on Article 2§1, dostupné na: http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIV-2_Ob_V1-1/Ob/EN.

Obecně je možno říci, že flexibilní opatření týkající se pracovní doby nejsou sama o sobě v rozporu s požadavky Evropské sociální charty. Avšak k tomu, aby s ní byly v souladu, musí splnit následující tři kritéria⁶⁰⁶:

1. musí v nich být zamezeno nepřiměřené denní a týdenní pracovní době, přičemž denní a týdenní maximální pracovní doba nemůže za žádných okolností překročit limity, které byly v rámci interpretace přiměřenosti pracovní doby stanoveny výše,

2. musí být jasně zakotveny v právním rámci a doprovázeny náležitými zárukami, přičemž tento právní rámec musí jasným způsobem vymezit možnost diskrece zaměstnavatelů a zaměstnanců, která umožní určité odchýlení od zákonem vymezeného obecného rámce pro flexibilní rozvrhování pracovní doby prostřednictvím kolektivních smluv, přičemž právní rámec musí dávat méně diskrece v situacích, kdy povoluje sjednání odlišných ujednání od obecného právního rámce prostřednictvím podnikových kolektivních smluv⁶⁰⁷,

3. právní rámec pro flexibilní uspořádání pracovní doby musí umožňovat pouze přiměřeně dlouhé referenční období pro možnost výpočtu průměrné délky pracovní doby, které nesmí nikdy překročit období šesti měsíců.⁶⁰⁸ Délka referenčního období může být prodloužena ve výjimečných situacích, ve kterých je to odůvodněno objektivními nebo technickými důvody nebo důvody spočívajícími v obtížnosti organizace výkonu práce.⁶⁰⁹ Zaměstnancům vykonávajícím práci v takto dlouhých referenčních obdobích, pak nemůže být v rámci těchto období v určitých jeho částech rozvrhována nepřiměřeně dlouhá pracovní doba nebo v nadměrném množství hned několika týdnů po sobě jdoucích rozvrhována týdenní pracovní doba ve vyšším a příliš nadměrném rozsahu, byť se následně týdenní pracovní doba ve zbytku referenčního období zprůměruje.⁶¹⁰

Co se týče časových úseků pracovní pohotovosti na telefonu, během kterých po zaměstnanci není požadován výkon práce pro zaměstnavatele, nemohou být tyto časové úseky považovány za dobu odpočinku zaměstnance dle článku 2 odstavce 1 Evropské sociální charty,

⁶⁰⁶ Confédération Française de l'Encadrement CFE-CGC v. France, Complaint No. 9/2000, Decision on the merits of 16 November 2001, §§29-38, dostupné na:

[https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{"ESCDcIdentifier":\["cc-09-2000-dmerits-en"\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{).

⁶⁰⁷ Conclusions XIV-2 (1998), Statement of Interpretation on Article 2§1, dostupné na: http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIV-2_Ob_V1-1/Ob/EN.

⁶⁰⁸ Ibid.

⁶⁰⁹ Conclusions XIX-3 (2010), Spain, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIX-3/def/ESP/2/1/EN>.

⁶¹⁰ Conclusions XX-3 (2014), Germany, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XX-3/def/DEU/2/1/EN>.

a to i přesto, že v nich nedochází ke skutečnému výkonu práce zaměstnance. Je tomu tak dle názoru Evropského výboru pro sociální práva proto, že absence efektivního výkonu práce, která může být navíc určena v rámci konkrétního časového úseku držení pracovní pohotovosti na telefonu až a posteriori, nemůže být považována a priori za dobu, ve které zaměstnanec nemusí být zaměstnavateli k dispozici, a proto nemůže tato doba založit adekvátní důvod pro závěr, že by mohl být tento časový úsek považován za dobu odpočinku zaměstnance. Nikoho asi nepřekvapí, že tento závěr Evropského výboru pro sociální práva platí nejen v případě pracovní pohotovosti na telefonu držené doma či na jiném se zaměstnavatelem dohodnutém místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele, avšak taktéž v případě držení pracovní pohotovosti na pracovišti zaměstnavatele⁶¹¹, při jejímž držení jsou možnosti zaměstnance, co se týče realizace v rámci volnočasových aktivit, většinou ještě více omezené.

3.3. K problematice nutnosti poskytovat zaměstnancům placené volno v době veřejných svátků

V souladu s dikcí bodu 2 článku 2 se smluvní strany Evropské sociální charty zavazují k dodržování dalšího z dílčích práv, které napomůže účinnému výkonu práva zaměstnanců na spravedlivé pracovní podmínky. Smluvní strany jsou povinny zajistit, aby zaměstnavatelé poskytovali zaměstnancům placené volno v době veřejných svátků. Cílem tohoto bodu je tedy zajistit zaměstnancům právo na placené veřejné svátky, a to jako další formu odpočinku navíc k jejich právu na týdenní odpočinek a na roční placenou dovolenou. K tomuto poměrně prostému, avšak v určitých aspektech nejasnému požadavku, podal Evropský výbor pro sociální práva hned několik interpretačních upřesnění. Tyto veřejné svátky mohou být specifikovány v právním řádu nebo v kolektivních smlouvách, přičemž Evropská sociální charta nikterak nepřepisuje jejich minimální počet. Ten se tak může napříč signatáři Evropské sociální charty lišit, přičemž nikdy nebylo shledáno jako nesouladné s požadavky Evropské sociální charty, pokud těchto veřejných svátků je ve vnitrostátní právní úpravě zakotven malý počet. I přesto, že se z dikce článku 2 bodu 2 může na první pohled zdát, že požaduje, aby všichni pracovníci během veřejného svátku nepracovali a čerpali placené volno, Evropský výbor pro sociální práva při jeho interpretaci

⁶¹¹ Confédération générale du travail (CGT) v. France (§§ 64-65), Complaint No 55/2009, Decision on the Merits of 23 June 2010, dostupné na:

[https://hudoc.esc.coe.int/eng/{"ESCDcIdentifier":\["cc-55-2009-dmerits-en"\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng/{)

a Confédération Française de l'Encadrement CFE-CGC v. France, Complaint No. 16/2003, Decision on the merits of 12 October 2004, §§50-53, dostupné na:

[https://hudoc.esc.coe.int/eng/{"ESCDcIdentifier":\["cc-16-2003-dmerits-en"\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng/{).

dovodil, že toto obecné pravidlo může být popřeno v případech, pokud je výkon práce v rámci veřejných svátků nutný s ohledem na objektivní důvody jasně specifikované ve vnitrostátní právní úpravě.⁶¹² Výkon práce v den veřejného svátku však znamená pro zaměstnance výrazné omezení, a proto by měl být řádně kompenzován. Byť mají členské státy v rámci posouzení termínu řádné kompenzace určitou diskreci, tato diskrece je pouze omezená, neboť vždy musí být dosaženo toho, aby kompenzace byla skutečně adekvátní ve smyslu Evropské sociální charty.⁶¹³ Při posuzování adekvátní kompenzace může být tato následně nastavena odlišnými způsoby, a to buď v podobě dodatečné odměny za výkon práce ve svátek vedle standardní odměny, nebo v podobě náhradního placeného odpočinku, nehledě na skutečnost, zda se jedná o odměňování vypočítané na denním, týdenním nebo měsíčním základě.⁶¹⁴ V kontextu adekvátní výše dodatečné odměny však již bylo Evropským výborem pro sociální práva rozhodnuto, že příplatek v podobě 75% obvyklé mzdy k této obvyklé mzdě za výkon práce v den veřejného svátku není dostatečně vysoký, aby se mohl považovat za adekvátní kompenzaci výkonu práce ve svátek.⁶¹⁵

3.4. K nároku na minimální čtyřtýdenní roční placenou dovolenou

V bodu 3 článku 2 Evropské sociální charty figuruje jako další z dílčích práv, které slouží k cíli zakotvení práva na spravedlivé pracovní podmínky zaměstnanců, a to právo na roční placenou dovolenou v minimální výši alespoň čtyř týdnů. Tento bod stanoví, že „*se smluvní strany zavazují poskytovat minimálně čtyřtýdenní placenou dovolenou ročně.*“ Bod 3 článku 2 tedy garantuje právo zaměstnanců na roční placenou dovolenou v rozsahu alespoň čtyř týdnů neboli dvaceti pracovních dnů. Nárok na ni v této plné výši může být podmíněn požadavkem na trvání pracovněprávního vztahu po dobu celých dvanácti měsíců, za které nárok na tuto dovolenou zaměstnancům přísluší.⁶¹⁶ Nabytý nárok na čerpání roční placené dovolené nesmí být nahrazen finanční kompenzací a zaměstnanci nemohou mít právo se příslušného nároku na roční placenou dovolenou ani vzdát.⁶¹⁷ Tato zásada však nebrání tomu, aby zaměstnanci byla při skončení pracovněprávního vztahu vyplacena úhrnná částka za tu část jeho nároku na roční placenou

⁶¹² Conclusions 2014, Netherlands, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/NLD/2/1/EN>.

⁶¹³ Conclusions 2014, Andorra, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/AND/2/1/EN>.

⁶¹⁴ Conclusions 2014, France, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/FRA/2/1/EN>.

⁶¹⁵ Conclusions XX-3 (2014), Greece, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XX-3/def/GRC/2/3/EN>.

⁶¹⁶ Conclusions I (1969) Statement of interpretation on Article 2§3 dostupné na: http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=I_Ob_-69/Ob/EN.

⁶¹⁷ Conclusions I (1969), Ireland, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=I/def/IRL/2/3/EN>.

dovolenou, kterou nestihl do skončení pracovněprávního vztahu vybrat.⁶¹⁸ Nejméně dva týdny nepřerušené placené dovolené pak musí být vybrány během období, za které na ně pracovníkovi vzniklo právo. Vyčerpání nároku na dovolenou přesahujícího uvedené dva týdny pak může být odloženo, avšak pouze ve zvláštních případech jasně vymezených ve vnitrostátním právu, které takové odložení dovolené svou povahou ospravedlňují.⁶¹⁹ Dále platí, že zaměstnanci, který během čerpání roční placené dovolené utrpí kvalifikovaný úraz nebo kvalifikovaně onemocní, a doloží o tomto úrazu či nemoci lékařské potvrzení, si mohou za dny, ve kterých původně měli čerpat placenou roční dovolenou, vybrat tuto dovolenou v jiných dnech.⁶²⁰ Je třeba říci, že v původním článku 2 bodu 3 Evropské sociální charty, kterou Česká republika na rozdíl od revidované Evropské sociální charty ratifikovala, figurovalo právo na placenou dovolenou pouze v rozsahu dvou týdnů ročně, a je tedy otázkou, jakým způsobem se dají aplikovat na tuto situaci závěry Evropského výboru pro sociální práva, a to zejména s ohledem na možnost převoditelnosti určité části této dovolené do dalšího kalendářního roku, tak jako tomu je u práva na minimálně čtyřtýdenní placenou dovolenou vyplývajícího z článku 2 bodu 3 revidované Evropské sociální charty.

3.5. K právu na odstranění rizik, která jsou spojena s nebezpečnými nebo nezdravými povoláními, a k právu na dodatková opatření s riziky souvisejícími

Článek 2 v bodě 4 stanoví, že „*se smluvní strany zavazují odstraňovat rizika, která jsou spojená s nebezpečnými nebo nezdravými povoláními, a tam, kde nebylo dosud možné odstranit nebo dostatečně snížit tato rizika, poskytovat buď zkrácení pracovní doby nebo dodatkovou placenou dovolenou pracovníkům v takových povoláních*“. Původní Evropská sociální charta v době jejího vzniku reflektovala tehdejší situaci v oblasti pracovního práva, za které bylo běžné, že rozsah pracovní doby zaměstnanců byl oproti dnešní době delší, stejně tak jako výkon práce při působení určitého ztěžujícího vlivu. Trendy tehdy byly takové, že hlavním cílem politik bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebyla prevence a eliminace rizik, nýbrž jejich kompenzace. Postupem času docházelo ke kontinuálnímu snižování rozsahu pracovní doby a z hlediska oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se do popředí začala dostávat prevence a eliminace rizik,

⁶¹⁸Conclusions I (1969) Statement of interpretation on Article 2§3, dostupné na: http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=I_Ob_-69/Ob/EN.

⁶¹⁹Conclusions 2007, Statement of interpretation on Article 2§3, dostupné na: http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2007_Ob_1/Ob/EN.

⁶²⁰Conclusions XII-2 (1992), Statement of Interpretation on Article 2§3, dostupné na: http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XII-2_Ob_-2/Ob/EN.

spočívající v omezování doby nežádoucí expozice škodlivým faktorům, aby tak byla hrozba nebezpečí pro zaměstnance stále více snižována. Proto revidovaná Evropská sociální charta brala s ohledem na novou formulaci článku 2 bodu 4 tyto skutečnosti v potaz, když ho nově rozdělila na dvě části. První část požaduje po signatářských státech zavedení nutných opatření, která by odstranila rizika spojená s výkonem práce. Druhá část pak v případě, kdy rizika nelze zcela odstranit, požaduje, aby byla zaměstnancům poskytnuta za tato zbytková rizika řádná kompenzace. Tato změna zajišťuje soulad se články 3 a 11 Evropské sociální charty, které se věnují právu na bezpečné a zdravé pracovní podmínky a právu na ochranu zdraví.⁶²¹ První část se tedy věnuje snaze o eliminaci rizik v zaměstnáních inherentně spjatých s nebezpečností či negativním vlivem na zdraví a je velice úzce provázána s cíli článku 3 Evropské sociální charty, kdy posouzení příslušných situací dle článku 2 bodu 4 v národní legislativě musí brát v potaz informace a závěry vzešlé z oblasti, které se věnuje článek 3 Evropské sociální charty. V případě, kdy rizika nebyla dosud efektivně eliminována nebo je jejich eliminace obecně nemožná, se ohledně opatření reagujících na vypořádání se s negativním vlivem zbytkových rizik druhá část článku 2 bodu 4 požaduje, aby signatáři zajistili nějakou formu náhrady pro zaměstnance vystavené těmto rizikům.⁶²² V daném směru ovlývají signatáři určitou mírou diskrece při určení činností a rizik, kterých se část druhá článku 2 bodu 4 Evropské sociální charty týká.⁶²³ Musí však vždy vzít v potaz odvětví a povolání, u kterých je nebezpečí a škodlivost pro zdraví nepochybná, jako jsou doly, těžba, výroba oceli, stavba lodí či povolání, u kterých jsou zaměstnanci vystaveni vlivu ionizujícího záření⁶²⁴, extrémním teplotám nebo hluku.⁶²⁵ Smyslem a účelem takové kompenzace zaměstnanců by mělo být poskytnutí dostatečného a pravidelného času určeného na zotavení se ze stresu a námahy, kterou sebou tato povolání přináší, což pomáhá udržet u zaměstnanců jejich pozornost a bdělost.⁶²⁶ V daném ohledu článek 2 bod 4 část druhá zmiňuje dvě formy kompenzace, a to zkrácení pracovní doby nebo dodatkovou placenou dovolenou. S ohledem na důraz na obecný cíl zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mohou být vedle těchto dvou výslovně zmíněných opatření přijata i jiná opatření, která pomohou snížit vystavení zaměstnanců příslušným

⁶²¹ Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece, Complaint No. 30/2005, decision on the merits of 6 December 2006, § 232-236, dostupné na:

<http://hudoc.esc.coe.int/fre?i=cc-30-2005-Assessment-en>.

⁶²² Conclusions XII-1 (1991), United Kingdom, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XII-1/def/GBR/2/4/EN>, a Conclusions XX-3 (2014), Germany, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XX-3/def/DEU/2/4/EN>.

⁶²³ STTK ry and Tehy ry v. Finland, Complaint No. 10/2000, Decision on the merits of 17 October 2001, §20 dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-10-2000-dmerits-en>.

⁶²⁴ Ibid., §27.

⁶²⁵ Conclusions XIV-2 (1998), Norway, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIV-2/def/NOR/2/4/EN>.

⁶²⁶ Conclusions III (1973), Ireland, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=III/def/IRL/2/4/EN>.

rizikům. Tato opatření musí být hodnocena případ od případu.⁶²⁷ Tak například takové opatření, které má za cíl snížit vystavení zaměstnanců škodlivým vlivům jako je radiace, které způsobují nebezpečí a ohrožení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na takovou míru, že bezpečnost, zdraví a schopnost reprodukce zaměstnanců nebudou ohroženy, byla shledána jako souladná s požadavky článku 2 bodu 4 části druhé Evropské sociální charty.⁶²⁸ Naopak za vhodná opatření nebyla shledána finanční kompenzace,⁶²⁹ právo na předčasný důchod,⁶³⁰ ani opatření v podobě doplňků stravy.⁶³¹ Taktéž kompenzace v podobě jednoho dodatečného dne dodatkové dovolené nebo zkrácení pracovní doby pouze na rozsah 40 hodin týdně nebyla shledána za adekvátní, neboť nezajišťují zaměstnancům dostatečně dlouhou dobu na zotavení se ze škodlivého vlivu práce.⁶³² Dále platí, že opatření, která mají za cíl kompenzovat zaměstnancům vliv zbytkových rizik působících při výkonu práce, musí být povinně regulována vnitrostátním právním rámcem v podobě právních předpisů a rozhodování o nich nesmí být ponecháno pouze na diskreci sociálních partnerů při formulování obsahu kolektivních dohod.⁶³³

3.6. K právu na týdenní dobu odpočinku

Článek 2 v bodě 5 garantuje zaměstnancům ve snaze o naplnění principu výkonu práce za spravedlivých pracovních podmínek týdenní dobu odpočinku, která by, jak jen to je možné, měla zahrnovat dny uznávané podle tradice nebo obyčeje dané signatářské země za dny odpočinku. Byť článek 2 bod 5 neurčuje v kontextu týdenní doby odpočinku její minimální rozsah, z dalších výkladů Evropského výboru pro sociální práva se dá dovodit, že by měla činit minimálně 24 hodin po sobě jdoucích. Z výkladu Evropského výboru pro sociální práva totiž plyne, že ačkoli je doba odpočinku koncipována jako týdenní, může být odložena k čerpání v následujícím týdnu tak, aby zaměstnanec nevykonával práci po více než dvanáct po sobě jdoucích dní předtím, než mu bude poskytnut dvoudenní týdenní odpočinek. Výjimky z tohoto pravidla mohou být v souladu s požadavky bodu 5 pouze v případě, pokud je odložení odpočinku skutečně výjimečné a navíc doprovázené přísnými zárukami a garancemi například v podobě autorizace této výjimky prostřednictvím inspektorátu práce, prostřednictvím ujednání v kolektivní smlouvě nebo možnosti

⁶²⁷ Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece, Complaint No. 30/2005, decision on the merits of 6 December 2006, §236, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/fre?i=cc-30-2005-Assessment-en>.

⁶²⁸ Conclusions 2014, Finland, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/FIN/2/4/EN>.

⁶²⁹ Conclusions XIII-3 (1995) Greece, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIII-3/def/GRC/2/4/EN>.

⁶³⁰ Conclusions 2003, Bulgaria, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2003/def/BGR/2/4/EN>.

⁶³¹ Conclusions 2007, Romania, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2007/def/ROU/2/4/EN>.

⁶³² Conclusions XX-3 (2014), Greece, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XX-3/def/GRC/2/4/EN>.

