

Pracovní pohotovost podle judikatury Soudního dvora EU

V roce 2018 jste možná zaznamenali rozhodnutí Soudního dvora EU (SDEU) ve věci hasiče Rudyho Matzaka. Pracovní pohotovost tohoto dobrovolného hasiče z Belgie byla unijním soudem posouzena jako pracovní doba, a to především z důvodu, že do šibeničních 8 minut nejenže musel reagovat na výzvu zaměstnavatele, ale musel být již na své stanici. Letos na jaře se unijní soud ve dvou podobných případech opět zabýval otázkou, zda pracovní pohotovost „na zavolání“ (tedy ta, během které nemá zaměstnanec povinnost zůstat na pracovišti – tj. pracovní pohotovost i ve smyslu našeho zákoníku práce) představuje ve smyslu unijní směrnice (viz níže) dobu odpočinku, nebo pracovní dobu. Přitom velmi názorně ukázal, k čemu je nutno přihlížet a jaké okolnosti jsou naopak při tomto posuzování irelevantní.



Mgr. Bc. Michal Peškar

Advokátní kancelář Randl Partners, s. r. o., člen aliance Ius Laboris



JUDr. Kristýna Menzelová

Advokátní kancelář Randl Partners, s. r. o., člen aliance Ius Laboris

Česká právní úprava

Zmíněné případy byly posuzovány dle směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, která byla implementována i do českého zákoníku práce. Pracovní pohotovost podle českého zákoníku práce představuje dobu, kdy zaměstnanec práci nekoná, ale je připraven k jejímu případnému výkonu nad rámec rozvrhu jeho pracovních směn. Od pracovní doby, během které se také může stát, že zaměstnanec práci nekoná (neboť zrovna žádná není), ale je připraven ji konat, se pracovní pohotovost liší také v tom, že ji lze držet pouze na jiném dohodnutém místě, nikoliv však na pracovišti zaměstnavatele. Typicky se s ní v praxi lze setkat kupříkladu v IT, při údržbě infrastruktury, správě budov apod.

Pro pracovní pohotovost je charakteristická dostupnost a připravenost zaměstnance k práci. Pokud však během ní nedojde ze strany zaměstnance k výkonu práce, náleží zaměstnanci za tuto dobu odměna, nikoliv mzda či plat, a to ve výši minimálně 10 % průměrného výdělku. V případě, že zaměstnanec během pracovní pohotovosti práci koná, přirozeně tento časový úsek představuje pracovní dobu, která bude většinou zároveň i prací přesčas. Zaměstnanci proto bude zpravidla náležet mzda či plat, příplatek či náhradní volno za práci přesčas a případně i další příplatky nebo náhradní volno.

Pracovní pohotovost je standardně dobou odpočinku zaměstnance, během které je jeho svoboda ohledně způsobu trávení volného času do určité míry omezena – musí např. být dostupný na mobilním telefonu, mít u sebe notebook, zareagovat do určité doby na zprávu od zaměstnavatele apod. I s ohledem na tato omezení může zaměstnavatel podle zákoníku práce po zaměstnanci pracovní pohotovost požadovat, jen když se na ní se zaměstnancem dohodne.

Míra omezujících opatření dopadajících na zaměstnance během pracovní pohotovosti a s tím související posouzení pracovní doby zatím není českými soudy dostatečně podrobně řešena. Jednou z několika výjimek představuje řízení ve věci pana Vorela, během kterého Okresní soud v Českém Krumlově podal předběžnou otázku k SDEU – v tomto případě se jednalo o lékaře, který držel pracovní pohotovost na pracovišti zaměstnavatele – v nemocnici, přičemž SDEU došel k závěru, že podle unijní směrnice pracovní pohotovost vykonávaná v režimu fyzické přítomnosti na pracovišti je pracovní dobou.¹

Pro zaměstnavatele představuje proto stěžejní inspiraci v nastavování pracovní pohotovosti judikatura SDEU, která se mírou těchto omezení zabývá. Hraniční případy vč. jednotlivých kritérií relevantních pro posouzení pracovní pohotovosti jako pracovní doby shrnují následující případy.

