

Stanovisko k problematice institutu pohotovosti na pracovišti v českém právním řádu a analýza související judikatury SD EU

Posouzení toho, zda lze dobu, v níž zaměstnanec nevykonává práci, avšak musí být dostupný pro případ, kdy bude k výkonu práce povolán se ve vztahu ke směrnici č. 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen WTD) intenzivně věnuje Soudní dvůr EU, z jehož ustálené judikatury vyplývají následující závěry:

1. *Dobu strávenou „pracovní pohotovostí“ je nutno jako celek považovat za „pracovní dobu“ ve smyslu směrnice, pokud musí být pracovník přítomen na pracovišti odděleném od jeho bydliště.*

Rozsudek ve věci C-303/98, Simap, bod 48; rozsudek ve věci C-151/02, Jaeger, bod 63; rozsudek ve věci C-14/04, Dellas a další, bod 48; rozsudek ve věci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, bod 33; rozsudek ve věci C-580/19, Stadt Offenbach am Main, bod 34; rozsudek ve věci C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, bod 31

2. *Celá doba „pohotovosti na telefonu“, kdy musí být pracovník neustále dosažitelný, ale nemusí se nacházet na místě určeném zaměstnavatelem, se považuje za „pracovní dobu“, pokud mají omezení uložená zaměstnavatelem během doby „pohotovosti na telefonu“ objektivní a velmi významný dopad na možnost pracovníka volně nakládat s časem, během něhož nejsou jeho služby vyžadovány, a tedy na možnost věnovat se v této době svým osobním a společenským zájmům.*

Rozsudek ve věci C-518/15, Matzak, body 63–66; rozsudek ve věci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, body 36–37; rozsudek ve věci C-580/19, Stadt Offenbach am Main, body 37–38; rozsudek ve věci C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, body 33–34; rozsudek ve věci C-214/20, Dublin City Council, bod 38

3. *Naopak v případech, kdy tato omezení nemají takový vliv na možnost pracovníka věnovat se vlastním zájmům, je třeba za „pracovní dobu“ považovat pouze dobu skutečného poskytování služeb.*

Rozsudek ve věci C-518/15, Matzak, body 63–66; rozsudek ve věci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, body 36–37; rozsudek ve věci C-580/19, Stadt Offenbach am Main, body 37–38; rozsudek ve věci C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, body 33–34; rozsudek ve věci C-214/20, Dublin City Council, bod 38.

Uvedené závěry byly potvrzeny i v usnesení o předběžné otázce SD ve věci C-437/05 Jan Vorel vs. Nemocnice Český Krumlov, kde je rovněž konstatováno, že pracovní pohotovost na pracovišti musí být považována za pracovní dobu ve smyslu směrnice o pracovní době.

Zejména s ohledem na závěr uvedený pod bodem 1 nebyla pro nesoulad s WTD do zákona č. 262/2006 Sb. převzata původní definice pracovní doby, kterou obsahoval zákona č. 65/1965 Sb. ve svém § 83 odst. 1 v následujícím znění:

„Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci.“

A do zákona č. 262/2006 Sb. byla zapracována v jeho § 78 odst. 1 písm. a) následující definice:

„pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele,“

Z výše uvedeného tak jednoznačně vyplývá, že znovuzavedení tzv. pohotovosti na pracovišti, která by nebyla považována za pracovní dobu není pro rozpor s evropským právem možné. Lze uvažovat o to, zda by neaktivní část pracovní doby neměla být případně honorována odlišným způsobem, což by však bylo velmi problematické pro jiná odvětví (např. neaktivní část pracovní doby prodavačů) a navíc by nepřineslo řešení problému. Za situace, kdy je nutné dobu, kdy je zaměstnanec připraven na pracovišti připraven k výkonu práce považovat za pracovní dobu, je nutné na tuto dobu uplatnit i ustanovení o stanovené týdenní pracovní době (§ 79 ZP), resp. ustanovení o maximálním rozsahu týdenní pracovní doby v čl. 6 WTD (48 hodin včetně přesčasů).