⁶³³ Conclusions 2014, Netherlands, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/NLD/2/1/EN>.

zásahu ze strany zástupců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci v případě, kdy zaměstnavatel nerespektuje sjednané či určené limity.⁶³⁴ Právo na týdenní dobu odpočinku nemůže být nahrazeno finanční kompenzací a zaměstnanec nemá právo se ho vzdát. Týdenní odpočinek však může být čerpán i v rámci jiného období, než je tradiční den odpočinku, a to v případech, že to vyžaduje typ vykonávané činnosti nebo z důvodu ryze ekonomické povahy. Za všech okolností však musí být zaměstnanci nemožnost čerpat týdenní odpočinek v tradiční den odpočinku nahrazena možností čerpat tento odpočinek v jiný den. Co se týče vztahu dob držení pracovní pohotovosti v době, kdy by měl zaměstnanec čerpat týdenní dobu odpočinku, je možné říci, že i přesto, že zaměstnanec není během této doby od zaměstnavatele povolán k práci, nelze dobu držení pracovní pohotovosti v době, kdy má být zaměstnancem čerpána týdenní doba odpočinku, považovat za poskytnutí týdenní doby odpočinku.⁶³⁵

3.7. K právu na písemné informace o podstatných náležitostech pracovní smlouvy nebo pracovněprávního vztahu

V souvislosti s bodem 6 článku 2 je možno zmínit, že tento se v původním znění Evropské sociální charty nevyskytoval. Revidovaná Evropská sociální charta tedy chápe v něm uvedené dílčí právo jako novou součást práva na spravedlivé pracovní podmínky. Určitou zajímavostí související s tímto dílčím právem je skutečnost, že revidovaná Evropská sociální charta v souladu s díkí části II přílohy výslovně dovoluje signatářům rozhodnout o jeho neaplikaci v případě, kdy se jedná o pracovníky, kteří mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu, která nepřesahuje jeden měsíc anebo pracovní týden nepřesahuje osm hodin, nebo na pracovníky s pracovními smlouvami na příležitostný pracovněprávní vztah nebo na pracovněprávní vztah zvláštní povahy, pokud je příslušná výjimka ospravedlněna objektivními důvody. Jedná se tedy o jediný z bodů článku 2, který nemusí být na určitou kategorii pracovníků na základě rozhodnutí signatáře aplikován. Jiné výjimky v tomto ohledu v souvislosti s článkem 2 Evropské sociální charty tedy neexistují. Článek 2 bod 6 garantuje pracovníkům, že jim musí být v určité počáteční fázi pracovněprávního vztahu poskytnuta písemná informace o podstatných náležitostech tohoto vztahu, když stanoví, že *„se smluvní strany zavazují zajistit, že pracovníci budou co nejdříve, avšak v žádném případě ne déle než dva měsíce od data zahájení jejich zaměstnání, písemnou*

⁶³⁴ Conclusions 2010, Romania; dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2010/def/ROU/2/5/EN>, Conclusions 2014, Sweden; dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/SWE/2/5/EN>, Conclusions XX-3 (2014) Denmark, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XX-3/def/DNK/2/5/EN>.

⁶³⁵ Confédération Générale du Travail (CGT) v. France, Complaint No. 22/2003, Decision on the merits of 7 December 2004, §§35-39, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-22-2003-dmerits-en>.

formou informování o podstatných náležitostech pracovní smlouvy nebo pracovněprávního vztahu.“ Písemnou informaci může obsahovat buď přímo pracovní smlouva, nebo i jiný dokument od pracovní smlouvy odlišný.⁶³⁶ Tato informace musí zahrnovat přinejmenším několik základních podmínek pracovněprávního vztahu, mezi které v kontextu řešené problematiky patří i informace o rozsahu roční placené dovolené a o délce běžného pracovního dne a týdne zaměstnance.⁶³⁷

3.8. K právu na pozitivní opatření v souladu s výkonem noční práce

Posledním z bodů článku 2 revidované Evropské sociální charty je bod 7, který do práva na spravedlivé pracovní podmínky oproti původní Evropské sociálně chartě nově řadí i právo na určitá pozitivní opatření v souvislosti s výkonem noční práce, když stanoví, že *„se smluvní strany zavazují zajistit, že pracovníci konající noční práci budou mít prospěch z opatření, která berou v úvahu zvláštní povahu této práce.“* Cílem je tedy poskytnout zaměstnancům vykonávajícím práci v noci určitá kompenzační opatření. Vnitrostátní právo pak musí definovat, co se považuje za výkon noční práce a kdo se považuje za nočního pracovníka.⁶³⁸ Opatření, která berou v potaz zvláštní povahu noční práce, pak musí při nejmenším zahrnovat právo na pravidelnou lékařskou prohlídku, včetně té před nástupem k výkonu noční práce, možnost přechodu z noční na denní práci a povinnost nepřetržité konzultace zaměstnavatele se zástupci zaměstnanců o zavedení noční práce, podmínkách jejího výkonu a přijatých opatřeních ke zmírnění vlivu noční práce na zaměstnance.⁶³⁹

⁶³⁶ Conclusions 2014, Republic of Moldova, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/MDA/2/6/EN>.

⁶³⁷ Conclusions 2003, Bulgaria, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2003/def/BGR/2/6/EN>.

⁶³⁸ Conclusions 2014, Bulgaria, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/BGR/2/6/EN>.

⁶³⁹ Conclusions 2003, Romania, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2003/def/ROU/2/6/EN>.

4. K neplnění požadavků plynoucích z mezinárodního a evropského právního rámce ve vnitrostátní právní úpravě

4.1. Úvodem

V rámci této kapitoly bude mou snahou upozornit na dle mého názoru zásadní vybrané nesoulady české vnitrostátní právní úpravy s požadavky jak evropských právních předpisů, tak mezinárodních standardů věnujících se právní problematice úpravy pracovní doby a doby odpočinku. Tato kapitola bude rozdělena do tří podkapitol v souladu s předchozí systematikou práce. V první podkapitole se hodlám zabývat nesouladem české právní úpravy s evropskými právní předpisy, ve druhé pak nesouladem s požadavky úmluv Mezinárodní organizace práce, které Česká republika ratifikovala. V poslední podkapitole věnuji prostor analýze nesouladu vnitrostátního práva České republiky s požadavky Evropské sociální charty.

4.2. K neplnění požadavků plynoucích z evropských právních předpisů ve vnitrostátní právní úpravě

Jedním z nejzásadnějších problémů, který v současnosti účinné vnitrostátní právní úpravě vnímám, je skutečnost, že český zákonodárce stále poměrně tvrdošíjně odmítá vztáhnout minimální standardy obsažené nejen ve směrnici o pracovní době, avšak také v ostatních, většinou odvětvových, výše popsaných směrnicích, na zaměstnance v základních pracovněprávních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁶⁴⁰ Uvedený nesoulad je pak zvláště palčivý v kontextu speciální ochrany mladistvých pracovníků obsažené ve směrnici o ochraně mladistvých pracovníků. Tento přístup není dle mého názoru do budoucna dlouhodobě udržitelný. Je tomu tak zejména proto, že v první kapitole této práce rozebírané rozsudky SDEU k osobní působnosti směrnice o pracovní době a přístup SDEU k definici pracovníka nedávají skoro žádný prostor pro vynětí určité kategorie osob vykonávajících závislou práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr z osobní působnosti směrnic. Je třeba si totiž uvědomit, že pojetí definice pracovníka je ve světle judikátů SDEU značně široké a samotný text směrnice o pracovní době, ani ostatních směrnic, neobsahuje žádnou výslovnou výjimku podobnou například té, kterou můžeme nalézt v článku 1 odst. 2 písmenu a) nebo b) směrnice o informační povinnosti zaměstnavatele o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního

⁶⁴⁰§ 74 a následující zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákoník práce“.

poměru.⁶⁴¹ Zde se říká, že „členské státy mohou stanovit, že se tato směrnice nevztahuje na zaměstnance mající pracovní smlouvu nebo jsoucí v pracovním poměru: a) - s celkovým trváním nepřesahujícím jeden měsíc anebo - s týdenní pracovní dobou nepřesahující osm hodin nebo b) příležitostné nebo specifické povahy, je-li v těchto případech je toto vyloučení objektivně odůvodnitelné.“ V daném ohledu je nutné taktéž vnímat skutečnost, že dne 11. 7. 2019 byla v Úředním věstníku EU publikována směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách⁶⁴², ve které je možnost vyloučení určité kategorie osob na základě výše citovaného kritéria výrazným způsobem omezena. Příslušná směrnice v daném ohledu v článku 1 odstavcích 3 a 4 říká, že „členské státy mohou rozhodnout, že se povinnosti stanovené v této směrnici neuplatní na pracovníky v pracovněprávním vztahu, v němž se předem určená a skutečně odpracovaná pracovní doba rovná v průměru nejvýše třem hodinám týdně během referenčního období čtyř po sobě jdoucích týdnů. Do tohoto průměru tří hodin se počítá doba odpracovaná pro všechny zaměstnavatele tvořící tentýž podnik, skupinu nebo subjekt nebo pro všechny zaměstnavatele patřící k témuž podniku, skupině nebo subjektu“, a že „odstavec 3 se nepoužije na pracovněprávní vztah, v němž není před jeho začátkem stanoven zaručený objem placené práce.“ Trendy jsou v daném ohledu v evropském právu tedy zcela zřejmé. Dokonce dochází k tomu, že je zde normována kategorie tzv. „zero hours contracts“⁶⁴³, o které si česká právní doktrína ještě nedávno myslela, že evropským právem vůbec není uchopena.⁶⁴⁴ Je zde tedy možné reflektovat snahu evropského zákonodárce zahrnout pod ochranu směrnic co nejširší kategorii osob vykonávajících závislou práci, které jsou v postavení „pracovníka“ dle unijního významu tohoto pojmu. Jistou pochybnost o aplikaci evropských směrnic věnujících se problematice pracovní doby a doby odpočinku na zaměstnance vykonávající závislou práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr by snad mohly způsobit dílčí závěry plynoucí z některých rozsudků SDEU, týkajících se výkladu směrnice o pracovní době, kde se stanoví, že „za „pracovníka“ musí být považován každý, kdo vykonává skutečnou a efektivní činnost, s výjimkou činností, které jsou natolik omezené, že jsou čistě okrajové a vedlejší.“⁶⁴⁵ V tomto ohledu je však

⁶⁴¹Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (Úř. věst. L 288, 18. 10. 1991, s. 32–35).

⁶⁴²Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (Úř. věst. L 186, 11. 7. 2019, s. 105–121).

⁶⁴³Viz blíže například Pichrt, Jan: Zero hours contracts, Acta Universitatis Carolinae, Iuridica 1/2019, Vol. LXV, s. 93-102, ISSN 0323-0619.

⁶⁴⁴Ibid, s. 94.

⁶⁴⁵Viz blíže usnesení ze dne 7. dubna 2011 ve věci Dieter May proti AOK Rheinland/Hamburg - Die Gesundheitskasse, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221, bod 21; rozsudek ze dne 14. října 2010 ve věci Union syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre a další, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, bod 29; rozsudek ze dne 3. května 2012 ve věci Georg Neidel v. Stadt Frankfurt am Main, C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, bod 23, rozsudek ze dne

možné z příslušných rozsudků SDEU vyčíst, že SDEU přistupuje k výkladu pojmu „činnost, která je natolik omezená, že je čistě okrajová a vedlejší“ natolik restriktivně, že se domnívám, že by za takovou činnost ve většině případů, ne-li ve všech, neposoudil činnost zaměstnance vykonávajícího práci na základě dohody o provedení práce, natož pak v případech výkonu práce na základě dohody o pracovní činnosti. Zde je třeba si uvědomit, že i výkon práce na základě dohody o provedení práce může být v určitém časovém období, ve kterém je tato dohoda účinná, značný, co se jeho rozsahu týče. To platí o to více v případě dohody o pracovní činnosti. Není nikterak ospravedlnitelné a logické, proč by měl mít zaměstnanec se sjednanou kratší pracovní dobou dle § 80 zákoníku práce v rozsahu 20 hodin týdně na základě zákoníku práce mnohem více práv než zaměstnanec, který vykonává shodnou práci ve shodném rozsahu na základě dohody o pracovní činnosti. Z mého úhlu pohledu jde z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci o srovnatelné zaměstnance. Jediný rozdíl je u nich v druhu sjednaného základního pracovněprávního vztahu, na základě kterého pro zaměstnavatele práci vykonávají, což je však z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků při práci zcela irelevantní skutečností. Část třetí zákoníku práce by měla dle mého názoru tedy být upravena tak, aby zabezpečila pracovníkům právo na veškeré minimální standardy plynoucí ze směrnice o pracovní době a směrnice o ochraně mladistvých pracovníků, a derivativně pak z ostatních odvětvových směrnic, a to včetně práva na placenou dovolenou za kalendářní rok.

Dalším velice problematickým aspektem je právní úprava pracovní pohotovosti, která odporuje mnohým závěrům rozsudků SDEU v současnosti již nejen v odvětvových právních předpisech, ale i v obecné úpravě zákoníku práce. V současnosti není dle mého názoru opřené o konstantní judikaturu SDEU sporu o tom, že není možné držet pracovní pohotovost na pracovišti a nezapočítávat ji do pracovní doby, což však paradoxně nereflektují jak § 84 odst. 3 zákona o soudech a soudcích⁶⁴⁶, tak § 20 zákona o státním zastupitelství⁶⁴⁷, § 53 odst. 5 a § 62 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů⁶⁴⁸, § 14 zákona o úřednících územních samosprávných celků⁶⁴⁹ a § 30 odst. 3 zákona o vojácích z povolání.⁶⁵⁰ Nesprávná je zřejmě ve

26. března 2015 ve věci Gérard Fenoll v. Centre d'aide par le travail „La Jouvene“ a Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon, C-316/13, ECLI:EU:C:2015:200, bod 27.

⁶⁴⁶Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁴⁷Zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁴⁸Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů“.

⁶⁴⁹Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁵⁰Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákon o vojácích z povolání“.

smyslu posledního přelomového výše popsaného rozsudku ve věci Matzak⁶⁵¹ i současná definice pracovní doby a doby pracovní pohotovosti v zákoníku práce, neboť za pracovní dobu je nutno v souladu s rozsudkem Matzak považovat i dobu, kdy je zaměstnanec na základě pokynu zaměstnavatele připraven na jiném místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele k výkonu práce pro zaměstnavatele, ke kterému musí dojít do 8 minut od zavolání zaměstnavatele zaměstnanci požadujícího takový výkon práce. Je otázkou, jakým směrem se bude vyvíjet judikatura SDEU v aktuálních případech, na které upozorňuji v závěru, a zda se závěry ve věci Matzak v podobných kauzách potvrdí. Nicméně dle závěrů ve věci Matzak by měl český zákonodárce ve vnitrostátní právní úpravě stanovit, že doba držení pracovní pohotovosti zaměstnancem na telefonu nebo na jiném místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele, v rámci které zaměstnavatel po zaměstnanci požaduje, aby byl do 8 minut připraven k výkonu práce pro zaměstnavatele, se považuje za pracovní dobu zaměstnance. To platí pak samozřejmě i pro všechny výše zmíněné odvětvové zákony, které s pracovní pohotovostí, někdy dokonce drženou na pracovišti zaměstnavatele, počítají. Výjimku pak přirozeně tvoří zákony, které transponují požadavky směrnic 1999/63/ES a 2002/15/ES, tedy směrnic, které výslovně řeší problematiku pracovní pohotovosti odlišně, a to zejména z důvodu specifika pracoviště osob, na které se vztahují, v podobě paluby lodi nebo vozidla. Jako velice problematická se tak v daném směru může jevit i díkce ustanovení § 47 odst. 2 písm. f) zákona o zahraniční službě⁶⁵², ve kterém se říká, že „*diplomatický, administrativní nebo technický pracovník vyslaný k výkonu služby nebo práce v zahraničí je dále povinen dodržovat stanovenou dosažitelnost na služebním mobilním telefonu mimo služební nebo pracovní dobu; při stanovení dosažitelnosti se ustanovení o řízení ve věcech služby, ustanovení správního řádu o správním řízení, ani ustanovení zákona o státní službě a zákoníku práce o odměně za služební nebo pracovní pohotovost nepoužijí.*“

V kontextu výkladu SDEU týkajícího se článku 2 odstavce 2 směrnice 89/391/EHS, který lze považovat za velice restriktivní, když možnost využití tohoto článku spojuje pouze se situacemi mimořádného charakteru, lze říci, že v rozporu s požadavky evropského práva je jak § 53 odst. 3, 4 a 5 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, tak i § 26 odst. 1 zákona o vojácích z povolání a § 2 nařízení vlády o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku

⁶⁵¹Rozsudek ze dne 21. února 2018 ve věci Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, C-518/15 ECLI:EU:C:2018:82.

⁶⁵² Zákon č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů (zákon o zahraniční službě), ve znění pozdějších předpisů.

členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku.⁶⁵³ Tyto předpisy totiž dovolují i za obvyklých podmínek, při kterých lze službu předem organizovat, a to včetně organizace rozvržení pracovní doby příslušného personálu, stanovit délku směny ve větším rozsahu, než jaký povoluje směrnice o pracovní době. Délku směny ve větším rozsahu, než jaký dovoluje směrnice o pracovní době, však lze v souladu s konstantní judikaturou SDEU stanovit pouze ve výjimečných případech při nutnosti řešení mimořádných a krizových situací, které se vyznačují tím, že u nich z povahy věci nelze plánovat pracovní dobu zásahových a záchranných týmů, a nikoliv tedy při výkonu práce v rámci služeb civilní ochrany, ke kterým dochází za obvyklých podmínek, v souladu s úkolem, jímž byla příslušná služba pověřena, a to i tehdy, pokud zásahy, které by s těmito činnostmi mohly být spojeny, nejsou ze své povahy předvídatelné a mohou vystavit pracovníky, kteří je plní, určitým rizikům, pokud jde o jejich bezpečnost nebo zdraví. O to paradoxnější je pak ustanovení § 53 odst. 5 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, které z rozsahu pracovní doby příslušníků hasičských záchranných sborů dokonce výslovně vylučuje služební pohotovost na pracovišti.

Velice problematickým a dle mého názoru nesouladným s požadavky evropského práva je i způsob zkracování denního a týdenního odpočinku v některých vnitrostátních právních předpisech. Jedná se především o § 28 zákona o vojácích z povolání, § 63 a 64 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a § 3 nařízení vlády o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku. Dochází zde totiž v rozporu s dikcí článku 17 odst. 2 směrnice o pracovní době a judikaturou SDEU k tomuto článku k tomu, že zaměstnanci buď není vůbec poskytnuta rovnocenná ani žádná jiná nerovnocenná náležitá ochrana, byť se někdy dokonce ani nejedná o výjimečný případ, při kterém není z objektivních důvodů možné poskytnout rovnocennou náhradní dobu odpočinku, nebo je v rozporu se závěry SDEU ve věci Jaeger⁶⁵⁴ poskytován náhradní odpočinek nikoliv bezprostředně po výkonu práce navazujícího na zkrácený odpočinek, avšak až za delší dobu v podobě jednoho týdne až 6 týdnů. To odporuje názoru SDEU, který má za to, že pokud je z důvodu pracovní pohotovosti na pracovišti zkrácen odpočinek pod 11 hodin podle článku 3 směrnice o pracovní době, musí být relevantní náhradní odpočinek poskytnut bezprostředně po skončení příslušné pracovní doby následující po zkráceném odpočinku. Jak jsem již v této práci v tomto směru uvedl,

⁶⁵³ Nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku, dále jen „nařízení vlády o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku“.

⁶⁵⁴ Rozsudek ze dne 9. září 2003 ve věci Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437.

jsem toho názoru, že tento závěr nelze vztahovat jen na případy, kdy zaměstnanec mimo svou řádně rozvrženou směnu drží pracovní pohotovost na pracovišti, ale má obecné důsledky pro všechny případy, které nemají charakter výjimečnosti v kontextu díkce ustanovení článku 17 odst. 2 směrnice o pracovní době a ve kterých dojde ke zkrácení minimálního denního odpočinku pod 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Jako další z kontroverzních aspektů vnitrostátního práva ve vztahu k požadavkům evropského práva vnímám skutečnost, že tzv. referenční období pro zprůměrování stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance a referenční období pro zprůměrování maximálního rozsahu práce přesčas mohou začínat a končit v odlišných částech kalendářního roku. Někdy se tedy může přirozeně stát, že v rámci referenčního období pro zprůměrování stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance dojde k tomu, že v rámci těchto období bude odpracována práce přesčas ve větším rozsahu než v průměru 8 hodin týdně, což povede k porušení požadavků článku 6 směrnice o pracovní době. Podobnou skutečnost lze zaznamenat například i v § 29 zákona o vojácích z povolání nebo v § 54 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Jako poměrně kontroverzní se pak v souvislosti s nezapočítáním určité doby jako pracovní doby jeví i díkce § 59 odst. 2 písm. b) zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, dle kterého se k určité době odpracované zaměstnancem v zákonem kvalifikovaných případech nepřihlíží, čímž může dojít k tomu, že je v rámci vyrovnávacího období odpracováno zaměstnancem v průměru více než 48 hodin týdně.