¹ Usnesení Soudního dvora Evropské unie C-437/05 ze dne 11. 1. 2007.

Případ hasiče Rudyho – Belgie

Judikatura SDEU už dříve dovozovala, že za pracovní dobu je nutné považovat i pracovní pohotovost, která byla držena na pracovišti. Případ Rudyho Matzaka² však šel ještě dál – řešil, zda může být za pracovní dobu považována i pohotovost držena mimo pracoviště zaměstnavatele.

Rudy Matzak pracoval jako dobrovolný hasič pro město Nivelles v Belgii. Dlouhodobě držel tzv. službu domácí pohotovosti, za což mu však nebyla vyplácena odměna. Proto na město podal žalobu a domáhal se vyplacení této odměny. V rámci tzv. služby domácí pohotovosti měl celou řadu omezujících opatření. Nejenže se po celou její dobu musel zdržovat v blízkosti hasičské stanice, aby se k ní **dostavil za běžné dopravní situace do 8 minut**, ale musel být v dosahu i samotných technických prostředků (např. mobil, „pípák“) k povolávání členů sboru. Při povolání členů v pohotovosti byl rovněž povinen se okamžitě nejvhodnějším prostředkem vydat na cestu na stanici.

Frekvence pohotovosti byla přitom poměrně vysoká – Rudy Matzak ji vykonával po večerech a každý čtvrtý víkend v měsíci. To v konečném důsledku limitovalo i jeho bydlení – v případě, že by volný čas chtěl strávit doma během své služby, musel bydlet maximálně 8 minut od hasičské stanice.

Soudy si tedy položily otázku, zda služba pohotovosti vykonávaná v místě bydliště, a nikoliv na pracovišti zaměstnavatele, představuje pracovní dobu, když během ní byl Rudy Matzak podstatně omezen v možnosti věnovat se jiným činností. SDEU jasně odlišil 2 situace:

- Pracovník během pracovní pohotovosti může relativně volně nakládat se svým časem (případně s menšími omezeními) a věnovat se vlastním zájmům. V takovém případě je pracovní dobou pouze doba skutečného plnění úkolů a samotná pracovní pohotovost je dobou odpočinku.
- Podmínky pohotovosti pracovníka významně omezují jeho možnosti věnovat se jiným činností – např. situace Rudyho Matzaka, který nebyl pouze k zastižení (kontaktovatelný), ale musel reagovat na výzvy zaměstnavatele do 8 minut a být fyzicky přítomen na místě určeném zaměstnavatelem. V tomto případě jde o pracovní dobu.

Z případu Rudyho Matzaka lze odvodit důležité kritérium pro posouzení, zda se skutečně ještě jedná o pracovní pohotovost – **míra omezení zaměstnance v možnosti nakládat se svým volným časem a věnovat se vlastním zájmům**. V tomto případě především technická dosažitelnost a přítomnost na určeném místě v šibeniční době 8 minut před-

stavovala prakticky neustálou připravenost zaměstnance k práci, a tedy pracovní dobu.

Rozhodnutí SDEU názorné a zcela jasně ukazuje, čeho by se zaměstnavatelé měli vyvarovat, když se zaměstnanci sjednávají pracovní pohotovost – příliš krátké doby, do které zaměstnanec musí začít konat práci během pracovní pohotovosti anebo musí přijet na pracoviště nebo jiné místo. Ač soud žádné konkrétní časy nestanovil, musí-li zaměstnanec kvůli výkonu práce cestovat, nemůže se jednat o pouhé jednotky minut. Doporučovali bychom proto alespoň desítky minut.

Případ Rudyho Matzaka se stal velice známým a pravděpodobně vedl k tomu, že v krátké době byly k SDEU podány dvě další předběžné otázky týkající se podobných případů. Tyto případy podrobněji rozebereme na následujících řádcích.