Souvisejícím problémem je taktéž skutečnost, že český zákonodárce v § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce pro režim rovnoměrného rozvrhování pracovní doby obecně stanovil referenční období v maximálním rozsahu až 26 týdnů, přičemž článek 16 písm. b) směrnice počítá s obecnou možností členských států stanovit délku referenčního období v maximálním rozsahu 4 měsíců. Možnost stanovit období v délce nepřesahující 6 měsíců, tedy v délce, která zhruba odpovídá 26 týdnům, mají členské státy v souladu s díkci článku 19 směrnice o pracovní době pouze v případě oprávněného využití odchylek dle článků 17 odst. 3 a 18 směrnice o pracovní době. Vnitrostátní právní úprava České republiky je tedy v tomto ohledu s požadavky evropské právní úpravy ve zřejmém rozporu.

V rozporu se zdá být i skutečnost, že český zákonodárce výslovně umožňuje zaměstnavateli stanovení pevného referenčního období v případě nerovnoměrného rozvrhování pracovní doby, tj. pevně od určitého data do určitého data, aniž by současně zakotvil povinnost

příslušných garancí v podobě nutnosti splnění dalších podmínek, které by byly s to zaručit, že nedojde v rámci určitých, na sebe navazujících částí odlišných referenčních období k přílišné kumulaci rozvržené pracovní doby v nežádoucím rozsahu. Česká právní úprava je v tomto ohledu v rozporu s nedávným rozsudkem ve věci C-254/18⁶⁵⁵, kde SDEU dospěl k jednoznačnému závěru, že požadavky směrnice o pracovní době by nebyly naplněny v případě, kdyby možnost využití pevných referenčních období nebyla současně doplněna o obligatorní mechanismy, které by byly schopny zajistit, aby v průběhu každého období šesti měsíců, které zasahuje do dvou na sebe navazujících pevných referenčních období, byla dodržena průměrná maximální týdenní pracovní doba v délce 48 hodin. Tento požadavek česká právní úprava v současné době není schopna zajistit.

Ve vnitrostátní právní úpravě dovolené lze také nalézt určité nesoulady s požadavky evropské právní úpravy. Předně z dílčích závěrů rozsudků Dominguez⁶⁵⁶ a Schultz-Hoff⁶⁵⁷ totiž plyne, že v kontextu výpočtu nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok směrnice o pracovní době nečiní žádný rozdíl mezi zaměstnanci, kteří během referenčního období relevantního pro výpočet nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok skutečně pracovali, a mezi těmi, kteří byli v rámci tohoto období nepřítomni v práci z důvodu dočasné pracovní neschopnosti. Směrnice o pracovní době navíc v kontextu získání nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok v ní vymezeného nerozlišuje podle příčiny nepřítomnosti pracovníka z důvodu nemoci. Jakákoliv dočasná pracovní neschopnost pracovníka, nehledě na to, zda je způsobena nemocí z povolání či pracovním úrazem, tedy musí být pro účely správného výpočtu nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok v minimální výši, kterou směrnice o pracovní době stanoví, považována na základě právní fikce za odpracovanou dobu. V bodě 38 rozsudku Schulz-Hoff se v daném kontextu dokonce odkazuje na výslovnou úpravu v úmluvě č. 132, kde je stanoveno, že jakákoliv nepřítomnost v práci z důvodu nezávislého na vůli pracovníka musí být započítána do doby výkonu práce pro účely dovolené, přičemž do množiny takových nepřítomností je přímo textem této úmluvy zařazena nemoc pracovníka. SDEU má v daném ohledu v souvislosti s bodem 6 odůvodnění směrnice o pracovní době za to, že na shodných principech je založena i evropská právní úprava, a tedy i z ní plynoucí požadavky. V daném ohledu je tedy značně problematický

⁶⁵⁵ Rozsudek ze dne 11. dubna 2019 ve věci Syndicat des cadres de la sécurité intérieure proti Premier ministre, Ministre de l'Intérieur, Ministre de l'Action et des Comptes publics, C-254/18, ECLI:EU:C:2019:318.

⁶⁵⁶ Rozsudek ze dne 24. ledna 2012 ve věci Maribel Dominguez v. Centre informatique du Centre Ouest Atlantique a Préfet de la région Centre, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33.

⁶⁵⁷ Rozsudek ze dne 20. ledna 2009 ve spojených věcech Gerhard Schultz-Hoff v. Deutsche Rentenversicherung Bund a Stringer a další v. Her Majesty's Revenue and Customs, C-350/06 a C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18.

jak § 216 odst. 2 zákoníku práce, který rozhodně jakoukoliv dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance za výkon práce pro účely stanovení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok nepovažuje, tak § 223 zákoníku práce, na jehož základě může z důvodu, resp. za přispění kvalifikované dočasné pracovní neschopnosti dokonce dojít i ke krácení placené dovolené za kalendářní rok.

Především výkladově nejasný je dále § 213 odst. 5 zákoníku práce. Někteří autoři odborných publikací⁶⁵⁸ ho vykládají v rozporu například s judikátem SDEU ve věci Bianca Brandes⁶⁵⁹, když dospívají k závěru, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nabytý zaměstnancem v rámci trvání tzv. plného pracovního úvazku může být při jeho nevyčerpání v rámci trvání tohoto plného pracovního úvazku v případě následného zkrácení plného pracovního úvazku poměrně zkrácen a přepočten v poměru mezi rozsahem zkráceného pracovního úvazku a plného pracovního úvazku. Taková interpretace je rozporná se závěry SDEU, který jasně stanoví, že při přechodu z plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek nemůže být krácen nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který pracovník nabyl během doby, kdy pracoval na plný pracovní úvazek. Zásadu pro *rata temporis*, neboli poměrným dílem, tedy nelze uplatnit *ex post* s ohledem na přepočet nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, který byl získán během období práce na plný pracovní úvazek. Poměrně vágní, neúplná a značně nejasná dikce ustanovení § 213 odst. 5 zákoníku práce však podobným výkladům přeje.

Poměrně paradoxní, avšak po dvojici v daném ohledu nejasných judikátů ve věcech Max-Planck⁶⁶⁰ a Kreuziger⁶⁶¹ relevantní, je taktéž otázka, zda má zaměstnavatel vůbec právo zaměstnance „nutit“ k čerpání placené dovolené za kalendářní rok v příslušném kalendářním roce, kdy mu na ni vzniklo právo, pokud o to zaměstnanec nestojí a je si vědom následků, které by toto nečerpání mohlo způsobit. Uvedené judikáty totiž hovoří o umožnění uplatnění práva zaměstnance na čerpání dovolené zaměstnavatelem, které je u práva zaměstnance na placenou dovolenou za kalendářní rok stěžejní, a také o možnosti zaměstnance záměrně takovou dovolenou nečerpat s plnou znalostí důsledků, které z toho plynou. Taktéž je v rozsudku Max-Planck výslovně uvedeno, že způsob dodržování povinnosti vyplývající pro zaměstnavatele z článku 7 směrnice

⁶⁵⁸ Například ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2016]. *Práce, mzdy, pojištění*. ISBN 978-80-7554-008-9, strany 416 a 417.

⁶⁵⁹ Usnesení ze dne 13. června 2013 ve věci Bianca Brandes v. Land Niedersachsen, C-415/12, ECLI:EU:C:2013:398.

⁶⁶⁰ Rozsudek ze dne 6. listopadu 2018 ve věci Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV proti Tetsuji Shimizu, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874.

⁶⁶¹ Rozsudek ze dne 6. listopadu 2018 ve věci Sebastian W. Kreuziger proti Land Berlin, C-619/16, ECLI:EU:C:2018:872.

o pracovní době nemůže jít až tak daleko, že by byl zaměstnavatel nucen vyžadovat od svých pracovníků, aby svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok skutečně uplatnili. Poměrně protikladně k tomuto konstatování se však v tomto rozsudku taktéž říká, „[...] že právo každého pracovníka na každoroční placenou dovolenou z podstaty věci implikuje tomu odpovídající povinnost na straně zaměstnavatele, tj. povinnost poskytnout takovou dovolenou [...]“. Z uvedeného tedy není zcela zřejmé, zda může vnitrostátní právo stanovit zaměstnavateli povinnost k tomu, aby musel zaměstnanci vždy povinně určit, pokud je to objektivně možné, čerpání celého nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok v tom kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci na tuto dovolenou vzniklo právo, tak jako je tomu v ustanoveních §§ 217 odst. 1 a 218 odst. 1 zákoníku práce. Je také otázkou, zda je v kontextu výkladu požadavků evropského práva ospravedlnitelné při kontrole inspekcí práce zaměstnavateli za nesplnění této povinnosti, plynoucí z vnitrostátního právního předpisu, udělit sankci.

Taktéž právní úprava noční práce není dle mého názoru souladná s požadavky evropských právních předpisů. V § 94 odst. 1 zákoníku práce je totiž mimo jiné uvedena i právní fikce, ze které plyne, že se musí při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci vycházet z pětidenního pracovního týdne. V tomto ohledu je tedy zřejmé, že nedochází ke zprůměrování reálně rozvržených směn, nýbrž k nežádoucímu a s požadavky evropských právních předpisů nesouladnému zprůměrování směn fiktivních. V daném ohledu lze tedy souhlasit s názorem Gogové⁶⁶², „[...] že není žádný věcný rozdíl mezi rozvrháváním pracovní doby zaměstnanci pracujícímu v noci a mezi jiným zaměstnancem s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou.“ Je zřejmé, že noční práci směrnice o pracovní době vnímá jako zvláštní kategorii, která si zaslouží větší míru ochrany, což vyplývá jak z dikce bodů 6 až 10 recitálu směrnice o pracovní době, tak ze speciální úpravy této problematiky zařazené v člancích 8 až 12 a 16 písm. c) směrnice o pracovní době. V daném ohledu lze tedy opět souhlasit s Gogovou⁶⁶³, že vnitrostátní „právní úprava výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci neodpovídá požadavkům čl. 8 písm. a) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, který stanoví, že běžná pracovní doba pro noční pracovníky nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin za 24 hodin.“

⁶⁶² Viz blíže GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1, strana 127.

⁶⁶³Ibid.

Nesprávné transpozice požadavků evropských právních předpisů si lze všimnout i v některých případech týkajících se specifických evropských směrnic a nařízení. Dle mého názoru došlo v nařízení vlády č. 589/2006 Sb.⁶⁶⁴ hned k několika případům nesprávné transpozice. Odhlédneme-li od obecného problému ústavněprávní nekonformnosti tohoto nařízení vlády, kdy přirozeně není možné v podzákonném právním předpise normovat prostřednictvím zcela odlišné právní úpravy, kterou zákon nezná, určitá práva zaměstnanců odchylně od obecné zákonné právní úpravy, lze jako první z věcných nesouladů uvést § 5 odst. 1 a 2 nařízení vlády č. 589/2006 Sb. Zde dochází jednak k tomu, že maximální limit týdenní pracovní doby v rozsahu 60 hodin týdně, je někdy v pracovněprávní doktríně interpretován tak, že se jedná možnost zaměstnavatele rozvrhnout v rámci týdne až 60 hodin⁶⁶⁵, a jednak k tomu, že je zde omezena pouze délka směny na 13 hodin a v případě délky směny zaměstnance pracujícího v noční době na 10 hodin. Byť by bylo dle mého názoru možné vykládat § 5 odst. 1 nařízení vlády č. 589/2006 Sb. v souladu s dikcí článku 4 písm. a) směrnice 2002/15/ES, tedy tak, že se do tohoto absolutního týdenního limitu musí vždy započítat jak práce vykonaná v rámci rozvržené týdenní pracovní doby zaměstnance, tak i případný výkon práce přesčas, u § 5 odst. 2 nařízení vlády již taková interpretace možná není, neboť se zde hovoří o délce směny. Článek 7 odst. 1 směrnice 2002/15/ES však jasně hovoří o tom, že pokud je práce vykonávána v noci, nesmí denní pracovní doba překročit 10 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Z uvedeného je zřejmé, že tento limit kalkuluje i s případným výkonem práce přesčas, kdežto limit uvedený v § 5 odst. 2 nařízení vlády č. 589/2006 Sb. nikoliv. Tudíž je možno v kontextu § 5 odst. 2 nařízení vlády č. 589/2006 Sb. říci, že je příkladem nesprávné transpozice požadavků směrnice 2002/15/ES, neboť není s to zaručit, aby výkon práce v noční době nepřesáhl 10 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Do podobných problémů se můžeme dostat i v souvislosti se 13hodinovým limitem pro směnu mimo noční doby, a to v souvislosti s požadavkem na minimální délku denního odpočinku uvedeným v článku 8 evropského nařízení č. 561/2006.

Co se týče hlavy VIII nařízení vlády č. 589/2006 Sb., tu považuji za příklad zcela nezvládnuté transpozice ze strany českého zákonodárce. Je tomu tak jednak proto, že často odkazuje na přímo použitelný evropský právní předpis, který však již pro uvedené kategorie zaměstnanců a zaměstnavatelů neplatí, a jednak proto, že obsahuje ustanovení, která jsou

⁶⁶⁴ Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „nařízení vlády č. 589/2006 Sb.“.

⁶⁶⁵ Viz blíže GOGOŤ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1, strana 153.

v přímém rozporu jak s požadavky původního, tak aktuálně účinného přímo použitelného evropského právního předpisu. Jako příklad lze uvést § 22 odst. 3 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., který v rozporu s minimálním standardem uvedeným jak v hlavě Q přílohy III nařízení č. 1899/2006⁶⁶⁶, tak v hlavě FTL přílohy III revidovaného nařízení č. 965/2012, který činí maximálně 190 hodin v průběhu 28 kalendářních dnů po sobě jdoucích, a nikoliv 200 hodin v průběhu 4 týdnů po sobě jdoucích. Navíc se domnívám, že prostřednictvím této hlavy ani v rámci žádného jiného vnitrostátního právního předpisu nebyly řádně transponovány požadavky ustanovení 8 odst. 2 a 3 přílohy směrnice 2000/79/ES, ve kterých je stanoveno, že „*maximální roční pracovní doba, včetně některých dob pohotovosti před nastoupením služby vymezených platnými právními předpisy, činí 2 000 hodin [...]*“, a že „*maximální roční pracovní doba musí být co nejrovnoměrněji rozdělena na celý rok.*“

4.3. K neplnění požadavků plynoucích z ratifikovaných úmluv Mezinárodní organizace práce ve vnitrostátní právní úpravě

S ohledem na kontrolní mechanismus dodržování požadavků vyplývajících z úmluv Mezinárodní organizace práce je třeba na úvod zmínit, že nejvýraznějším mechanismem kontroly se staly pravidelné zprávy členských států, které odborně hodnotí tzv. Výbor expertů pro aplikaci úmluv a doporučení, složený z několika mezinárodních odborníků. Závěry Výboru expertů, které se týkají nejvýznamnějších případů porušení úmluv, se projednávají v rámci Mezinárodní konference práce před tzv. Konferenčním výborem pro aplikaci standardů, který je založen na tripartitní bázi. Tento výbor doporučuje vládám členských států učinění konkrétních kroků, které by vedly k souladu vnitrostátních právních řádů s požadavky příslušné úmluvy, kterou signatářské státy ratifikovaly.⁶⁶⁷

S ohledem na požadavky úmluvy č. 1 lze ve stanoviscích Výboru expertů nalézt hned několik zásadních nedostatků českého právního řádu.⁶⁶⁸ Ze závěrů Výboru expertů přijatých v letech 2010⁶⁶⁹ a 2013⁶⁷⁰ lze dovodit, že česká vnitrostátní právní úprava má významné rezervy

⁶⁶⁶ Viz blíže GOGOVIČ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ. Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1, strany 166 a 167.

⁶⁶⁷ Viz blíže: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang-en/index.htm>.

⁶⁶⁸ Viz blíže obecně: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20010:::NO:::>

⁶⁶⁹ Viz blíže: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0:::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2336070

⁶⁷⁰ Viz blíže: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0:::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3143481

v pojetí osobního rozsahu příslušné úmluvy, v zakotvení maximální možné délky směny, v pojetí pracovní pohotovosti, v odměně za práci přesčas, v délce referenčního období, ve zprůměrování pracovní doby v rámci tohoto období, i ve stanovení maximálního rozsahu možných přesčasových hodin.

Co se týče osobního rozsahu úmluvy č. 1, Výbor expertů zdůrazňuje, že se vztahuje i na odvětví dopravy, která jsou regulována v rámci vnitrostátní právní úpravy prostřednictvím nařízení vlády č. 589/2006 Sb. V rozporu s požadavky úmluvy č. 1 je dle názoru Výboru expertů i maximální délka směny v rozsahu 12 hodin stanovená obecně pro všechny zaměstnance, na něž se vztahuje zákoník práce, v § 83 zákoníku práce. Tento závěr Výboru expertů je při vědomí skutečnosti, že obecný standard v úmluvě č. 1 je 8 hodin denně a 48 týdně, přičemž tyto požadavky se musí uplatňovat kumulativně a odchylky od nich jsou možné pouze v určitých případech a v omezené míře a rozsahu v kontextu restriktivního výkladu, zcela pochopitelný.

Co se týče problematiky pracovní pohotovosti, není možné dle výkladu Výboru expertů automaticky konstatovat, že jakékoliv držení pracovní pohotovosti na telefonu nebo místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele je možno v její neaktivní části považovat za dobu odpočinku. Je totiž nutné případ od případu zkoumat míru omezení zaměstnance v kontextu naplnění požadavku „být k dispozici zaměstnavateli“, který není možno ztotožnit pouze s naplněním fyzické přítomnosti zaměstnance na pracovišti.

U právních institutů možnosti zprůměrování pracovní doby a rozsahu vyrovnávacího období Výbor expertů rovněž zkonstatoval oprávněný nesoulad s požadavky úmluvy č. 1, neboť tato spojuje možnost zprůměrování maximálního limitu pracovní doby buď pouze s výjimečnými situacemi, nebo s případy směnných režimů či nepřetržitých provozů, ve kterých není objektivně možné splnění obecných standardů stanovených úmluvou č. 1 požadovat. I v těchto případech však často úmluva č. 1 obsahuje relevantní mechanismy ochrany zaměstnanců spočívající například ve stanovení velice krátkého maximálního vyrovnávacího období, ve kterém musí dojít ke zprůměrování pracovní doby nebo ve stanovení maximálního možného rozsahu denní či týdenní pracovní doby v těchto případech. Navíc se zde mnohdy objevuje pojistka v podobě nutnosti zakotvení takové možnosti v kolektivní smlouvě, kterou musí odsouhlasit příslušná státní autorita. Je zřejmé, že diskrece zaměstnavatele v podobě zákonné možnosti stanovení až padesátidvouletého referenčního období ve všech profesích, na které se vztahuje zákoník práce, a ve kterém je navíc limitován rozsah týdenní pracovní doby v určitých týdnech v podstatě

jen nutností poskytnutí minimálního nepřetržitého denního odpočinku a týdenního odpočinku, výše uvedené pojistky a požadavky obsažené v úmluvě č. 1 nenaplnuje.

S ohledem na práci přesčas je Výbor expertů toho názoru, že český právní řád jednak nestanoví jasné nepřekročitelné limity této práce, neboť v souladu s dikcí ustanovení § 93 odst. 5 zákoníku práce platí, že se do maximálního možného rozsahu práce přesčas nezapočítává vykonaná práce přesčas, za kterou bylo následně zaměstnanci poskytnuto náhradní volno, a jednak nezakotvuje právo zaměstnance při preferenci náhradního volna před odměnou za práci přesčas na zachování příplatku za výkon práce přesčas. Neexistence tohoto práva je pak ještě o to více paradoxní v případě, kdy se práce přesčas, za kterou bylo poskytnuto náhradní volno, navíc nezapočítává v souladu s výše zmíněným § 93 odst. 5 zákoníku práce do maximálních limitů pro práci přesčas. Se všemi uvedenými názory Výboru expertů je třeba z mého úhlu pohledu zcela jednoznačně souhlasit. Lze si spíše v daném kontextu pokládat poměrně provokativní otázku, zda není záhodno tuto již přesně stoletou úmluvu vypovědět, protože již zřejmě není s to řádně reflektovat požadavky moderního pracovního práva, které jsou považovány v rámci širšího odborného diskurzu za přiměřené. V daném směru si však lze položit další provokativní otázku založenou na myšlence, proč jsou v 21. století považované za přiměřené určité pracovněprávní standardy, které ve 20. století za přiměřené považovány nebyly.

Z požadavků úmluvy č. 14 není dle názoru Výboru expertů v rámci českého vnitrostátního práva plněn požadavek článku 5 této úmluvy, věnující se problematice náhradního odpočinku za zrušení nebo zmenšení minimálního odpočinku uvedeného v článku 2 úmluvy č. 14. Dle názoru Výboru expertů je tento požadavek porušen v případě, kdy zaměstnanec vykonává práci v den nepřetržitého odpočinku v týdnu dle ustanovení § 91 odst. 3 zákoníku práce nebo práci přesčas dle ustanovení § 93 odst. 2 zákoníku práce.⁶⁷¹ S touto interpretací se však neztotožňuji, neboť dle ustanovení § 92 odst. 3 zákoníku práce platí, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu musí za jakýchkoliv okolností, tedy i v případě výkonu práce dle § 91 odst. 3 nebo § 93 odst. 2 zákoníku práce činit nejméně 24 hodin. Nikdy tedy nedojde ke zrušení nebo zmenšení odpočinku podle článku 2 úmluvy č. 14, respektive lépe řečeno vždy dojde v konkrétním týdnu k zajištění minimálního týdenního odpočinku v jiné části týdne alespoň v minimálním rozsahu dle článku 2 úmluvy č. 14. Souhlasit je však možno s připomínkou Českomoravské konfederace odborových svazů, zmíněnou v prozatím poslední zprávě Výboru expertů k úmluvě č. 14, kde se konstatuje, že

⁶⁷¹ Viz blíže: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3145411.

právo na nepřetržitý odpočinek není zajištěno u zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v souladu s ustanovením § 74 a násl. zákoníku práce. Zdá se, že i Mezinárodní organizace práce chápe pod pojmem pracovník, tedy pod osobou, na kterou se úmluvy vztahují, snad po vzoru výše zmíněné judikatury i zaměstnance činné na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

S ohledem na požadavky úmluvy č. 132 je možné říci, že Výbor expertů v současné době nenamítá ve vnitrostátní právní úpravě České republiky žádný nesoulad. Lze si však položit legitimní otázku, zda je jeho závěr správný, a to zejména v kontextu díkce článku 5 bodu 4 úmluvy č. 132. Pro účely splnění podmínky minimální doby výkonu práce pro vznik nároku na každoroční placenou dovolenou totiž v souladu s článkem 5 bodem 4 úmluvy č. 132 platí, že se do doby výkonu práce pro účely vzniku nároku na dovolenou musí započítávat i nepřítomnost v práci z důvodů nezávislých na vůli dotyčné zaměstnané osoby, kdy jsou zde jako dva z příkladů uvedeny nemoc a úraz, avšak bez přízviska pracovní, tj. jedná se o jakoukoliv nemoc nebo úraz zaměstnance. Tomu však neodpovídá díkce ustanovení § 216 odst. 2 zákoníku práce, neboť dle tohoto ustanovení se jako výkon práce pro účely vzniku nároku na dovolenou započítává pouze doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklých při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Dále si lze položit otázku, zda do kategorie nepřítomnosti v práci z důvodů nezávislých na vůli dotyčné zaměstnané osoby nelze zařadit také i rodičovskou dovolenou, když do ní byla výslovně dle díkce článku 5 bodu 4 úmluvy č. 132 zařazena mateřská dovolená.

Co se týče úmluvy č. 171 Výbor expertů má stále v souvislosti s českým právním řádem pochybnosti ohledně plnění požadavků článku 6 bodu 2 a článku 7 bodu 3 úmluvy. V kontextu článku 6 odst. 2 úmluvy má Výbor expertů pochybnosti v tom směru, zda se zaměstnancům, u nichž je neproveditelné převedení z noční práce na jinou vhodnou práci, dostane práva na stejné dávky jako jiným pracovníkům, kteří jsou neschopni pracovat, nebo si zajistit zaměstnání.⁶⁷² V daném ohledu se domnívám, že v rámci další z periodických zpráv nebude ze strany zástupců České republiky složitě Výboru expertů vysvětlit, že dotčení zaměstnanci mají s ohledem na příslušné dávky stejná práva jako jiní pracovníci, kteří nejsou schopni pracovat nebo si zajistit zaměstnání. Druhý potenciální nesoulad je Výborem expertů spatřován v možném nedodržení požadavků článku 7 bodu 3 písm. c) úmluvy č. 171, který požaduje, aby pracovnice vlivem

⁶⁷² Viz blíže: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3158805.

převedení na jinou práci neztratila výhody vyplývající z jejího postavení, služební hodnosti a možnosti dalšího postupu v zaměstnání. V daném ohledu Česká republika odkazuje na příslušné ustanovení § 4 odst. 2 antidiskriminačního zákona⁶⁷³ týkajícího se nutnosti rovného zacházení a nediskriminace z důvodu těhotenství a mateřství a také na související § 16 odst. 2 zákoníku práce.⁶⁷⁴ Takové odkazy na obecná ustanovení o nutnosti rovného zacházení a zákazu diskriminace se prozatím Výboru expertů zdají nedostatečné a požadují výslovné zakotvení tohoto požadavku ve vnitrostátním zákonodárství, k čemuž dosud nedošlo.

V kontextu požadavků úmluvy č. 90 lze ze stanovisek Výboru expertů dospět k závěru, že Česká republika splňuje v současnosti veškeré její požadavky.

S ohledem na úmluvu č. 43 a na úmluvu č. 49 lze říci, že Česká republika jejich požadavky, zejména co se týče článků 2 těchto úmluv, obecně negarantuje a tedy nespňuje. Nicméně je nutné připomenout, že tyto úmluvy se v rámci kategorizace Mezinárodní organizace práce řadí mezi takzvané mezi úmluvy „odložené do regálů“, u nichž Mezinárodní organizace práce nevyžaduje zprávy o jejich plnění, tudíž se zdá být nesoulad vnitrostátního právního řádu s jejich požadavky v současné době z tohoto hlediska již bezvýznamný.

4.4. K neplnění požadavků plynoucích z Evropské sociální charty ve vnitrostátní právní úpravě

V rámci kontroly plnění požadavků plynoucích z Evropské sociální charty neexistuje žádný kontrolní soudní mechanismus, tak jako tomu je v případě evropských právních předpisů. V rámci kontrolního mechanismu plnění závazků z Evropské sociální charty plynoucích je využíváno takzvaných zpráv o plnění, které členské státy posílají Evropskému výboru pro sociální práva. Ten je zanalyzuje v kontextu požadavků Evropské sociální charty a následně vyzve v takzvaných „conclusions“ členské státy k dovysvětlení či v nich konstatuje nesoulad s požadavky Evropské sociální charty. Co se týče závazků České republiky, je z příslušných „conclusions“ Evropského výboru pro sociální práva zřejmé, že v mnohých aspektech Česká republika požadavky Evropské sociální charty nespňuje.

⁶⁷³ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁷⁴ Viz blíže: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3158805.

S ohledem na požadavky článku 2 bodu 1 Evropské sociální charty, který se věnuje zejména právu pracovníků na přiměřenou denní a týdenní pracovní dobu, Evropský výbor pro sociální práva dospěl k závěru, že § 90 odst. 2 zákoníku práce není v souladu s požadavky Evropské sociální charty, neboť umožňuje sice v taxativně vymezené, avšak i přesto stále v poměrně široké škále případů výkon práce zaměstnanců starších 18 let až 16 hodin po sobě jdoucích v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.⁶⁷⁵ Další problematickou věcí pro Evropský výbor pro sociální práva je skutečnost, že byť je výkon práce přesčas v zákoníku práce limitovaný, v určitých případech může docházet k tomu, že tento limit je vlastně popírán, neboť výkon práce přesčas, za který je zaměstnanci poskytnuto náhradní volno, se v souladu s dikcí § 93 odstavcem 5 zákoníku práce nezahrnuje do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas.

Jelikož je Evropská sociální charta takzvaně „živým dokumentem“, u kterého se přístup k jeho interpretaci může měnit, vyvstala v posledních z „conclusions“ Evropského výboru pro sociální práva pro Českou republiku jistě palčivá otázka. Evropský výbor pro sociální práva se zde totiž dotazuje na skutečnost, jakým způsobem je přístupováno k času takzvané neaktivní části pracovní pohotovosti trávené doma či na jiném dohodnutém místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele.⁶⁷⁶ Pod vlivem výše zmíněných výkladů Evropského výboru pro sociální práva a možná i pod vlivem argumentů nedávného rozsudku SDEU ve věci Matzta⁶⁷⁷ k této otázce je dosti pravděpodobné, že již dále nebude možné považovat jakoukoliv neaktivní část pracovní pohotovosti držené doma nebo na jiném místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele a priori automaticky za dobu odpočinku zaměstnance, aniž by byly posouzeny i další relevantní faktory a podmínky takto držené pracovní pohotovosti.

Čeho si již Evropský výbor pro sociální práva zřejmě v kontextu přiměřené denní a týdenní pracovní doby ještě zcela nevšiml, byť by bylo možno z textu jeho posledních „conclusions“ dovodit⁶⁷⁸, že se takovému povšimnutí výrazně přiblížil, je skutečnost, že v rámci nerovnoměrného rozvržení pracovní doby dle § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce lze v určitých týdnech v rámci pracovní doby rozvržené do směn i bez nutnosti zkrácení denního či týdenního nepřetržitého odpočinku pracovat až 72 hodin týdně. To je možné i několik týdnů po sobě. Čím delší je pak vyrovnávací období, tím je tato eventualita i snadněji proveditelná, přičemž

⁶⁷⁵ Viz blíže na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XXI-3/def/CZE/2/1/EN>.

⁶⁷⁶ Ibid.

⁶⁷⁷ Rozsudek ze dne 21. února 2018 ve věci Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82.

⁶⁷⁸ Viz blíže na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XXI-3/def/CZE/2/1/EN>.

samozřejmě záleží na příslušném druhu práce a jejím charakteru. Nemyslím si, že by tato skutečnost byla pro Evropský výbor pro sociální práva z hlediska požadavků článku 2 bodu 1 Evropské sociální charty akceptovatelná, neboť je pro něj v kontextu výše zmíněných výkladů problematická již týdenní pracovní doba v rozsahu 60 hodin a referenční období v délce 52 týdnů dovoluje pouze ve výjimečných situacích, kdežto zákoník práce s ním počítá vždy, pokud je to sjednáno v kolektivní smlouvě.

S ohledem na požadavky článku 2 bodu 2 Evropské sociální charty by na základě závěrů příslušných „conclusions“⁶⁷⁹ vypracovaných Evropským výborem pro sociální práva bylo možno shrnout, že je vnitrostátní právní úprava v České republice v souladu s požadavky článku 2 bodu 2. To by však mohlo být shrnutí značně zbrklé a nerozvážené. Vzhledem k tomu, že článek 2 bod 2 ve svém lakonickém konstatování požaduje, aby zaměstnancům bylo poskytováno placené volno v době veřejných svátků, je nutné si uvědomit, že ne u všech zaměstnanců je tento požadavek splněn. Zaměstnavatel se totiž může u určité kategorie zaměstnanců, zejména v provozech, ve kterých může směna připadnout na jakýkoliv den v týdnu, rozvržení směny na den veřejného svátku vyhnout, a to v extrémním případě u všech státních svátků. V takové situaci si musí totiž zaměstnanec svoji stanovenou týdenní pracovní dobu nebo sjednanou kratší pracovní dobu podle § 80 zákoníku práce odpracovat v jiné dny. U těchto zaměstnanců tedy vůbec nemusí dojít k tomu, aby obdrželi za den svátku placené volno, neboť jim toto právo vnitrostátní právní úprava negarantuje, a to ani v určitém poměru k celkovému počtu státních svátků. Je otázkou, jak by na tuto situaci nahlížel Evropský výbor pro sociální práva, kdyby mu takto byla popsána v kontrolních zprávách o plnění, které mu Česká republika v pravidelných intervalech poskytuje. Jelikož v příslušných zprávách výslovný popis výše uvedené situace chybí, lze se domnívat, že si Evropský výbor pro sociální práva výskyt této varianty v rámci českého právního řádu neuvědomuje, a proto ani nenamítá nesoulad s požadavky článku 2 bodu 2 Evropské sociální charty, byť se dle mého názoru o zcela jasný nesoulad jedná.

S ohledem na článek 2 bod 3 Evropské sociální charty, který se věnuje právu na minimální rozsah roční placené dovolené, si lze v souvislosti s vnitrostátním právem položit otázku, zda české pracovní právo vyhovuje požadavku na nemožnost převoditelnosti určité části této dovolené do následujícího kalendářního roku. Byť je pravdou, že se Česká republika zavázala pouze k plnění článku 2 bodu 3 původní Evropské sociální charty, kde figuruje právo na roční placenou dovolenou

⁶⁷⁹ Viz například <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XXI-3/def/CZE/2/2/EN>.

v minimálním rozsahu dvou týdnů, a nikoliv tedy čtyř týdnů, jako v revidované Evropské sociální chartě, je otázkou, do jaké míry by se na tento původní článek uplatnila interpretace Evropského výboru pro sociální práva, který v případě minimálního práva na čtyřtýdenní roční placenou dovolenou vyžaduje, aby minimálně její polovina, tj. dva týdny, byla nepřenositelná. Zákoník práce totiž v § 218 negarantuje zaměstnanci kogentně právo na čerpání alespoň například jednoho týdne placené dovolené v tom kalendářním roce, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo, natož pak dvou týdnů dovolené, tak jako to vyžaduje revidovaná Evropská sociální charta a výklady Evropského výboru pro sociální otázky k tomuto bodu článku 2. To může být problém zejména v případě, kdy by tento postup měly ospravedlňovat „pouze“ naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele, jak udává § 218 zákoníku práce v odstavci 1. Z posledních „conclusions“⁶⁸⁰ Evropského výboru pro sociální práva je ostatně zřejmé, že mu tato problematika neunikla a výslovně se České republiky na tuto situaci dotazuje. Česká republika se tak v další ze zpráv o plnění bude muset s touto otázkou nějakým způsobem vyrovnat a následně se možná dočkáme jasného konstatování Evropského výboru pro sociální práva, zda je právní úprava v České republice souladná s požadavky článku 2 odst. 3 Evropské sociální charty či nikoliv.

Pouze u bodu 4 článku 2 Evropské sociální charty lze dle názoru jak Evropského výboru pro sociální práva, tak dle názoru mého říci, že je česká právní úprava plně v souladu s jeho požadavky. A to nejen v kontextu bodu 4 článku 2 v jeho původní podobě, avšak dovolím si tvrdit, že i v kontextu bodu 4 článku 2 revidované Evropské sociální charty.

U požadavků bodu 5 článku 2 Evropské sociální charty dospěl Evropský výbor pro sociální práva opakovaně k závěru⁶⁸¹, že § 92 odst. 4 zákoníku práce, věnující se možnosti odložení čerpání týdenního odpočinku v zemědělství, tyto požadavky nesplňuje. S tímto závěrem je dle mého názoru i vzhledem k výše zmíněným výkladům Evropského výboru pro sociální práva k tomuto bodu článku 2 možné zcela souhlasit. Navíc je nutno zmínit, že česká právní úprava nebude zřejmě zcela souladná ani s dalším požadavkem Evropského výboru pro sociální práva k tomuto bodu, dle kterého má platit, že dobu neaktivní části držení pracovní pohotovosti nelze považovat za dobu čerpání minimálního týdenního odpočinku.

⁶⁸⁰ Viz blíže: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XXI-3/def/CZE/2/3/EN>.

⁶⁸¹ Naposledy viz blíže: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XXI-3/def/CZE/2/5/EN>.

Závěr

Z výše uvedených řádků lze vyčíst mnohé. Předně je snad vhodné zmínit, že evropská a mezinárodní právní úprava pracovní doby a doby odpočinku je složitým komplexem řady právních předpisů napříč rozličnými mezinárodními organizacemi.⁶⁸² Tyto mezinárodní organizace rozhodně nemají ambici dávat požadavky právních předpisů, které v rámci jejich činnosti vznikají, do úplného souladu, byť by se tak možná mohlo z několika neurčitých odkazů zejména v rámci evropských směrnic⁶⁸³ zdát. Naopak každá z těchto organizací si osobuje právo na to, aby byly její právní standardy, k nimž se členský stát zaváže, dodržovány, a to nehledě na skutečnost, zda se zavázal k plnění odlišných právních standardů v rámci jiné mezinárodní organizace.

V kontextu Evropské sociální charty je tento přístup patrný z postoje Evropského výboru pro sociální práva, který ve svých stanoviscích několikrát zopakoval, že soulad členského státu s požadavky evropské směrnice ještě automaticky neznamená soulad s požadavky Evropské sociální charty, a proto by měly být konkrétní případy posuzovány případ od případu na základě skutečnosti, k jakým mezinárodním standardům se konkrétní jednotlivý členský stát zavázal.⁶⁸⁴

V souvislosti s právem EU lze říci, že tuto konkurenci s jinými mezinárodními standardy EU řeší v článku 351 pododstavci 2 SFEU, tedy výslovně v rámci primárního práva. Tento článek je možno v kontextu znění jeho pododstavce 2 považovat za určitou kolizní normu, která má snahu vyřešit případný střet závazků plynoucích mimo jiné i z mezinárodních standardů vytvořených rozličnými mezinárodními organizacemi. V rámci takové případné kolize se výrazným způsobem preferuje právo EU, když příslušný článek v pododstavci 2 stanoví, že „*pokud jsou uvedené smlouvy neslučitelné se Smlouvami, použije příslušný členský stát či členské státy všech vhodných prostředků k odstranění zjištěných neslučitelností. V případě potřeby si členské státy poskytnou vzájemnou pomoc k dosažení tohoto cíle a zaujmou případně společný postoj.*“ K této materii

⁶⁸²Za mezinárodní organizaci považuji v daném směru v rámci zjednodušení i Evropskou unii, byť si uvědomuji, že se jedná o specifickou entitu sui generis na pomezí mezinárodní organizace a jednotného státu, viz blíže například: https://ec.europa.eu/czech-republic/services/the-eu_cs.