Případ TV technika v horách

Zaměstnanec³ vykonával práci odborného technika ve vysílacích střediscích v horách ve Slovinsku. Po jeho 12hodinové směně následoval odpočinek v délce 6 hodin a poté pracovní pohotovost na zavolání v délce 6 hodin (tj. pro lepší představu: směna 12.00–0.00, odpočinek 0.00–6.00, pracovní pohotovost 6.00–12.00). Během pracovní pohotovosti neměl povinnost být ve vysílacím středisku, ale musel být dostupný na telefonu a schopen se vrátit v případě potřeby během 1 hodiny. I s ohledem na umístění vysílacích středisek u vrcholků hor a špatnou dostupnost domů nedojížděl, a trávil většinu pracovní pohotovosti ve vysílacích střediscích. Zaměstnavatel z těchto důvodů v prostoru vysílacího střediska pro zaměstnance zřídil ubytovnu, kde zaměstnanec většinou během pracovní pohotovosti setrval. V okolí vysílacího střediska byly velmi omezené možnosti volnočasových aktivit.

Zaměstnanec byl odměňován mzdou za práci v rozsahu 12 hodin a případnou práci během pracovní pohotovosti. Za držení pracovní pohotovosti byl zaměstnanec odměňován 20 % své základní mzdy. Zaměstnanec však pocítoval, že na pracovišti je de facto 24 hodin denně a v době pracovní pohotovosti je významně omezen ve volném nakládání se svým časem. **Domáhal se proto u soudu zaplacení odměny za dobu držení pracovní pohotovosti ve stejné výši jako za samotný výkon práce.**

Slovinský Nejvyšší soud (Vrhovno sodišče Republike Slovenije) při posuzování skutkových okolností případu vyšel z dosavadní judikatury SDEU (C-303/98 Simap, C-151/02

2 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie C-518/15 ze dne 21. 2. 2018.

3 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie C-344/19 ze dne 9. března 2021.

Jaeger, C-518/15 Matzak) a zjistil, že tyto případy se svými skutkovými okolnostmi od případu tohoto technika liší. Předložil proto SDEU několik předběžných otázek týkajících se stručně řečeno toho, zda pracovní pohotovost technika (vykonávanou v odlehle oblasti) lze považovat za pracovní dobu, a dále zda ubytování v místě výkonu práce a omezené možnosti volnočasových aktivit mají na toto posouzení vliv.

SDEU ve svém rozhodnutí ovšem jednoznačně nerozhodl, zda v tomto případě pracovní pohotovost je, či není pracovní dobou. Slovinskému Nejvyššímu soudu však poskytl návod, k čemu má a k čemu naopak nemá přihlížet při celkovém posouzení okolností tohoto případu. V první řadě je stěžejní posoudit délku doby, do které se musí zaměstnanec od požádání zaměstnavatele vrátit k výkonu své práce, důsledky stanovení takové doby (např. dopad do soukromé sféry zaměstnance) a průměrnou četnost výkonu práce během držení pracovní pohotovosti. Pokud tato omezení budou i podle slovinského soudu natolik zásadní, že během této doby velmi významně ovlivňují pracovníka v možnosti volně nakládat se svým časem a věnovat se vlastním zájmům, i když během této doby není po něm výkon práce vyžadován, o pracovní dobu se bude jednat.

SDEU navíc upřesnil, že relevantní jsou pouze ta omezení ovlivňující možnosti zaměstnance v trávení jeho volného času, která jsou zaměstnanci uložena právními předpisy, kolektivní smlouvou nebo samotným zaměstnavatelem.

Naopak organizační potíže, které může pracovníkovi pracovní pohotovost způsobit a jsou důsledkem přírodních živlů či svobodné volby pracovníka, jsou z hlediska posouzení pracovní pohotovosti coby pracovní doby **zcela irelevantní** (např. vzdálenost bydliště zaměstnance od místa, kam se musí být schopen dostavit, obtížná přístupnost pracoviště a omezené možnosti okolí pracoviště pro volnočasové aktivity).