⁶⁸³Například bod 6 recitálu směrnice o pracovní době, kde se říká, že „při úpravách pracovní doby by mělo být přihlédnuto k zásadám Mezinárodní organizace práce, včetně těch, které se týkají noční práce.“

⁶⁸⁴Viz blíže například pracovní dokument Evropského výboru pro sociální práva s názvem *The relationship between European Union law and the European Social Charter* ze dne 15. července 2014, dostupný na: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806544ec>, v kontextu probíraného tématu zejména strany 38 až 48.

dokonce již existuje judikatura SDEU. Tak například v rozsudku C-203/03⁶⁸⁵ se řešil rozpor požadavků ustanovení směrnice Rady 76/207/EHS⁶⁸⁶ s požadavky zejména článku 2 Úmluvy č. 45 Mezinárodní organizace práce ze dne 21. června 1935 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí v dolech všech druhů⁶⁸⁷. Rakouská vláda mimo jiné tvrdila, že omezení zaměstnávání žen v podzemním těžebním průmyslu je odůvodněno skutečností, že je Rakouská republika vázána úmluvou č. 45, kterou ratifikovala v roce 1937, a že proto není v tomto ohledu povinna použít článku 2 a 3 směrnice 76/207/EHS. SDEU v daném ohledu však dovedl, že mezi prostředky vhodné pro odstranění takové neslučitelnosti, které jsou uvedeny v druhém pododstavci čl. 351 SFEU, patří zejména vypovězení dotčené úmluvy. Jasně se tedy při neslučitelnosti požadavků jednotlivých standardů plynoucích z práva vytvořeného v rámci mezinárodních organizací vyjádřil ve prospěch evropského práva na úkor práva mezinárodního. Lze si však v daném ohledu položit legitimní otázku, zda v rámci právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku v evropském a mezinárodním kontextu vůbec může podobná situace, jako je ta v předestřené soudním případě, nastat. Domnívám se, že pouze ve velice specifických situacích spíše v teoretické rovině. Je sice pravdou, že příslušné požadavky mezinárodních a evropských standardů nejsou plně kompatibilní, avšak nedá se říci, že by byly vzájemně neslučitelné. Pokud tedy nastane mezi jednotlivými mezinárodními a evropskými standardy, kterými je členský stát vázán, u příslušného institutu nesoulad v podobě konkurence nastavení minimálního standardu, je mezi nimi třeba vybrat ten, který stanoví vyšší standard, tedy v rámci oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků při práci ten, který je pro zaměstnance výhodnější. Jako vhodný příklad můžeme uvést možnost vyžadování minimální doby výkonu práce pro účely vzniku nároku na každoroční placenou dovolenou, kterou povoluje článek 5 odst. 1 úmluvy č. 132. Jelikož se k této možnosti ve světle výkladu článku 7 směrnice o pracovní době vyjádřil SDEU v několika rozsudcích v tom směru, že článek 7 musí být vykládán v tom smyslu, že brání tomu, aby členské státy jednostranně omezily nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok přiznaný všem pracovníkům tím, že uplatňují podmínku vzniku uvedeného nároku, v jejímž důsledku jsou někteří pracovníci z tohoto nároku vyloučeni⁶⁸⁸, musí veškeré členské státy EU, které jsou vázány směrnicí o pracovní době

⁶⁸⁵Rozsudek ze dne 1. února 2005 ve věci Komise Evropských společenství proti Rakouské republice, C-203/03, ECLI:EU:C:2005:76.

⁶⁸⁶Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187), dále jen „směrnice 76/207/EHS“.

⁶⁸⁷Dále „jen úmluva č. 45“.

⁶⁸⁸Viz například rozsudek ze dne 26. června 2001 ve věci *The Queen v. Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, bod 52; rozsudek ze dne 24. ledna 2012 ve věci *Maribel Dominguez v. Centre informatique du Centre Ouest Atlantique a Préfet de la région Centre*, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, bod 17.

nastavit vnitrostátní právní úpravu v dané oblasti tak, aby konvenovala s přísnějšími závěry plynoucími z rozsudků SDEU, nehledě na skutečnost, co stanoví úmluva č. 132. Určitý problém by se snad při kolizi evropských a mezinárodních standardů mohl objevit pouze v souvislosti s obsahem definic, u nichž SDEU dovodil, že se od jejich dikce a významu nelze odchýlit ani ve prospěch zaměstnance.

Z rozboru mezinárodní a evropské právní úpravy pracovní doby provedeného v této práci taktéž plyne, že je zásadní rozdíl v rozsahu, obecnosti a pojetí jednotlivých právních úprav. Zatímco v rámci Evropské sociální charty je problematice pracovní doby a doby odpočinku věnován pouze jeden článek, s velice kazuistickou právní úpravou, která nedává moc prostoru pro interpretaci, se můžeme naopak setkat například v oblasti obchodní letecké dopravy.

Zejména v rámci právní úpravy evropské se můžeme setkat s členěním na obecnou právní úpravu, která zde figuruje v podobě směrnice o pracovní době, a na právní úpravu zvláštní, která se prosadila především v rozličných odvětvích dopravy. U některé ze zvláštních právních úprav lze polemizovat nad tím, zda je skutečně nutná a zda je legitimní. Tak je tomu zejména v souvislosti se směrnicí o vnitrozemské vodní dopravě, u které je možno i přes existenci článku 155 SFEU pochybovat nad tím, zda evropští sociální partneři, jejichž dohoda byla do této směrnice promítnuta, jsou dostatečně reprezentativní pro to, aby mohly vyjadřovat dostatečným způsobem podpořenou vůli v tomto odvětví.

Úmluvy Mezinárodní organizace práce fungují v rámci pojetí obecné úpravy a speciality na lehce odlišných principech, než na kterých stojí členění evropské právní úpravy, byť se dá s velkou dávkou zjednodušení říci, že i zde můžeme nalézt obdobné trendy v kontextu snahy o stanovení obecné právní úpravy na straně jedné a o stanovení speciality na straně druhé. Úmluvy Mezinárodní organizace práce mají totiž často snahu věnovat se jen konkrétnímu právnímu institutu.

U některých evropských a mezinárodních právních předpisů se můžeme setkat s jejich nerelevantností z hlediska neschopnosti reakce na moderní fenomény pracovního práva. Vedle bez jakékoliv nadsázky někdy již i stoletých úmluv Mezinárodní organizace práce, které mnohé napadnou, se jedná bohužel i o nejstěžejnější evropský sekundární právní předpis v podobě směrnice o pracovní době. Tato skutečnost je značně znepokojivá, neboť se pohybujeme na poli snahy o koordinaci přístupu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V uvedené oblasti by

měly být právní předpisy schopny reagovat jak na veškeré fenomény, se kterými se moderní pracovní právo potýká, tak přinášet s ohledem na základní instituty, které upravuje, nesporná ustanovení, která nejsou s to způsobit erozi právní jistoty. To se bohužel zejména u směrnice o pracovní době neděje.

Jak může být z předchozího odstavce patrné, jsem v rámci svého odborného bádání velice zklamán, až rozhořčen, zejména pak aktuálním stavem směrnice o pracovní době. Není to pouze z toho důvodu, že evropský zákonodárce nebyl schopen reagovat na nové fenomény, které moderní doba do pracovního práva vnáší a směrnici o pracovní době vhodným způsobem nebyl schopen dosud novelizovat, byť se mu určitá snaha nedá upřít. Bohužel tato snaha skončila před deseti lety a v následující dekádě jsme ze strany evropského zákonodárce předložení legislativního návrhu, který by měl snahu novelizovat či zcela nahradit směrnici o pracovní době, nezaznamenali. Je tomu tak i proto, že její dle mého názoru značně nevhodně zformulované znění způsobilo, že ani po desetiletích její existence nejsou postaveny na jisto zásadní otázky, které se směrnicí o pracovní době souvisí.

Především stále není zřejmé, zda se minimální standardy v této směrnici uvedené aplikují takzvaně na pracovníka nebo na smlouvu. Tuto skutečnost vnímám jako zásadní nedostatek právního předpisu, jehož úkolem je sblížovat právní řády členských států v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků. Dále se zdá, že v právní problematice pojetí „pracovní pohotovosti“ jako „pracovní doby“ nebo naopak „doby odpočinku“ není stále jasno a judikaturu SDEU lze považovat v daném ohledu za velice nekonzistentní a mnohdy i protichůdnou a překvapivou. Vhodným příkladem může být v práci mnohokrát zmíněné a detailně rozebírané rozhodnutí ve věci Matzak. K podobným závěrům je možné dospět v rámci problematiky nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok. Zde je možno reflektovat také značné množství rozsudků, které nejsou zcela konzistentní a mnohdy i argumentačně rozporné. To se týká zejména posuzování vlivu určitých překážek v práci zaměstnance na vznik a rozsah nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok.

Další z řady problematických aspektů, který je v mnohých případech využíván členskými státy jako určitá „berlička“ proti právní nejistotě, kterou s sebou výklad směrnice o pracovní době přináší, je možnost tzv. opt-outu, tedy možnost neaplikovat limity maximální týdenní pracovní doby uvedené v článku 6 směrnice o pracovní době, kterou upravuje článek 22 směrnice o pracovní době. Je totiž otázkou, zda jsou podmínky jeho aplikace nastaveny správně tak, aby odpovídaly

hlavnímu smyslu a účelu směrnice. Obávám se, že nikoliv, což je při vědomí, že se obliba využití rozličné formy opt-out napříč členskými státy v průběhu účinnosti směrnice o pracovní době rozšířila z jednotek na desítky členských států, skutečnost značně znepokojivá. O tom, že se situaci nepodařilo zdárně vyřešit ani po vydání nezávazného interpretačního sdělení Evropské komise svědčí skutečnost, že je možno i po jeho vydání reflektovat celou řadu aktuálních předběžných otázek podaných SDEU v souvislosti se směrnicí o pracovní době k vyřešení. Ty se týkají rozličných a velice důležitých témat, na která směrnice o pracovní době vztahuje.

V předběžných otázkách ve věcech *Stadt Offenbach am Main*⁶⁸⁹, *Radiotelevizija Slovenia*⁶⁹⁰ a *B. K. v. Slovinská republika*⁶⁹¹ je opět řešena problematika „pracovní pohotovosti“. V prvním z nich je sporné, zda doba pohotovosti, během níž je zaměstnanec povinen dostavit se v zásahovém obleku a zásahovým vozem do dvaceti minut na hranici města své služebny, avšak během níž zaměstnavatel neurčil zaměstnanci žádné místo pobytu, má být považována za pracovní dobu zaměstnance ve smyslu článku 2 směrnice o pracovní době. V dané souvislosti je nutno vyřešit také další navazující otázku. Ta spočívá v nejistotě, zda je u definice pojmu „pracovní doby“ nutno také zohlednit, jestli vůbec a případně do jaké míry lze během pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec tráví na místě neurčeném zaměstnavatelem, počítat s využitím služby. V druhé zmíněné věci se řeší otázka, zda se má za pracovní dobu považovat nepřetržitá dosažitelnost, během které pracovník, který vykonává svou práci v rozhlasové a televizní vysílací stanici, která je umístěna v horách daleko od civilizace, musí být v době, kdy má volno, na zavolání dostupný a v případě potřeby musí do jedné hodiny dorazit na pracoviště. V poslední věci se řeší otázka, zda se článek 2 směrnice o pracovní době vztahuje rovněž na pracovníky působící v oblasti obrany nebo na vojenské pracovníky, kteří plní službu pracovní pohotovosti v době míru. Pokud by tomu tak bylo, slovinský soud se dále ptá, zda článek 2 směrnice o pracovní době brání vnitrostátní právní úpravě, podle níž se připravenost pracovníků působících v oblasti obrany na pracovišti nebo na určitém místě - nikoli však v místě vlastního bydliště - nebo přítomnost vojenských pracovníků působících v oblasti obrany v průběhu služby pracovní pohotovosti, během níž tito vojenští pracovníci nevykonávají žádnou práci, avšak musí být fyzicky přítomni v kasárnách, nezapočítává do pracovní doby.

⁶⁸⁹Věc C-580/19 - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Verwaltungsgericht Darmstadt (Německo) dne 30. července 2019 – RJ v. město Offenbach am Main.

⁶⁹⁰Věc C-344/19 - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Slovinsko) dne 2. května 2019 – D.J. v. Radiotelevizija Slovenija.

⁶⁹¹Věc C-742/19 - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Slovinsko) dne 10. října 2019 – B. K. v. Slovinská republika.

V předběžné otázce ve věci *Készenléti Rendőrség*⁶⁹² je řešena otázka osobní působnosti směrnice o pracovní době. Postavit na jisto je třeba problematiku, zda se má směrnice o pracovní době vztahovat na policisty, kteří jsou profesionálními příslušníky útvaru rychlého nasazení Policie. Ve věci *Yodel Delivery Network Ltd*⁶⁹³ je taktéž v souvislosti s osobní působností směrnice o pracovní době aktuálně řešena velice zajímavá otázka, a sice, zda je skutečnost, že jednotlivec má právo zajistit výkon po něm požadované práce nebo poskytnutí po něm požadovaných služeb, a to zcela či zčásti, prostřednictvím subdodavatelů nebo „náhradníků“, nutno vykládat tak, že tohoto jednotlivce nelze považovat za pracovníka ve smyslu směrnice o pracovní době.

Stěžejní otázka snad bude konečně vyřešena v rámci věci *Academia de Studii Economice din București*⁶⁹⁴, kdy se očekává, že zde SDEU vyřeší, zda se má směrnice o pracovní době vykládat v tom smyslu, že zakládá limity ve vztahu k jednotlivé smlouvě, nebo naopak tak, že se tyto limity vztahují na osobu pracovníka, tj. že příslušné limity je třeba vykládat ve vztahu ke všem pracovním smlouvám uzavřeným zaměstnancem se stejným zaměstnavatelem nebo s různými zaměstnavateli.

Další dosud nevyřešená předběžná otázka se týká České republiky. Ve věci *Dopravní podnik hlavního města Prahy*⁶⁹⁵ se bude muset SDEU vyjádřit k problematice charakteru přestávky v práci v kontextu pojmů „pracovní doba“ a „doba odpočinku“. V daném případě se jedná o přestávku takového charakteru, že během ní musí být zaměstnanec – hasič zaměstnavateli k dispozici pro případ nenadálého výjezdu během 2 minut. V rámci navazující otázky je pak řešeno, zda má na posouzení první otázky vliv skutečnost, že k přerušení přestávky v případě nutnosti nenadálého výjezdu dochází pouze nahodile a nepředvídatelně, případně jak často k tomuto přerušení dochází.

⁶⁹²Věc C-211/19 - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Maďarsko) dne 6. března 2019 – UO v. *Készenléti Rendőrség*.

⁶⁹³Věc C-692/19 – Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Watfort Employment Tribunal (Spojené království) dne 19. září 2019 – B v. *Yodel Delivery Network Ltd*.

⁶⁹⁴Věc C-585/19 – Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Tribunalul București (Rumunsko) dne 2. srpna 2019 - *Academia de Studii Economice din București v. Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman - Ministerul Educației Naționale*.

⁶⁹⁵Věc C-107/19 - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Obvodním soudem pro Prahu 9 (Česká republika) dne 12. února 2019 – XR v. *Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s.*

Další z předběžných otázek se věnují, dalo by se říci s nadsázkou „nečekaně“, tématu dovolené. Ve věci *Iccrea Banca*⁶⁹⁶ je řešena otázka, zda musí být čl. 7 odst. 2 směrnice o pracovní době a článek 31 odst. 2 LZZ EU vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě nebo praxi, podle nichž po ukončení pracovního poměru nárok na zaplacení finanční náhrady za nevyčerpanou dovolenou a za právní institut, jako jsou tzv. „zrušené svátky“, které mají srovnatelnou povahu a funkci jako dovolená za kalendářní rok, nevzniká v případě, kdy pracovník nemohl tento nárok, omezený na dobu mezi jednáním zaměstnavatele a následným opětovným přijetím do zaměstnání, uplatnit před ukončením pracovního poměru z důvodu protiprávní události, kterou lze přičíst zaměstnavateli. Protiprávní událostí se zde má na mysli neplatná výpověď, o které bylo rozhodnuto pravomocným rozsudkem vnitrostátního soudu, který vedl k retroaktivnímu obnovení pracovního poměru. V rámci předběžné otázky ve věci *UX*⁶⁹⁷ je vedle obecné otázky ohledně osobní působnosti směrnice o pracovní době řešena otázka, zda spadá služba smírčí soudkyně, která je navrhovatelkou, pod pojem „zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ podle článku 7 směrnice o pracovní době ve spojení s ustanovením čl. 31 odst. 2 LZZ EU, a to ve světle výkladu podaného SDEU v rozsudku *O’ Brien*⁶⁹⁸ a ve výše několikrát vzpomenutém rozsudku *King*⁶⁹⁹. Ve věci *FETICO* a další⁷⁰⁰ zůstává k vyřešení vedle problematiky možnosti souběhu nepřetržitého odpočinku v týdnu s placeným pracovním volnem, které je určeno pro jiné účely než odpočinek, řešena i problematika souběhu dovolené za kalendářní rok s placeným pracovním volnem, které je určeno pro jiné účely než účely odpočinku, volného času a oddychu.

Z uvedeného je tedy patrné, že právní jistoty ohledně směrnice o pracovní době je v současnosti velice málo a její revize, která by postavila popsané stěžejní věci na jisto a zároveň by byla schopna reagovat na nové fenomény moderního pracovního práva, by tedy byla v daném ohledu velice žádoucí.

⁶⁹⁶ Věc C-37/19 - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Corte suprema di cassazione (Itálie) dne 21. ledna 2019 – CV v. *Iccrea Banca SpA Istituto Centrale del Credito Cooperativo*.

⁶⁹⁷ Věc C-658/18 - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Giudice di pace di Bologna (Itálie) dne 22. října 2018 – *UX v. Governo della Repubblica italiana*.

⁶⁹⁸ Viz blíže rozsudek ze dne 1. března 2012 ve věci *Dermod Patrick O’Brien* proti Ministry of Justice, dříve Department for Constitutional Affairs, C-393/10, ECLI:EU:C: 2012:110.

⁶⁹⁹ Rozsudek ze dne 29. listopadu 2017 ve věci *Conley King v. The Sash Window Workshop Ltd, Richrad Dollar*, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914.

⁷⁰⁰ Věc C-588/18 - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Audiencia Nacional (Španělsko) dne 20. září 2018 – *Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO.) v. Grupo de Empresas DIA S.A. a Twins Alimentación S.A.*

Výraznou slabinou zejména popisovaných mezinárodních právních standardů v oblasti pracovní doby a doby odpočinku je dle mého názoru nedostatečná síla jejich kontrolního mechanismu. To se týká jak kontrolního mechanismu u Evropské sociální charty, tak kontrolního mechanismu Mezinárodní organizace práce.⁷⁰¹ Pouhé podávání zpráv o plnění signatářskými státy a jejich následné hodnocení „výbory nezávislých expertů“ bez jakýchkoliv efektivních sankcí při nesouladu signatářského státu s mezinárodními standardy se zdá být pro kvalitní možnost vymáhání plnění požadavků z těchto standardů plynoucích nedokonalým systémem. Navíc je nutné vnímat, že Ústavní soud již několikrát podotkl, že výklady výboru nezávislých expertů považuje za pouhé soft law, kterým se necítí být vázán. Tak například v bodě 39 nálezu Ústavního soudu Pl. ÚS 61/04 ze dne 5. 10. 2006⁷⁰² se stanoví, že „pokud se navrhovatel dovolává stanovisek Mezinárodního úřadu práce, resp. jeho kontrolních výborů, konstatuje Ústavní soud, že tato mezinárodní organizace není mezinárodním soudem a její akty, resp. stanoviska jejích orgánů nejsou pramenem ústavního ani jiného práva v České republice a netvoří součást jejího ústavního pořádku ani právního řádu. Tato stanoviska jsou adresována vládám členských zemí Mezinárodní organizace práce, resp. jejích úmluv a mají charakter mezinárodněprávně nezávazného doporučení (tzv. soft law). Referenční bázi pro Ústavní soud v řízení o kontrole ústavnosti zákona být tato stanoviska v žádném případě nemohou a nestanou se jí ani v případě, že myšlenkové bohatství obsažené v takových pramenech Ústavní soud jako inspiraci nebo jako podklad komparativní argumentace použije při interpretaci norem českého ústavního práva.“

Ve výše zmíněných souvislostech by se dalo říci, že v rámci práva EU existuje dostatečný kontrolní mechanismus, v rámci něhož figuruje SDEU jako závazný vykladač evropských právních předpisů. Nicméně z hlediska různých typů řízení před SDEU je možno říci, že tzv. řízení pro porušení unijního práva⁷⁰³ dle článků 258 a 259 SFEU, u kterého by bylo možno říci, že je pro členské státy v kontextu jejich následných povinností a hrozby případnou peněžitou sankcí nejvíce zavazující, se v rámci sporů o výklad evropského práva v oblasti pracovní doby a doby odpočinku ve většině případů nepoužívá a Evropská komise je v poslední době v daném ohledu málo aktivní. Naopak řízení o předběžné otázce dle článku 267 SFEU⁷⁰⁴ tvoří většinu řízení před SDEU. Závěry z rozsudků z těchto řízení jsou však závazné „pouze“ pro předkládající soud a pro všechny soudy

⁷⁰¹ Viz blíže ŠTURMA, Pavel. *Mezinárodní a evropské kontrolní mechanismy v oblasti lidských práv*. 3. vyd. Praha: Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-318-9.

⁷⁰² Viz blíže nálezu Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 61/04 ze dne 5. 10. 2006 (N 181/43 SbNU 57; 16/2007 Sb.), dostupný na:

<http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=PI-61-04>.

⁷⁰³ Viz blíže <https://isap.vlada.cz/homepage.nsf/esdps>

⁷⁰⁴ Viz blíže <https://isap.vlada.cz/homepage.nsf/esdpo>

v zemích EU.⁷⁰⁵ V dané souvislosti tedy není samotný členský stát nikterak přímo na základě rozhodnutí SDEU o předběžné otázce nucen vnitrostátní právní řád změnit tak, aby byl v daném ohledu souladný se závěry rozsudku SDEU plynoucími z posouzení předběžné otázky. Určitým zlepšením pro jednotlivce domáhající se v rámci předběžné otázky práv plynoucích z práva EU je v daném ohledu skutečnost, že u určitých těchto práv SDEU judikoval, že jsou přímo použitelná a lze se jich domáhat i ve sporu proti jednotlivci, tj. že mají horizontální právní účinek. Tak tomu bylo například v nedávném výše rozebíraném rozsudku Max-Planck⁷⁰⁶, kde SDEU mimo jiné v bodě 76 uvedl, že „*co se týče účinku čl. 31 odst. 2 Listiny na zaměstnavatele v postavení jednotlivce, je třeba uvést, že i když čl. 51 odst. 1 Listiny stanoví, že její ustanovení jsou určena orgánům, institucím a jiným subjektům Unie v rámci dodržování zásady subsidiarity a členským státům pouze v případě, že uplatňují unijní právo, uvedený čl. 51 odst. 1 neřeší otázku, zda takoví jednotlivci mohou být případně přímo povinni respektovat určitá ustanovení uvedené Listiny, a nemůže být tudíž vykládán v tom smyslu, že takovou možnost systematicky vylučuje.*“ V následujícím bodě uvedl, že „*[...] to, že určitá ustanovení primárního práva míří v první řadě na členské státy, nevylučuje, že by se mohly aplikovat ve vztazích mezi jednotlivci (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 77).*“ V bodech 79 a 80 k tomu dodal, že „*pokud jde konečně konkrétně o čl. 31 odst. 2 Listiny, je třeba zdůraznit, že právo každého pracovníka na každoroční placenou dovolenou z podstaty věci implikuje tomu odpovídající povinnost na straně zaměstnavatele, tj. povinnost poskytnout takovou dovolenou nebo poskytnout při ukončení pracovního poměru náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok*“, a že „*pokud by nebylo možné vykládat vnitrostátní právní úpravu dotčenou ve věci v původním řízení v souladu s čl. 31 odst. 2 Listiny, předkládající soud bude muset v takové situaci, jako je situace dotčená ve věci v původním řízení, zajistit v rámci svých pravomocí právní ochranu poskytnutou uvedeným ustanovením a zajistit její plný účinek tak, že uvedenou vnitrostátní právní úpravu případně neaplikuje (obdobně viz rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 79).*“ Není proto v popsaném ohledu nikterak překvapivé, že dospěl k závěru, že „*v případě, že nelze [...] vnitrostátní právní úpravu [...] vykládat tak, aby byl zajištěn její soulad s článkem 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny, z posledně uvedeného ustanovení vyplývá, že vnitrostátní soud, který rozhoduje o sporu mezi pracovníkem a jeho bývalým zaměstnavatelem, který má postavení jednotlivce, se musí zdržet*

⁷⁰⁵ Viz blíže <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=LEGISSUM%3A114552>

⁷⁰⁶ Rozsudek ze dne 6. listopadu 2018 ve věci Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV proti Tetsuji Shimizu, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874.

aplikace uvedené vnitrostátní právní úpravy a zajistit, aby v případě, že tento zaměstnavatel není s to prokázat, že jednal s náležitou péčí tak, aby pracovník ve skutečnosti mohl čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou má nárok podle unijního práva, nebyl uvedenému pracovníkovi upřen nárok na takovou placenou dovolenou za kalendářní rok a v případě ukončení pracovního poměru s tím související finanční náhrada za nevyčerpanou dovolenou, kterou musí v tomto případě zaplatit přímo dotčený zaměstnavatel.“ Z uvedeného tedy plyne, že v kontextu povinnosti soudů členských států respektovat závěry z judikatury SDEU o předběžných otázkách je nutno v případě, kdy určité právo vyplývá jednotlivci přímo z LZZ EU, zajistit, aby jednatel toto právo skutečně získal a zaměstnavateli, který je soukromou osobou, uložit plnění tohoto práva i v případě, že příslušné plnění nevyplývá z vnitrostátní právní úpravy, resp. přesněji řečeno, vnitrostátní právní úprava příslušné plnění vyloženě zapovídá a nelze ji tedy vyložit dle principů eurokonformního výkladu. To představuje dozajista výrazné zlepšení možnosti vymáhání nároků jednotlivců přímo vůči jiným jednotlivcům v podobě „zaměstnavatelů – soukromých osob.“ Je zde však otázkou, zda lze po „zaměstnavateli – soukromé osobě“, která je v dobré víře ve správnost vnitrostátního práva, spravedlivě požadovat plnění, které z vnitrostátního práva přímo nevyplývá, přičemž naopak toto právo tak určitým způsobem „zaměstnavatele – soukromou osobu“ přímo v rozporu s požadavky práva evropského přímo „instruuje“ a zavazuje k tomu, aby vůči zaměstnanci neplnil. Lze si pak podat otázku, zda by v tomto ohledu neměl mít „zaměstnavatel – soukromá osoba“ právo na náhradu škody vůči členskému státu za špatně provedenou transpozici evropského práva, resp. za matoucí formulaci vnitrostátního práva v rozporu s přímo použitelným evropským právem.

Úplným závěrem je třeba zmínit, že je v mnohých aspektech český právní řád v rozporu s požadavky mezinárodních a evropských právních standardů, které se zavázal dodržovat. Odpověď na to, jakým způsobem by měl v rámci vnitrostátního právního řádu jednotlivé instituty pojímat, dává jejich poměrně detailní rozbor na řádcích výše uvedených a blíže pak i výslovné zmínění jednotlivých nesouladů v poslední, tomuto závěru předcházející kapitole. Zejména v rámci požadavků evropského práva je zřejmé, že ani SDEU, ani evropský zákonodárce nerespektují při snahách o ospravedlnění nesouladu vnitrostátní právní úpravy s těmito evropskými standardy argumenty, které jsou zcela podřízeny úvahám ryze ekonomické povahy. Nelze se tedy v rámci oblasti dodržování minimálních standardů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci při odmítání snahy o soulad s evropskými a mezinárodními minimálními standardy dovolávat rizika a nežádoucnosti dodatečné ekonomické zátěže pro zaměstnavatele, kterou s sebou tato snaha přirozeně automaticky přináší. Bohužel takové argumenty jsou často slýchány v rámci

vnitrostátního legislativního procesu nejen od zaměstnavatelů samotných a jejich zástupců, ale i od mnohých politiků a bohužel i právníků, neznalých základních zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a elementárních principů jejich výkladu. Jak vyplývá z rozsáhlosti a složitosti této práce, mnohdy jim to snad ani nelze mít za zlé, neboť se jedná o oblast skutečně pestrou a interpretačně nelehkou. Nezbyvá než doufat, že tato práce pomůže některým z nich „procitnout“ a přehodnotit jejich postoj k základním institutům a minimálním standardům na poli bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v právní oblasti úpravy pracovní doby a doby odpočinku.

Seznam použitých zdrojů

Seznam použité literatury

Ensuring decent working time for the future, International labour office Geneva, First edition 2018, ISBN 978-92-2-128674-5.

GOGOŤÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ŮLEHLOVÁ. Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.

PICHT, Jan: Zero hours contracts, Acta Universitatis Carolinae, Iuridica 1/2019, Vol. LXV, s. 93-102, ISSN 0323-0619.

ŠTEFKO, M., Nepřetržitý odpočinek v zajištění duplicit, Bulletin advokacie. číslo 7-8/2018, str. 51 a násl., *Bulletin advokacie: stavovský časopis české advokacie*. Praha: [Ústředí české advokacie], 1971-. ISSN 1210-6348.

ŠTURMA, Pavel. *Mezinárodní a evropské kontrolní mechanismy v oblasti lidských práv*. 3. vyd. Praha: Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-318-9.

ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2016]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-008-9.

Volunteerism and Legislation – a Guidance Note, ISBN 92-9142-216-9.

Seznam použitých internetových zdrojů

Doporučení Evropského parlamentu pro druhé čtení návrhu směrnice měnícího směrnici o pracovní době:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A6-2008-0440&language=EN>.

Břetislavova dekreta: http://www.psp.cz/eknih/snemy/b_dekreta.htm.

Fakta o Evropské unii:

https://ec.europa.eu/czech-republic/services/the-eu_cs.

Oxfordský slovník, definice dobrovolníka:

<https://en.oxforddictionaries.com/definition/volunteer>.

Smlouva o fungování Evropské unie (konsolidované znění):

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

Listina základní práv Evropské unie:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>.

Řízení o předběžné otázce – doporučení pro vnitrostátní soudy:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=LEGISSUM%3A114552>.

Přezkum směrnice o pracovní době:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0106&from=EN>.

Přezkum směrnice o pracovní době:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0801&from=EN>.

Rada Evropské unie:

https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/council-eu_cs.

Řízení o předběžné otázce:

<https://isap.vlada.cz/homepage.nsf/esdpo>.

Řízení pro porušení unijního práva:

<https://isap.vlada.cz/homepage.nsf/esdps>.

The relationship between European Union law and the European Social Charter ze dne 15. července 2014:

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806544ec>.

Ius regale montanorum:

https://www.cms-kh.cz/sites/default/files/books/ius_regale_montanorum.pdf.

Volunteerism and Legislation – a Guidance Note:

https://www.ifrc.org/Global/Publications/volunteers/Vol_leg_2004_EN.pdf.

Stanoviska Výboru expertů Mezinárodní organizace práce k plnění úmluvy č. 1 – Česká republika:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2336070.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3143481.

Stanovisko Výboru expertů Mezinárodní organizace práce k plnění úmluvy č. 14 – Česká republika:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3145411.

Stanovisko Výboru expertů Mezinárodní organizace práce k plnění úmluvy č. 171 – Česká republika:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3158805.

Systém stanovisek kontrolních orgánů Mezinárodní organizace práce:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20010:::NO:::>

Druhy úmluv Mezinárodní organizace práce:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO:::#Working_time.

Přezkumný systém Mezinárodní organizace práce:

<https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--en/index.htm>.

Seznam revidovaných úmluv Mezinárodní organizace práce úmluvou Mezinárodní organizace práce o práci na moři:

https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/text/WCMS_150389/lang--en/index.htm.

COM(2017) 797 final, 2017/0355 (COD):

<http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/CS/COM-2017-797-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>.

Zpráva Evropského parlamentu k návrh směrnice revidujícího směrnici o pracovní době:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A6-2005-0105&language=EN>.

Komentář Evropského výboru pro sociální otázky k plnění článku 2 odst. 1 Evropské sociální charty Českou republikou:

<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XXI-3/def/CZE/2/1/EN>.

Komentář Evropského výboru pro sociální otázky k plnění článku 2 odst. 2 Evropské sociální charty Českou republikou:

<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XXI-3/def/CZE/2/2/EN>.

Komentář Evropského výboru pro sociální otázky k plnění článku 2 odst. 3 Evropské sociální charty Českou republikou:

<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XXI-3/def/CZE/2/3/EN>.

Komentář Evropského výboru pro sociální otázky k plnění článku 2 odst. 5 Evropské sociální charty Českou republikou:

<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XXI-3/def/CZE/2/5/EN>.

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 116 o snižování počtu pracovních hodin – dostupné na:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312454.

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 103 o týdenním klidu v obchodě a kancelářích – dostupné na:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312441:NO.

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 98 o placené dovolené - dostupné na:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312436:NO.

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 178 o noční práci - dostupné na:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312516:NO.

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 182 o práci na částečný úvazek - dostupné na:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312520.

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 201 o důstojné práci pracovníků v cizí domácnosti - dostupné na:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551502:NO.

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 161 o pracovní době a době odpočinku v silniční dopravě - dostupné na:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312499:NO.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 4, o noční práci žen, 1919, dostupná na:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:11562292442427::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 6, o noční práci mladistvých pracovníků, 1919, dostupná na:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312151:NO.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 20, o noční práci v pekárnách, 1925, dostupná na:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312165:NO.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 30, Pracovní doba v obchodě a kancelářích, 1930, dostupná na:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312175:NO.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 31, o pracovní době v dolech, 1931, dostupná na:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312176:NO.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 41, o noční práci žen (revidovaná), 1934, dostupná na:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:11562292442427::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y.

Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí v dolech všech druhů, 1935, dostupná na:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312190:NO.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 46, o pracovní době v dolech (revidovaná), 1935, dostupná na:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:11562292442427::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 47, o krácení pracovní doby na čtyřicet hodin týdně, 1935, dostupná na:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312192:NO.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 51, o zkracování pracovní doby (veřejné práce), 1936, dostupná na:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:11562292442427::NO::P12100_SHOW_T EXT:Y:.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 52, o placené dovolené, 1936, dostupná na:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312197:NO.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 61, o zkracování pracovní doby (textil), 1937, dostupná na:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:11562292442427::NO::P12100_SHOW_T EXT:Y:.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 67, o pracovní době a době odpočinku v silniční dopravě, 1939, dostupná na:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:11562292442427::NO::P12100_SHOW_T EXT:Y:.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 79, o noční práci mladistvých v neprůmyslových pracích, 1946, dostupná na:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312224:NO.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 89, o noční práci žen (revidovaná), 1948, dostupná na:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312234:NO.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 101, o placené dovolené (zemědělství), 1952, dostupná na:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312246:NO.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 103, o ochraně mateřství (revidovaná), 1952, dostupná na:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312248:NO.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 106, Odpočinek v týdnu v obchodu a kancelářích (1957), dostupná na:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312251:NO.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 153, o pracovní době a době odpočinku v silniční dopravě, 1979, dostupná na:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312298:NO.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 175, o práci na částečný úvazek, 1994, dostupná na:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312320:NO.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 189, o důstojné práci pro pracovníky v cizí domácnosti, 2011, dostupná na:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO.

Úmluva Mezinárodní organizace práce o práci na moři, 2006, dostupná na:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:91::NO:91::>.

Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 61/04 ze dne 5. 10. 2006 (N 181/43 SbNU 57; 16/2007 Sb.), dostupný na:

<http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-61-04>.

Conclusions (2014), Armenia dostupné na:
<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/ARM/2/1/EN>.

Conclusions (2014), Netherlands, dostupné na:
<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/NLD/2/1/EN>.

Conclusions 2003, Bulgaria, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2003/def/BGR/2/4/EN>.

Conclusions 2003, Bulgaria, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2003/def/BGR/2/6/EN>.

Conclusions 2003, Romania, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2003/def/ROU/2/6/EN>.

Conclusions 2007, Romania, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2007/def/ROU/2/4/EN>.

Conclusions 2007, Statement of interpretation on Article 2§3, dostupné na:
http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2007_Ob_1/Ob/EN.

Conclusions 2010, Romania, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2010/def/ROU/2/5/EN>.

Conclusions 2014, Andorra, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/AND/2/1/EN>.

Conclusions 2014, Bulgaria, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/BGR/2/6/EN>.

Conclusions 2014, Finland, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/FIN/2/4/EN>.

Conclusions 2014, France, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/FRA/2/1/EN>.

Conclusions 2014, Netherlands, dostupné na:
<http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/NLD/2/1/EN>.

Conclusions 2014, Netherlands, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/NLD/2/1/EN>.

Conclusions 2014, Republic of Moldova, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/MDA/2/6/EN>.

Conclusions 2014, Sweden; dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/SWE/2/5/EN>.

Conclusions I (1969) Statement of interpretation on Article 2§3 dostupné na: http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=I_Ob_-69/Ob/EN.

Conclusions I (1969) Statement of interpretation on Article 2§3, dostupné na: http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=I_Ob_-69/Ob/EN.

Conclusions I (1969), Ireland, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=I/def/IRL/2/3/EN>.

Conclusions I (1969), Statement of Interpretation on Article 2§1, dostupné na: http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=I_Ob_-7/Ob/EN.

Conclusions III (1973), Ireland, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=III/def/IRL/2/4/EN>.

Conclusions XII-1 (1991), United Kingdom, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XII-1/def/GBR/2/4/EN>.

Conclusions XII-2 (1992), Statement of Interpretation on Article 2§3, dostupné na: http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XII-2_Ob_-2/Ob/EN.

Conclusions XIII-3 (1995) Greece, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIII-3/def/GRC/2/4/EN>.

Conclusions XIV-2 (1998), Netherlands, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIV-2/def/NLD/2/1/EN>.

Conclusions XIV-2 (1998), Norway, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIV-2/def/NOR/2/1/EN>.

Conclusions XIV-2 (1998), Norway, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIV-2/def/NOR/2/4/EN>.

Conclusions XIV-2 (1998), Statement of interpretation on Article 2§1, dostupné na: http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIV-2_Ob_V1-1/Ob/EN.

Conclusions XIX-3 (2010), Spain, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIX-3/def/ESP/2/1/EN>.

Conclusions XX-3 (2014) Denmark, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XX-3/def/DNK/2/5/EN>.

Conclusions XX-3 (2014), Germany, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XX-3/def/DEU/2/1/EN>.

Conclusions XX-3 (2014), Germany, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XX-3/def/DEU/2/4/EN>.

Conclusions XX-3 (2014), Greece, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XX-3/def/GRC/2/3/EN>.

Conclusions XX-3 (2014), Greece, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XX-3/def/GRC/2/4/EN>.

Confédération générale du travail (CGT) v. France (§§ 64-65), Complaint No 55/2009, Decision on the Merits of 23 June 2010, dostupné na: [https://hudoc.esc.coe.int/eng#{"ESCDcIdentifier":\["cc-55-2009-dmerits-en"\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng#{).

Confédération Générale du Travail (CGT) v. France, Complaint No. 22/2003, Decision on the merits of 7 December 2004, §34, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-22-2003-dmerits-en>.

Confédération Générale du Travail (CGT) v. France, Complaint No. 22/2003, Decision on the merits of 7 December 2004, §§35-39, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-22-2003-dmerits-en>.

Confédération Française de l'Encadrement CFE-CGC v. France, Complaint No. 9/2000, Decision on the merits of 16 November 2001, §§29-38, dostupné na: [https://hudoc.esc.coe.int/eng#{"ESCDcIdentifier":\["cc-09-2000-dmerits-en"\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng#{).

Confédération Française de l'Encadrement CFE-CGC v. France, Complaint No. 16/2003, Decision on the merits of 12 October 2004, §§50-53, dostupné na: [https://hudoc.esc.coe.int/eng#{"ESCDcIdentifier":\["cc-16-2003-dmerits-en"\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng#{).

Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece, Complaint No. 30/2005, decision on the merits of 6 December 2006, §236, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/fre?i=cc-30-2005-Assessment-en>.

Návrh směrnice Evropského Parlamentu a Rady kterou se mění směrnice 2002/15/ES o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě {SEC(2008) 2631} {SEC(2008) 2632} /* KOM/2008/0650 konečném znění - COD 2008/0195 *//, dostupný na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52008PC0650&from=CS>.

Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby KOM(2004) 607 v konečném znění dostupný na: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0607:FIN:CS:PDF>.

STTK ry and Tehy ry v. Finland, Complaint No. 10/2000, Decision on the merits of 17 October 2001, §20 dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-10-2000-dmerits-en>.

Změněný návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby KOM(2005) 246 v konečném znění dostupný na:

Seznam použitých právních předpisů

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 98 o placené dovolené.

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 103 o týdenním klidu v obchodě a kancelářích.

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 116 o snižování počtu pracovních hodin.

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 161 o pracovní době a době odpočinku v silniční dopravě.

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 178 o noční práci.

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 182 o práci na částečný úvazek.

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 201 o důstojné práci pracovníků v cizí domácnosti.

Evropská dohoda o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě ze dne 1. července 1970 v platném znění, viz blíže Sdělení Ministerstva zahraničních věcí 62/2010 Sb.m.s., ve znění 82/2010 Sb.m.s.

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1899/2006 ze dne 12. prosince 2006, kterým se mění nařízení Rady (EHS) č. 3922/91 o harmonizaci technických požadavků a správních postupů v oblasti civilního letectví (Text s významem pro EHP) (Úř. věst. L 377, 27. 12. 2006, s. 1).

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85 (Úř. věst. L 102, 11. 4. 2006, s. 1).

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 165/2014 ze dne 4. února 2014 o tachografech v silniční dopravě, o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 o záznamovém zařízení v silniční dopravě a o změně nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, Text s významem pro EHP, (Úř. věst. L 60, 28.2.2014, s. 1—33).

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1073/2009 ze dne 21. října 2009, o společných pravidlech pro přístup na mezinárodní trh autokarové a autobusové dopravy a o změně nařízení (ES) č. 561/2006, (Úř. věstník L 300, s. 88).

Nařízení Komise (EU) č. 965/2012 ze dne 5. října 2012, kterým se stanoví technické požadavky a správní postupy týkající se letového provozu podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 216/2008, (Úř. věst. L 296, 25.10.2012, s. 1—148) v konsolidovaném znění.

Nařízení Rady (EHS) č. 3922/91 ze dne 16. prosince 1991 o harmonizaci technických požadavků a správních postupů v oblasti civilního letectví, (Úř. věstník L 373, 31. 12. 1991, s. 4-8)

Nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku.

Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

Sdělení ministerstva zahraničních věcí 14/2000 Sb.m.s.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (Úř. věst. L 186, 11. 7. 2019, s. 105—121).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (Úř. věst. L 188, 12. 7. 2019, s. 79—93).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě (Úř. věst. L 80, 23. 3. 2002, s. 35).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18. 11. 2003, s. 9).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES ze dne 22. června 2000, kterou se mění směrnice Rady 93/104/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, aby se její oblast působnosti rozšířila na odvětví a činnosti vyňaté z oblasti působnosti uvedené směrnice (Úř. věst. L 195, 1. 8. 2000, s. 41—45).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství (Úř. věst. L 080, 23.3.2002, s. 29-34).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. L 327, 5.12.2008, s. 9-14).

Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, 10.07.1999, str. 43 – 48).

Směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA) (Úř. věst. L 302, 1.12.2000, s. 57).

Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě (Úř. věst. L 195, 27. 7. 2005, s. 15).

Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES (Úř. věst. L 68, 18. 3. 2010, s. 13—20).

Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) (Úř. věst. L 367, 23.12.2014, s. 86).

Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187).

Směrnice Rady 89/654/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti, Úř. věst. L 393, 30.12.1989, s. 1).

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (Úř. věst. L 348, 28. 11. 1992, s. 1).

Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, 13.12.1993, s. 18).

Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994, o ochraně mladistvých pracovníků (Úř. věst. L 216, 20.8.1994, s. 12-20).

Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 145, s. 4; Zvl. vyd. 05/02, s. 291), ve znění směrnice Rady 97/75/ES ze dne 15. prosince 1997 (Úř. věst. L 10, s. 24; Zvl. vyd. 05/03, s. 263).

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, (Úř. věst. L 14, 20.1.1998, s. 9-14).

Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (Úř. věst. L 288, 18. 10. 1991, s. 32–35).

Smlouva o fungování EU

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 1, Pracovní doba průmysl (1919), viz blíže Smlouva 80/1922 Sb., aby byl omezen počet pracovních hodin v závodech průmyslových na 8 hodin denně a 48 hodin týdně.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 4, o noční práci žen, 1919.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 6, o noční práci mladistvých pracovníků, 1919.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 14, Odpočinek v týdnu průmysl (1921), viz blíže 98/1924 Sb., o věku, v němž děti mohou být připuštěny k pracem zemědělským, o spolčovacím a shromažďovacím právu dělníků a o provedení týdenního klidu v průmyslových závodech.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 20, o noční práci v pekárnách, 1925.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 30, Pracovní doba v obchodě a kancelářích, 1930.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 31, o pracovní době v dolech, 1931.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 41, o noční práci žen (revidovaná), 1934.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 43, Sklárný na ploché sklo, 1934, viz blíže 353/1938 Sb., Návrh úmluvy o pracovní době ve sklárnách na automaticky vyráběné tabulové sklo.

Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí v dolech všech druhů, 1935.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 46, o pracovní době v dolech (revidovaná), 1935.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 47, O krácení pracovní doby na čtyřicet hodin týdně, 1935.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 49, Zkrácení pracovní doby (sklárný na láhve), 1935, viz blíže 354/1938 Sb., Návrh úmluvy o zkrácení pracovní doby ve sklárnách na výrobu lahví.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 51, o zkracování pracovní doby (veřejné práce), 1936.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 52, o placené dovolené, 1936.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 61, o zkracování pracovní doby (textil), 1937.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 67, o pracovní době a době odpočinku v silniční dopravě, 1939.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 79, o noční práci mladistvých v neprůmyslových pracích, 1946.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 89, o noční práci žen (revidovaná), 1948.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 90, Noční práce mladistvých (průmysl), revidovaná, 1948, viz blíže Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 460/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o noční práci mladistvých zaměstnaných v průmyslu (revidovaná 1948) (č. 90).

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100, Rovnost v odměňování, 1951, viz blíže Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 450/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (č. 100).

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 101, o placené dovolené (zemědělství), 1952.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 103, o ochraně mateřství (revidovaná), 1952.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 106, Odpočinek v týdnu v obchodu a kancelářích (1957).

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111, Diskriminace (zaměstnání a povolání), 1958, viz blíže Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 465/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o

diskriminaci (zaměstnání a povolání) (č. 111) a Úmluvy o ochraně pracovníků před ionisujícím zářením (č. 115).

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 132, Placená dovolená (revidovaná), (1970), viz blíže Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 229/1998 Sb., o sjednání Úmluvy o placené dovolené (revidované), 1970, (č. 132).

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 153, o pracovní době a době odpočinku v silniční dopravě, 1979.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171, Noční práce (1990), viz blíže Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 230/1998 Sb., o sjednání Úmluvy o noční práci, 1990, (č. 171).

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 175, o práci na částečný úvazek, 1994.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 189, o důstojné práci pro pracovníky v cizí domácnosti, 2011.

Úmluva Mezinárodní organizace práce o práci na moři, 2006.

Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů (zákon o zahraniční službě), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 61/04 ze dne 5. 10. 2006 (N 181/43 SbNU 57; 16/2007 Sb.), dostupný na:

<http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-61-04>.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 2. března 2017 C-245/15 ve věci SC Casa Noastră SA proti Ministerul Transporturilor – Inspectoratul de Stat pentru Controlul în Transportului Rutier (ISCTR), ECLI:EU:C:2017:156.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. února 2019 ve věci NK, C-231/18, ECLI:EU:C:2019:103.

Rozsudek Soudního ze dne 11. července 1985 ve věci Foreningen af Arbejdsledere i Danmark proti Sociétés en faillite A/S Danmols Inventar, C-105/84, ECLI:EU:C:1985:331.

Rozsudek z 20. prosince 2017 ve věci C-102/16 Vaditrans BVBA proti Belgische Staat, ve věci C-102/16, ECLI:EU:C:2017:1012.

Rozsudek ze 17. března 2005 ve věci Trestní řízení proti Annic Andréa Raemdonck, Raemdonck-Janssens BVBA, C-128/04, ECLI:EU:C:2005:188.

Rozsudek ze dne 1. března 2012 ve věci Dermot Patrick O'Brien proti Ministry of Justice, dříve Department for Constitutional Affairs, C-393/10, ECLI:EU:C: 2012:110.

Rozsudek ze dne 1. února 2005 ve věci Komise Evropských společenství proti Rakouské republice, C-203/03, ECLI:EU:C:2005:76.

Rozsudek ze dne 1. prosince 2005 ve věci Abdelkader Dellas a další v. Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728.

Rozsudek ze dne 10. září 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578.

Rozsudek ze dne 11. dubna 2019 ve věci Syndicat des cadres de la sécurité intérieure proti Premier ministre, Ministre de l'Intérieur, Ministre de l'Action et des Comptes publics, C-254/18, ECLI:EU:C:2019:318.

Rozsudek ze dne 11. listopadu 2015 ve věci Kathleen Greenfield v. The Care Bureau Ltd, C-219/14, ECLI:EU:C:2015:745.

Rozsudek ze dne 12. května 1998 ve věci María Martínez Sala proti Freistaat Bayern, C-85/96, ECLI:EU:C:1998:217.

Rozsudek ze dne 12. června 2014 ve věci Gülay Bollacke v. K + K Klaas & Kock BV & Co. KG, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755.

Rozsudek ze dne 12. ledna 2006 ve věci Komise Evropských společenství v. Španělské království, C-132/04, ECLI:EU:C:2006:18.

Rozsudek ze dne 12. listopadu 1996 ve věci Spojené království Velké Británie a Severního Irsko v. Rada Evropské unie, C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431.

Rozsudek ze dne 13. března 2014 ve věci C-222/12 A.Karuse AS proti Politsei-ja Piirivalveamet, C-222/12, ECLI:EU:C:2014:142.

Rozsudek ze dne 13. prosince 2018 ve věci Torsten Hein proti Albert Holzkamm GmbH & Co. KG, C-385/17, ECLI:EU:C:2018:1018.

Rozsudek ze dne 13. ledna 2004 ve věci Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18.

Rozsudek ze dne 14. října 2010 ve věci Günter Fuß proti Stadt Halle, C-243/09, ECLI:EU:C:2010:609.

Rozsudek ze dne 14. dubna 2005 ve věci Komise Evropských společenství v. Lucemburské velkovévodství, C-519/03, ECLI:EU:C:2005:234.

Rozsudek ze dne 14. května 2019 ve věci Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) proti Deutsche Bank SAE, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

Rozsudek ze dne 14. prosince 1989 ve věci The Queen v. Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd, C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650.

Rozsudek ze dne 14. října 2010 ve věci Union syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre a další, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612.

Rozsudek ze dne 15. ledna 2014 ve věci, jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Cour de cassation (Francie) ze dne 11. dubna 2012, došlým Soudnímu dvoru dne 16. dubna 2012, v řízení Association de médiation sociale proti Union locale des syndicats CGT, Hichemu Laboubimu, Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône, Confédération générale du travail (CGT), C-176/12, ECLI:EU:C:2014:2.

Rozsudek ze dne 15. prosince 1993 ve věci trestní řízení proti Kevinu Albertu Charltonovi, Jamesi Huytonovi a Raymondu Edwardu Williamu Wilsonovi, C-116/92, ECLI:EU:C:1993:931.

Rozsudek ze dne 15. září 2011 ve věci Williams a další v. British Airways plc, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:588.

Rozsudek ze dne 16. července 2009, Petra von Chamier-Glisczinski proti Deutsche Angestellten-Krankenkasse, C-208/07, ECLI:EU:C:2009:455.

Rozsudek ze dne 16. března 2006 ve spojených věcech C. D. Robinson-Steele v R. D. Retail Services Ltd a Michael Jason Clarke v. Frank Staddon Ltd a J. C. Caulfield a další v. Hanson Clay Products Ltd, C-131/04 a C-257/04, ECLI:EU:C:2006:177.

Rozsudek ze dne 16. září 1999, trestní řízení proti Jeanu Claudu Becu, Annie Verweire, Smeg NV a Adia Interim NV, C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419.

Rozsudek ze dne 17. listopadu 2016 Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v. Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

Rozsudek ze dne 18. března 2004 ve věci María Paz Merino Gómez proti Continental Industrias del Caucho SA, C-342/01, ECLI:EU:C:2004:160.

Rozsudek ze dne 19. září 2018 ve věci Isabel González Castro proti Mutua Umivale, Prosegur España SL, Instituto Nacional de la Seguridad (INSS), C-41/17, ECLI:EU:C:2018:736.

Rozsudek ze dne 19. dubna 2007 ve věci UAB Profisa v. Muitinès departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, C-63/06, ECLI:EU:C:2007:233.

Rozsudek ze dne 19. ledna 2010 ve věci Seda Küçükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG, C-555/07, ECLI:EU:C:2010:21.

Rozsudek ze dne 2. března 2017 ve věci SC Casa Noastră SA proti Ministerul Transporturilor – Inspectoratul de Stat pentru Controlul în Transportului Rutier (ISCTR), C-245/15, ECLI:EU:C:2017:156.

Rozsudek ze dne 20. listopadu 2001 ve věci Aldona Malgorzata Jany and Others proti Staatssecretaris van Justitie, C-268/99, ECLI:EU:C:2001:616.

Rozsudek ze dne 20. listopadu 2018 ve věci Sindicatul Familia Constanța, Ustinia cvas a další proti Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța, C-147/17, ECLI:EU:C:2018:926.

Rozsudek ze dne 20. září 2009 ve věci Francisco Vincente Pereda proti Madrid Movilidad SA, C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542.

Rozsudek ze dne 20. července 2016 ve věci Hans Maschek v. Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576.

Rozsudek ze dne 20. ledna 2009 ve spojených věcech Gerhard Schultz-Hoff v. Deutsche Rentenversicherung Bund a Stringer a další v. Her Majesty's Revenue and Customs, C-350/06 a C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18.

Rozsudek ze dne 21. listopadu 2018 ve věci Pedro Viejobueno Ibáñez, Emilia de la Vara González proti Consejería de Educación de Castilla-La Mancha, C-245/17, ECLI:EU:C:2018:934.

Rozsudek ze dne 21. února 2018 ve věci Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, C-518/15 ECLI:EU:C:2018:82.

Rozsudek ze dne 21. června 2012 ve věci Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) v. Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) a další, C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372.

Rozsudek ze dne 21. října 2010 ve věci Antonino Accardo a další v. Comune di Torino, C-227/09, ECLI:EU:C:2010:624.

Rozsudek ze dne 22. prosince 2010 ve věci Rosa María Gavieiro Gavieiro a Ana María Iglesias Torres proti Consellería de Educación e Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia, C-444/09 a C-456/09, ECLI:EU:C:819.

Rozsudek ze dne 22. října 2009 ve věci Christel Meerts proti Proost NV, C-116/08, ECLI:EU:C:2009:645.

Rozsudek ze dne 22. dubna 2010 ve věci Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v. Land Tirol, C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215.

Rozsudek ze dne 22. května 2014 ve věci Z.J.R. Lock v. British Gas Trading Limited, C-539/12, ECLI:EU:C:2014:351.

Rozsudek ze dne 22. listopadu 2011 ve věci KHS AG v. Winfried Schulte, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761.

Rozsudek ze dne 23. března 1982 ve věci D.M. Levin proti Staatssecretaris van Justitie, C-53/81, ECLI:EU:C:1982:105.

Rozsudek ze dne 23. dubna 2009 ve spojených věcech Kiriaki Angelidaki a další v. Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, Charikleia Giannoudi v. Dimos Geropotamou a Georgios Karabousanos a Sofoklis Michopoulos v. Dimos Geropotamou, C-378/07 až C-380/07, ECLI:EU:C:2009:250.

Rozsudek ze dne 24. ledna 2012 ve věci Maribel Dominguez v. Centre informatique du Centre Ouest Atlantique a Préfet de la région Centre, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33.

Rozsudek ze dne 25. listopadu 2010 ve věci Günter Fuß v. Stadt Halle, C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717.

Rozsudek ze dne 26. července 2017 Hannele Hälvä, Sari Naukkarinen, Pirjo Paajanen, Satu Piik proti SOS-Lapsikylä ry, C-175/16, ECLI:EU:C:2017:617.

Rozsudek ze dne 26. března 2015 ve věci Gérard Fenoll v. Centre d'aide par le travail „La Jouvene“ a Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon, C-316/13, ECLI:EU:C:2015:200.

Rozsudek ze dne 26. června 2001 ve věci The Queen v. Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356.

Rozsudek ze dne 28. července 2011 ve věci C-554/09 Trestní řízení proti Andreasi Michaelu Seegerovi, C-554/09, ECLI:EU:C:2011:523.

Rozsudek ze dne 29. dubna 2010 ve věci Smit Reizen BV proti Minister van Verkeer en Waterstaat, C-124/09, ECLI:EU:C:2010:238.

Rozsudek ze dne 29. listopadu 2017 ve věci Conley King v. The Sash Window Workshop Ltd, Richrad Dollar, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914.

Rozsudek ze dne 3. července 1986, Deborah Lawrie-Blum proti Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284.

Rozsudek ze dne 3. června 1986 ve věci R. H. Kempf proti Staatssecretaris van Justitie, C-139/85, ECLI:EU:C:1986:223.

Rozsudek ze dne 3. října 2013 C-317/12 ve věci Daniel Lundberg, ECLI:EU:C:2013:631.

Rozsudek ze dne 3. května 2012 ve věci Georg Neidel v. Stadt Frankfurt am Main, C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263.

Rozsudek ze dne 3. října 2000 ve věci Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528.

Rozsudek ze dne 30. června 2016 ve věci Alicja Sobczyszyn v. Szkoła Podstawowa w Rzeplinie, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502.

Rozsudek ze dne 31. května 1989 ve věci I. Bettray proti Staatssecretaris van Justitie, C-344/87, ECLI:EU:C:1989:226.

Rozsudek ze dne 4. června 2009 ve spojených věcech Athanasios Vatsouras a Josif Koupatantze proti Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Nürnberg 900, C-22/08 a C-23/08, ECLI:EU:C:2009:344.

Rozsudek ze dne 4. října 2018 ve věci Tribunalul Botoșani, Ministerul Justiției proti Marii Dicu, C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799.

Rozsudek ze dne 4. prosince 2014 ve věci FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

Rozsudek ze dne 4. října 2001 ve věci J.R. Bowden, J.L. Chapman a J.J. Doyle v. Tuffnells Parcels Express Ltd, C-133/00, ECLI:EU:C:2001:514.

Rozsudek ze dne 5. října 1988 ve věci Udo Steymann proti Staatssecretaris van Justitie, C-196/87, ECLI:EU:C:1988:475.

Rozsudek ze dne 5. října 2004 ve spojených věcech Bernhard Pfeiffer a další proti Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, C-397/01 až C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584.

Rozsudek ze dne 6. listopadu 2018 ve spojených věcech Stadt Wuppertal proti Marii Elisabeth Bauer a Volker Willmeroth proti Martině Broßonn, C-569/16 a C-570/16, ECLI:EU:C:2018:871.

Rozsudek ze dne 6. listopadu 2018 ve věci Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV proti Tetsuji Shimizu, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874.

Rozsudek ze dne 6. listopadu 2018 ve věci Sebastian W. Kreuziger proti Land Berlin, C-619/16, ECLI:EU:C:2018:872.