V závěru rozhodnutí SDEU lze najít pro praxi rovněž velmi zásadní upozornění, kterého by si všichni zaměstnavatelé při nastavování pracovní pohotovosti měli být vědomi. **I když by totiž podle SDEU byla v tomto případě pracovní pohotovost vyhodnocena jako doba odpočinku, nelze ji zaměstnancům ukládat příliš často a příliš dlouhou. Stále se totiž na zaměstnavatele vztahují povinnosti ve vztahu k BOZP** plynoucí ze směrnice 89/391/EHS, a to mimo jiné chránit pracovníky před psychosociálními riziky, která mohou nastat v pracovním prostředí pracovníků vykonávajících pracovní pohotovost. Lze si tak kupříkladu představit, že dlouhodobě držená pracovní pohotovost může mít velmi negativní vliv na zaměstnance a může vést nejen k tomu, že si pořádně od své práce neodpočine, ba hůře může velmi negativně narušit i jeho psychický stav.

Naopak tento případ může uklidnit nejednoho zaměstnavatele, který využívá pracovní pohotovost v obdobných odlehlejších lokacích, kam je zaměstnance velmi obtížné dopravit a kdy je účelnější i pro něj, aby např. celý týden v daném místě pobýval.

Případ hasiče II. – Německo

Zaměstnanec⁴ vykonával práci hasiče v postavení velitele sboru pro město Offenbach nad Mohanem v Německu. K jeho služebním hodinám v rozsahu cca 42 hodin za týden musel pravidelně vykonávat pracovní pohotovost podle pohotovostního systému. Během pracovní pohotovosti nemusel být na pracovišti zaměstnavatele. Musel ale okamžitě reagovat na telefonický hovor zaměstnavatele a být schopen se dostavit se zásahovým oblekem a služebním vozidlem s právem přednostní jízdy na hranici města do 20 minut. Při obdržení výzvy tedy prakticky ihned musel opustit domov, aby stihl reakční dobu. Pracovní pohotovost musel držet od pondělí do pátku od 17.00 do 7.00 a od pátku do pondělí nepřetržitě od 17.00 (v pátek) do 7.00 (v pondělí). Ve skutečnosti takto držel v období od ledna 2013 do prosince 2015 celkem 126 pohotovostí, z toho za rok 10–15 víkendů. V součtu musel během 3 let vyjet celkem 20krát.

Hasič se u soudu domáhal uznání pohotovosti jako pracovní doby a s tím související zaplacení příslušné odměny. Argumentoval tím, že mu zaměstnavatel stanovil velmi krátkou dobu 20 minut k dostavení se na hranici města Offenbach nad Mohanem a další podmínky, které významně omezily jeho možnosti volného času.

Německý soud položil SDEU předběžnou otázku, zda „*doba pracovní pohotovosti, během níž je pracovník povinen dostavit se v zásahovém obleku a zásahovým vozidlem do 20 minut na hranici města, kde se nachází jeho služebna, při využití práva přednostní jízdy, je pracovní dobou, ačkoliv zaměstnavatel neurčil pracovníkovi žádné místo, kde se má zdržovat, avšak pracovník je i přesto podstatně omezen ve výběru místa, kde se zdržuje, a možnostech věnovat se svým osobním a společenským zájmům*“. Jinými slovy, zda je možné, aby pracovní dobou byla pohotovost, která na zaměstnance, byť nepřímou, klade obdobná omezení jako při určení konkrétního místa setrvání zaměstnance zaměstnavatelem. Zohledňuje se při této kvalifikaci i průměrná četnost skutečných výkonů práce v rámci této doby?

SDEU v tomto rozhodnutí potvrdil své závěry ze svého předchozího rozhodnutí týkajícího se TV technika a téměř doslovně je zopakoval. Ani v tomto případě nerozhodl, zda

⁴ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie C-580/19 ze dne 9. března 2021.

pracovní pohotovost představovala pracovní dobu. Namísto toho opět poskytl dotazujícímu se soudu jednotlivá vodítka pro toto posouzení – stejně jako v předchozím případě musí soud posoudit, zda ve svém souhrnu okolností případu představují objektivní a významná omezení ovlivňující možnosti zaměstnance v trávení jeho volného času a sledování vlastních zájmů (zejm. délka reakční doby a četnost výkonu práce během držení pracovní pohotovosti). Na okraj však v rozhodnutí výslovně uvedl, že průměrná četnost výkonů práce v tomto případě nebyla vysoká – zdá se tedy, že 20 výjezdů během 3 let je pro SDEU zcela akceptovatelné množství pro pracovní pohotovost.

Kdy je tedy „pracovní pohotovost“ pracovní dobou

Z judikatury SDEU je zřejmé, že „pracovní pohotovost“ je pracovní dobou v případě, kdy zaměstnanec sice sám práci nekoná, ale pohotovostní systém (jeho podmínky) značně omezuje jeho schopnost volně nakládat se svým volným časem. Tato omezení přitom musí být uložena zaměstnavatelem nebo vyplývat z právních předpisů či kolektivní smlouvy. Omezení z přírodních podmínek daného prostředí nebo vlastní volby zaměstnance do tohoto nespádají a jsou irelevantní.

Relevantní faktory	Irelevantní faktory
„reakční doba“ – doba, do kdy musí být zaměstnanec na pracovišti (či začít pracovat)	vzdálenost mezi pracovištěm a domovem
(průměrná) četnost výkonu práce během pohotovosti	potíže s přístupem na pracoviště (počasí, geografické podmínky)
délka výkonu práce během pohotovosti	omezené volnočasové aktivity v oblasti
vybavení při povolání do práce	

Z výčtu irelevantních faktorů je zřejmé, že je to zaměstnanec, který nese břemeno logistických a geografických obtížností, které mohou vyvstat z pracovní pohotovosti v určitých lokalitách (např. technik ve slovinských horách), byť se může jednat o omezení vycházející jak z přírodních podmínek, tak z vlastní volby zaměstnance.

Naopak u relevantních faktorů je potřeba zdůraznit, že ne všechny musí být nějakým dosti zásadním způsobem omezující. Jak ukazuje judikatura SDEU, jeden faktor může bez problémů nahradit jiný, vždy totiž záleží na celkovém zhodnocení všech okolností případu. Pokud je kupříkladu v rámci pracovní pohotovosti četnost výkonu práce nízká, ale je zaměstnanci určena krátká reakční doba, která zásadně omezuje jeho možnosti nakládat s volným časem, pak se i v takovém případě bude dle judikatury SDEU jednat o pracovní dobu.

Závěr

Na závěr si dovolueme upozornit, že všechny případy mají jedno společné – zaměstnanci se před národními soudy

domáhali vyplacení větší odměny. Odměňování za pracovní pohotovost či pracovní dobu však není na úrovni EU regulováno, a proto národní soudy nemůžou po SDEU požadovat rozhodnutí, zda odměna za tuto dobu zaměstnanci náleží. Ovšem soudy chytře využily toho, že výše odměňování závisí na posouzení a výkladu pojmů, které evropské právo reguluje a definuje – pracovní doba a pracovní pohotovost. Pokud se tedy následně zaměstnancům podaří prokázat, že se nejednalo o pracovní pohotovost, ale o pracovní dobu, mají už snadnou cestu k vysouzení větší odměny. To platí jak pro zaměstnance z výše uvedených případů ze zahraničí, tak i pro české zaměstnance. V českém právním prostředí by navíc mohla hrozit ještě pokuta ze strany inspekce práce za přestupek na úseku pracovní doby (až 2 mil. Kč), a to za nadlimitní přesčasovou práci či nedodržení minimálních nepřetržitých odpočinků. Při nastavování pravidel pracovní pohotovosti proto doporučujeme postupovat velice obezřetně.

Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

KNIŽNÍ TIP

www.obchod.wolterskluwer.cz

Tabulky a informace pro daně a podnikání 2021

Ivan Brychta, Marie Hajšmanová, Petr Kameník, Tereza Krupová

Cena: 339 Kč, 440 s., vazba kapesní brožovaná

Objednat můžete na obchod.wolterskluwer.cz