Rozsudek ze dne 6. dubna 2006 ve věci Federatie Nederlandse Vakbeweging v. Staat der Nederlanden, C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244.

Rozsudek ze dne 7. září 2004 ve věci Michel Trojani proti Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS), C-456/02, ECLI:EU:C:2004:488.

Rozsudek ze dne 7. září 2006 ve věci Komise Evropských společenství v. Spojené království Velké Británie a Severního Irska, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526.

Rozsudek ze dne 8. listopadu 2012 ve spojených věcech Alexander Heimann a Konstantin Toltschin v. Kaiser GmbH, C-229/11 a C-230/11, ECLI:EU:C:2012:693.

Rozsudek ze dne 9. listopadu 1995 ve věci Trestní řízení proti Alanu Jeffreyemu Birdovi, C-235/94, ECLI:EU:C:1995:376.

Rozsudek ze dne 9. listopadu 2017 ve věci António Fernando Maio Marques da Rosa proti Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, SA, C-306/16, ECLI:EU:C:2017:844.

Rozsudek ze dne 9. září 2003 ve věci Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437.

Rozsudek ze dne 9. července 2015 ve věci Ender Balkaya proti Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455.

Stanovisko generální advokátky Kokott ze dne 9. března 2006 ve věci Komise Evropských společenství v. Spojené království Velké Británie a Severního Irska, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166.

Stanovisko generální advokátky Sharpston ze dne 26. července 2017 ve věci Ville de Nivelles proti Rudymu Matzakovi, C-518/15, ECLI:EU:C:2017:619.

Stanovisko generální advokátky Trstenjak ze dne 16. června 2011 ve věci Williams a další v. British Airways plc, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:403.

Stanovisko generálního advokáta Bota ze dne 11. června 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:391.

Stanovisko generálního advokáta Tizzano ze dne 8. února 2001 ve věci The Queen v. Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), C-173/99, ECLI:EU:C:2001:81.

Usnesení z 18. února 2016 ve věci Z. Š., Z.M., M.P. proti X, C-325/15, ECLI:EU:C:2016:107.

Usnesení ze dne 10. dubna 2019 ve věci C-834/18 Rolibérica Lda v. Autoridade para as Condições do Trabalho, C-834/18, ECLI:EU:C:2019:296.

Usnesení ze dne 11. ledna 2007 ve věci Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23.

Usnesení ze dne 13. června 2013 ve věci Bianca Brandes v. Land Niedersachsen, C-415/12, ECLI:EU:C:2013:398.

Usnesení ze dne 14. července 2005 ve věci Personalrat der Feuerwehr Hamburg v. Leiter der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467.

Usnesení ze dne 21. února 2013 ve věci Concepción Maestre García v. Centros Comerciales Carrefour SA, C-194/12, ECLI:EU:C:2013:102.

Usnesení ze dne 3. července 2001 ve věci Confederación Intersindical Galega (CIG) v. Servicio Galego de Saude (SERGAS), C-241/99, ECLI:EU:C:2001:371.

Usnesení ze dne 4. března 2011 ve věci Nicușor Grigore v. Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122.

Usnesení ze dne 7. dubna 2011 ve věci Dieter May proti AOK Rheinland/Hamburg - Die Gesundheitskasse, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221.

Věc C-107/19 - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Obvodním soudem pro Prahu 9 (Česká republika) dne 12. února 2019 – XR v. Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s.

Věc C-211/19 - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Maďarsko) dne 6. března 2019 – UO v. Készenléti Rendőrség.

Věc C-344/19 - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Slovinsko) dne 2. května 2019 – D.J. v. Radiotelevizija Slovenija.

Věc C-37/19 - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Corte suprema di cassazione (Itálie) dne 21. ledna 2019 – CV v. Iccrea Banca SpA Istituto Centrale del Credito Cooperativo.

Věc C-580/19 - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Verwaltungsgericht Darmstadt (Německo) dne 30. července 2019 – RJ v. město Offenbach am Main.

Věc C-585/19 – Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Tribunalul București (Rumunsko) dne 2. srpna 2019 - Academia de Studii Economice din București v. Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman - Ministerul Educației Naționale.

Věc C-588/18 - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Audiencia Nacional (Španělsko) dne 20. září 2018 – Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO.) v. Grupo de Empresas DIA S.A. a Twins Alimentación S.A.

Věc C-658/18 - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Giudice di pace di Bologna (Itálie) dne 22. října 2018 – UX v. Governo della Repubblica italiana.

Věc C-692/19 – Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Watfort Employment Tribunal (Spojené království) dne 19. září 2019 – B v. Yodel Delivery Network Ltd.

Věc C-742/19 - Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Slovinsko) dne 10. října 2019 – B. K. v. Slovinská republika.

Seznam ostatních zdrojů

Bílá kniha o odvětvích a činnostech vyňatých ze směrnice o pracovní době ze dne 15. července 1997, COM(97) 334.

COM(2017) 797 final, 2017/0355 (COD)

Conclusions (2014), Armenia dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/ARM/2/1/EN>.

Conclusions (2014), Netherlands, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/NLD/2/1/EN>.

Conclusions 2003, Bulgaria, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2003/def/BGR/2/4/EN>.

Conclusions 2003, Bulgaria, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2003/def/BGR/2/6/EN>.

Conclusions 2003, Romania, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2003/def/ROU/2/6/EN>.

Conclusions 2007, Romania, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2007/def/ROU/2/4/EN>.

Conclusions 2007, Statement of interpretation on Article 2§3, dostupné na: http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2007_Ob_1/Ob/EN.

Conclusions 2010, Romania, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2010/def/ROU/2/5/EN>.

Conclusions 2014, Andorra, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/AND/2/1/EN>.

Conclusions 2014, Bulgaria, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/BGR/2/6/EN>.

Conclusions 2014, Finland, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/FIN/2/4/EN>.

Conclusions 2014, France, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/FRA/2/1/EN>.

Conclusions 2014, Netherlands, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/NLD/2/1/EN>.

Conclusions 2014, Netherlands, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/NLD/2/1/EN>.

Conclusions 2014, Republic of Moldova, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/MDA/2/6/EN>.

Conclusions 2014, Sweden; dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/SWE/2/5/EN>.

Conclusions I (1969) Statement of interpretation on Article 2§3 dostupné na: http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=I_Ob_-69/Ob/EN.

Conclusions I (1969) Statement of interpretation on Article 2§3, dostupné na: http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=I_Ob_-69/Ob/EN.

Conclusions I (1969), Ireland, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=I/def/IRL/2/3/EN>.

Conclusions I (1969), Statement of Interpretation on Article 2§1, dostupné na: http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=I_Ob_-7/Ob/EN.

Conclusions III (1973), Ireland, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=III/def/IRL/2/4/EN>.

Conclusions XII-1 (1991), United Kingdom, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XII-1/def/GBR/2/4/EN>.

Conclusions XII-2 (1992), Statement of Interpretation on Article 2§3, dostupné na: http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XII-2_Ob_-2/Ob/EN.

Conclusions XIII-3 (1995) Greece, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIII-3/def/GRC/2/4/EN>.

Conclusions XIV-2 (1998), Netherlands, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIV-2/def/NLD/2/1/EN>.

Conclusions XIV-2 (1998), Norway, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIV-2/def/NOR/2/1/EN>.

Conclusions XIV-2 (1998), Norway, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIV-2/def/NOR/2/4/EN>.

Conclusions XIV-2 (1998), Statement of interpretation on Article 2§1, dostupné na: http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIV-2_Ob_V1-1/Ob/EN.

Conclusions XIX-3 (2010), Spain, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIX-3/def/ESP/2/1/EN>.

Conclusions XX-3 (2014) Denmark, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XX-3/def/DNK/2/5/EN>.

Conclusions XX-3 (2014), Germany, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XX-3/def/DEU/2/1/EN>.

Conclusions XX-3 (2014), Germany, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XX-3/def/DEU/2/4/EN>.

Conclusions XX-3 (2014), Greece, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XX-3/def/GRC/2/3/EN>.

Conclusions XX-3 (2014), Greece, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XX-3/def/GRC/2/4/EN>.

Confédération Française de l'Encadrement CFE-CGC v. France, Complaint No. 9/2000, Decision on the merits of 16 November 2001, §§29-38, dostupné na: [https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{"ESCDcIdentifiant":\["cc-09-2000-dmerits-en"\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{).

Confédération Française de l'Encadrement CFE-CGC v. France, Complaint No. 16/2003, Decision on the merits of 12 October 2004, §§50-53, dostupné na: [https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{"ESCDcIdentifiant":\["cc-16-2003-dmerits-en"\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{).

Confédération générale du travail (CGT) v. France (§§ 64-65), Complaint No 55/2009, Decision on the Merits of 23 June 2010, dostupné na: [https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{"ESCDcIdentifiant":\["cc-55-2009-dmerits-en"\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{).

Confédération Générale du Travail (CGT) v. France, Complaint No. 22/2003, Decision on the merits of 7 December 2004, §34, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-22-2003-dmerits-en>.

Confédération Générale du Travail (CGT) v. France, Complaint No. 22/2003, Decision on the merits of 7 December 2004, §§35-39, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-22-2003-dmerits-en>.

Důvodová zpráva sdělení Komise o úpravě pracovní doby v odvětvích a činnostech vyňatých ze směrnice 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993, 18. listopadu 1998, COM(1998) 662 final.

Důvodová zpráva týkající se návrhu směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

Důvodová zpráva týkající se revidovaného návrhu směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 16. listopadu 1993, COM(93) 578 final – SYN 295.

Evropský parlament, rozhodnutí o společném postoji stanoveném Radou za účelem přijetí směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby (C3- 0241/93 – SYN 295) (Úř. věst. C 315, 22. 11. 1993).

Evropský parlament, usnesení ze dne 19. ledna 2017 o evropském pilíři sociálních práv, 2016/2095(INI).

ILO: Holidays with pay, Report VI(2), ILC, 53rd Session, Geneva, 1969.

ILO: Hours of work: From fixed to flexible?, General Survey of the reports concerning the Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), and the Hours of Work (Commerce and Office) Convention, 1930 (No. 30), ILC, Report III (Part 1B), 93rd Session, Geneva, 2005.

ILO: Night work of women in industry, General Survey of the reports concerning the Night Work (Women) Convention, 1919 (No. 4), the Night Work (Women) Convention (Revised), 1934 (No. 41), the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 (No. 89), and the Protocol of 1990 to the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948, Report III (Part 1B), ILC, 89th Session, 2001.

ILO: Night work, Report IV(1), ILC, 77th Session, Geneva, 1990.

ILO: Night work, Report IV(2A), ILC, 77th Session, Geneva, 1990.

ILO: Night work, Report V(1), ILC, 76th Session, Geneva, 1989.

ILO: Night work, Report V(2), ILC, 76th Session, Geneva, 1989.

ILO: Official Bulletin, Vol. XI, No. 3.

ILO: Paid annual leave, Conditions of Work and Employment Programme, Information Sheet No. WT-6, July 2004.

ILO: Partial Revision of the Convention (No. 4) concerning Employment of Women during the Night (1919) and of the Convention, (No. 41) concerning Employment of Women during the Night (revised 1934), Report IX, ILC, 31st Session, San Francisco, 1948.

ILO: Record of Proceedings No. 26, Report of the Committee on Night Work, ILC, 77th Session, Geneva, 1990.

ILO: Record of Proceedings No. 30, Report of the Committee on Night Work, ILC, 76th Session, Geneva, 1989.

ILO: Weekly rest in commerce and offices, Report VII(1), ILC, 39th Session, Geneva, 1956.

ILO: Weekly rest in industry, commerce and offices, General conclusions on the reports relating to the Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14), the Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106), and the Weekly Rest (Commerce and Offices) Recommendation, 1957 (No. 103), ILC, 48th Session, 1964.

ILO: Working time in the twenty-first century, Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements, Geneva, Oct. 2011.

ILO: Working time of live-in domestic workers, Domestic Work Policy Brief No. 7. The Domestic Workers Recommendation, 2011 (No. 201).

ILO: Working time: Reduction of hours of work, weekly rest and holidays with pay, General Survey of the reports relating to the Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 (No. 116), the Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14), the Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106), and Recommendation (No. 103), and the Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132), ILC, Report III (Part 4B), 70th Session, 1984.

Interpretační sdělení Komise o směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. EU C 165, 24. 5. 2017, s. 1–58).

League of Nations: Report on the eight-hours day or forty-eight hours week, Report I (London, Harrison and Sons), 1919.

League of nations: Report on the weekly rest day in industrial and commercial employment, Report VII, ILC, Third Session, 1921, Geneva.

Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece, Complaint No. 30/2005, decision on the merits of 6 December 2006, §236, dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/fre?i=cc-30-2005-Assessment-en>.

Návrh směrnice Evropského Parlamentu a Rady kterou se mění směrnice 2002/15/ES o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě {SEC(2008) 2631} {SEC(2008) 2632} /* KOM/2008/0650 konečném znění - COD 2008/0195 *//, dostupný na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52008PC0650&from=CS>

Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby KOM(2004) 607 v konečném znění dostupný na:

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0607:FIN:CS:PDF>.

Návrh směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final – SYN 295, s. 3.

Pozměňovací návrh Komise k návrhu směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 23. dubna 1991, COM(91) 130 final – SYN 295.

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ke sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů, Zahájení veřejné konzultace o evropském pilíři sociálních práv, SOC/542-01902-00-03-ac, bod 3.23.

STTK ry and Tehy ry v. Finland, Complaint No. 10/2000, Decision on the merits of 17 October 2001, §20 dostupné na: <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-10-2000-dmerits-en>.

The relationship between European Union law and the European Social Charter ze dne 15. července 2014.

Změněný návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby KOM(2005) 246 v konečném znění dostupný na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52005PC0246&from=cs>.

Zpráva Komise o uplatňování ustanovení směrnice 2003/88/ES na pracovníky na moři ze dne 22. prosince 2006, KOM(2006) 853 v konečném znění.

Mezinárodní a evropské aspekty úpravy pracovní doby

Abstrakt

Cílem této práce je komplexně a do detailu popsat a kriticky zhodnotit evropskou a mezinárodní právní úpravu problematiky pracovní doby a doby odpočinku. Práce je rozdělena do 4 hlavních kapitol, které následují po obecném Úvodu. Nejzásadnější výstupy z těchto hlavních kapitol jsou shrnuty v Závěru.

V Úvodu této práce je zdůrazněna významnost řešené problematiky v rámci jednotlivých institutů pracovního práva. Pro zaměstnance se jedná o jednu z nejdůležitějších pracovních podmínek a řádně nastavené minimální bezpečnostní standardy v rozebírané oblasti jsou pro ně s ohledem na možnost ovlivnění jejich zdravotního stavu mnohdy zásadní. V rámci krátkého popisu historie vývoje v řešené oblasti se snažím dokázat, že si význam nutnosti omezení rozsahu pracovní doby a nastavení minimální doby odpočinku uvědomovali lidé již v dobách dávno minulých. Dále se zde snažím poukázat na skutečnost, že evropská a mezinárodní problematika právní úpravy pracovní doby je značně obsáhlá a interpretačně složitá, což sebou nese těžkou práci pro vnitrostátního zákonodárce při snahách o její řádnou transpozici. Taktéž zde vyjadřuji politování nad skutečností, že této oblasti není dle mého názoru věnována v rámci české pracovněprávní doktríny dostatečná pozornost.

V první kapitole se věnuji detailnímu popisu evropských právních norem spojených s oblastí právní úpravy problematiky pracovní doby a doby odpočinku. Velká pozornost je věnována především směrnici o pracovní době, která je obecným právním předpisem v dané oblasti. V jejím kontextu bylo žádoucí správně definovat její osobní působnost, a to především v souvislosti se snahou o nalezení správného obsahu definice pojmu pracovník. Tato otázka totiž v současnosti na půdě EU rezonuje. Důležité bylo taktéž pochopení významu dalších zásadních definic, se kterými se v rámci této problematiky pracuje, a to zejména s ohledem na správné zařazení určité kategorie času pod některou z nich. Pozornost byla věnována i dalším odvětvovým evropským právním předpisům, které obsahují pro určité kategorie zaměstnanců odchylky od obecné právní úpravy ve směrnici o pracovní době. Texty evropských právních předpisů byly analyzovány zejména s ohledem na celou řadu judikatorních závěrů s nimi úzce souvisejícími.

Ve druhé kapitole se věnuji problematice úmluv Mezinárodní organizace práce. Snahou je nejen popis práv v nich zakotvených, avšak taktéž jejich řádná interpretace za pomoci stanovisek

Výboru expertů. Zamýšlím se taktéž nad jejich aktuálností a relevantností pro svět moderního pracovního práva.

Ve třetí kapitole se věnuji analýze Evropské sociální charty. Na první pohled strohá a značně neurčitá právní úprava problematiky pracovní doby a doby odpočinku v ní obsažená je totiž provázena celou řadou stanovisek Evropského výboru pro sociální práva, které její požadavky značně upřesňují.

V poslední kapitole, kterou považuji za zásadní, se snažím identifikovat zásadní nesoulady vnitrostátní úpravy s požadavky všech výše zmíněných pramenů evropského nebo mezinárodního práva věnujícího se problematice právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku.

V závěru se věnuji shrnutí poznatků, které z předchozích kapitol plynou a také se snažím o určitou kritiku nedostatků současné evropské a mezinárodní právní úpravy. Předkládám i návrhy de lege ferenda, které by mohli současný neutěšený stav v této oblasti zlepšit.

Klíčová slova: pracovní doba, doba odpočinku, směrnice o pracovní době

International and european aspects of the working time legal regulations

Abstract

The aim of this thesis is to comprehensively describe and critically evaluate european and international legal regulation of the working time and the rest periods. After the general Introduction the thesis is divided into 4 main chapters. The most fundamental outputs from these chapters are summed up in the Conclusion.

The importance of the issue within the scope of juridical institutes of the labour law is emphasized in the Introduction of this thesis. It is one of the most important working condition for the employees. That is why the duly adjusted minimal protective standards are essentials for the workers with regard to the possibility of influencing their state of health. In the short historical summary I try to prove that people always realized the importance of the limitation of the working time and of the adjusting the minimum rest periods. I also refer to the fact that the european and international legal framework dealing with the working time is very extensive and difficult to interpret. It brings along burdensome work for the national legislators to duly transpose the requirements of the european and international legal standards. I also express the commiseration that this area is in my opinion under the insufficient attention of the Czech labour law doctrine.

In the first chapter I describe in detail the european legal acts related to the legal regulation of the working time and the rest periods. Substantive attention is devoted to the working time directive as the general legal act in this area. In its context it was advisable to duly define its personal scope and to find the accurate content of the definition of the legal term worker as this is a vibrating issue on the grounds of European Union. Very important is also the correct understanding of other fundamental definitions in this area, especially in relation to the proper subsumption of the certain category of time. The attention is also given to other sectoral european legal acts, which contain exemptions to the general legal regulation for certain categories of workers. The texts of the european legal acts were analysed in particular with regard to number of the connected judicatory conclusions.

In the second chapter I address the issue of the Conventions of the International Labour Organisation. My aim is not only to describe the rights, but also the correct interpretation of these rights under the opinions of the Committee of Experts. I also evaluate its recency and relevancy for the world of the modern labour law.

In the third chapter I devote myself to the interpretation of the European Social Charter. At first sight very austere and considerably indeterminate enactment of working time and rest periods which the European Social Charter contains is accompanied by the whole number of opinions of the European Committee for social rights, which substantially clarify its requirements.

In the last chapter, which I consider to be fundamental, I try to identify the crucial non-compliance of the national legal regulations with the requirements of the above mentioned European and international sources of law connected with the issue.

I conclude with the summary of the findings which result from the previous chapters. I also try to criticise the deficiencies of the actual European and international legal regulations and bring forward the proposals *de lege ferenda* to improve the unconsolidated condition in this area.

Key words: working time, rest periods, working time directive