

DŮLEŽITÉ PRÁVNÍ UPOZORNĚNÍ: Informace na této stránce podléhají prohlášení „o vyloučení odpovědnosti a záruk“ a jsou chráněny autorským právem

USNESENÍ SOUDNÍHO DVORA (pátého senátu)

11. ledna 2007 (*)

„Článek 104 odst. 3 první pododstavec jednacího řádu – Sociální politika – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Směrnice 93/104/ES a 2003/88/ES – Pojem ‚pracovní doba‘ – Doby nečinnosti v rámci pracovní pohotovosti zajišťované lékařem na pracovišti – Kvalifikace – Dopad na odměnu dotčené osoby“

Ve věci C-437/05,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Okresního soudu v Českém Krumlově (Česká republika) ze dne 28. listopadu 2005, došlým Soudnímu dvoru dne 5. prosince 2005, v řízení

Jan Vorel

proti

Nemocnici Český Krumlov,

SOUDNÍ DVŮR (pátý senát),

ve složení R. Schintgen (zpravodaj), předseda senátu, A. Borg Barthet a M. Ilešič, soudci,

generální advokát: D. Ruiz-Jarabo Colomer,

vedoucí soudní kanceláře: R. Grass,

vzhledem k tomu, že Soudní dvůr hodlá rozhodnout usnesením s odůvodněním v souladu s čl. 104 odst. 3 prvním pododstavcem svého jednacího řádu,

po vyslechnutí generálního advokáta,

vydává toto

Usnesení

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02 s. 197), ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES ze dne 22. června 2000 (Úř. věst. L 195, s. 41; Zvl. vyd. 05/04, s. 27, dále jen „směrnice 93/104“), jakož i směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381), která zrušila a nahradila směrnicí 93/104 od 2. srpna 2004.

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi J. Vorem a jeho zaměstnavatelem, Nemocnicí Český Krumlov (dále jen „NČK“), ohledně definice pojmu

„pracovní doba“ ve smyslu směrnic 93/104 a 2003/88, pokud jde o pracovní pohotovost zajišťovanou lékařem v nemocnici a ohledně odměny náležející za tuto pohotovost.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

3 Směrnice 93/104 byla přijata na základě článku 118a Smlouvy o ES (články 117 až 120 Smlouvy o ES byly nahrazeny články 136 ES až 143 ES), zatímco směrnice 2003/88 uvádí jako právní základ článek 137 ES.

4 Podle svého článku 1, nazvaného „Předmět a oblast působnosti“, stanoví směrnice 93/104 minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby a vztahuje se na všechna odvětví činností, veřejná i soukromá, s výjimkou námořníků.

5 Článek 2 směrnice 93/104 pod nadpisem „Definice“ uvádí:

„Pro účely této směrnice:

1) ‚pracovní dobou‘ se rozumí jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svoji činnost nebo povinnosti, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;

2) ‚dobou odpočinku‘ se rozumí jakákoli doba, která není pracovní dobou;

[...]“

6 Uvedená směrnice ve svých článcích 3 až 6 stanoví opatření, která musí členské státy přijmout k zajištění toho, aby měl každý pracovník nárok mimo jiné na minimální dobu denního a týdenního odpočinku, jakož i na přestávky, a stanoví rovněž maximální délku týdenní pracovní doby.

7 Podle čl. 18 odst. 1 písm. a) směrnice 93/104 v jejím původním znění měly členské státy přijmout právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do 23. listopadu 1996 nebo zajistit, aby do tohoto dne byla přijata nezbytná opatření dohodou sociálních partnerů, přičemž členské státy byly povinny přijmout všechna nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky uložené touto směrnicí.

8 Jak vyplývá z prvního bodu odůvodnění směrnice 2003/88, cílem této směrnice je z důvodů přehlednosti a jasnosti kodifikovat ustanovení směrnice 93/104.

9 Směrnice 2003/88 vstoupila podle svého článku 28 v platnost dne 2. srpna 2004.

10 Podle tabulky uvedené v příloze II této směrnice odpovídají články 1 až 6 směrnice 93/104 článkům 1 až 6 směrnice 2003/88, přičemž tato ustanovení ostatně mají v podstatě totožné znění.

Vnitrostátní právní úprava

11 V České republice vymezuje § 83 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění platném k 1. květnu 2004, pracovní dobu jako „dob[u], v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci“, dobu odpočinku jako „dob[u], která není pracovní dobou“, a pracovní pohotovost jako „dob[u], v níž je zaměstnanec připraven

k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn“.

12 Ustanovení § 95 téhož zákona, nazvaného „Pracovní pohotovost“, znějí takto:

„1) Podmínkou pracovní pohotovosti je předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance. Pracovní pohotovost může být na pracovišti nebo na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě.

2) Zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout pracovní pohotovost na pracovišti v rozsahu nejvýše 400 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout pracovní pohotovost také na jiném dohodnutém místě. V rámci dohodnuté pracovní pohotovosti může zaměstnavatel zaměstnanci pracovní pohotovost nařídit. V podnikové kolektivní smlouvě lze snížit rozsah pracovní pohotovosti na pracovišti, případně stanovit rozsah pracovní pohotovosti na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě.

3) Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda; výkon práce v rámci pracovní pohotovosti nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas a zahrnuje se do limitů práce přesčas.

4) Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává; zaměstnanci za tuto dobu přísluší odměna podle zvláštního právního předpisu [zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělků, ve znění pozdějších předpisů, a č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů].“

13 Ustanovení § 15 zákona č. 1/1992 Sb., nazvaného „Odměna za pracovní pohotovost“, stanoví:

„Není-li odměna za pracovní pohotovost [§ 95 zákoníku práce] sjednána v kolektivní nebo pracovní smlouvě, přísluší zaměstnanci za hodinu pracovní pohotovosti tato odměna nejméně ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku při pracovní pohotovosti na pracovišti nebo 10 % průměrného hodinového výdělku při pracovní pohotovosti mimo pracoviště.“

14 Ustanovení § 19 zákona č. 143/1992 Sb. pod názvem „Odměna za pracovní pohotovost“ stanoví:

„1) Za hodinu pracovní pohotovosti [§ 95 zákoníku práce] na pracovišti mimo pracovní dobu zaměstnance přísluší zaměstnanci odměna ve výši 50 %, a jde-li o den pracovního klidu, ve výši 100 % poměrné části platového tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku, připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, na který připadla pracovní pohotovost.

2) Za hodinu pracovní pohotovosti mimo pracoviště mimo pracovní dobu zaměstnance přísluší zaměstnanci odměna ve výši 15 %, a jde-li o den pracovního klidu, ve výši 25 % poměrné části platového tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku, připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v měsíci, na který připadla pracovní pohotovost.

3) Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci plat. Odměna za pracovní pohotovost v takovém případě nepřislouží.“

Spor v původním řízení a předběžná otázka

15 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že J. Vorel je zaměstnaný u NČK jako lékař na základě smlouvy na dobu neurčitou.

16 V průběhu období od 1. května do 31. října 2004 mu NČK nařídila zajišťovat pracovní pohotovost na pracovišti a za tuto pohotovost mu zaplatila odměnu odpovídající odměně specificky stanovené vnitrostátními právními předpisy v oblasti pracovní pohotovosti.

17 Jan Vorel napadá výpočet této odměny u Okresního soudu v Českém Krumlově a navrhuje, aby tento soud uložil NČK zaplatit mu doplatek mzdy ve výši 29 151 Kč, zvýšený o úroky, přičemž tato částka odpovídá rozdílu mezi odměnou, jež mu byla uhrazena za pracovní pohotovost v nemocnici, kterou vykonával během uvedeného období, a platem, který by mu měl být uhrazen, pokud by byla tato pohotovost uznána za běžný výkon práce.

18 Návrh J. Vorla se opírá o rozsudek Soudního dvora ze dne 9. září 2003, Jaeger (C-151/02, Recueil, s. I-8389), podle něž pracovní pohotovost vykonávaná lékařem v režimu fyzické přítomnosti v nemocnici představuje jako celek pracovní dobu ve smyslu směrnice 93/104, a to i když může dotčený na pracovišti během období, kdy nejsou vyžadovány jeho služby, odpočívat. Jan Vorel z uvedeného rozsudku dovozuje, že celková doba, po kterou vykonával v nemocnici pracovní pohotovost, musí být kvalifikována jako „pracovní doba“ ve smyslu směrnic 93/104 a 2003/88, což podle něj znamená, že za ni v souladu s těmito směrnici náleží ze strany NČK stejná odměna, jako kdyby skutečně vykonával práci, a to i když část této doby uběhla při čekání na skutečnou práci.

19 Naproti tomu NČK nejprve uplatňuje, že se při výpočtu odměny J. Vorla držela platné vnitrostátní právní úpravy, podle které pracovní pohotovost, během níž nedojde k výkonu práce, nelze považovat za skutečnou pracovní dobu, nicméně náleží za ni určitá finanční náhrada. Dále tvrdí, že výše uvedený rozsudek Jaeger se omezuje na požadavek, aby pracovní pohotovost, během níž lékař nevykonává žádnou skutečnou činnost, nebyla kvalifikována jako doba odpočinku ve smyslu směrnice 93/104. Konečně, podle NČK v současné době probíhají jednání za účelem změny směrnice 2003/88, pokud jde mimo jiné o pojem „pracovní doba“ v právu Společenství.

20 Okresní soud v Českém Krumlově, máje za to, že k vyřešení sporu, který mu byl předložen, je za těchto podmínek nezbytný výklad práva Společenství, se rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Je z hlediska souladu se směrnici [...] 93/104, jakož i s rozhodnutím [...] Jaeger třeba při posuzování pracovních právních otázek považovat čekání lékaře na práci při pracovní pohotovosti na jeho pracovišti v nemocnici za výkon práce?“

K předběžné otázce

21 V souladu s čl. 104 odst. 3 prvním pododstavcem jednacího řádu, pokud lze odpověď na předběžnou otázku jasně vyvodit z judikatury, může Soudní dvůr po vyslechnutí generálního advokáta kdykoli rozhodnout usnesením s odůvodněním, které obsahuje odkaz na příslušnou judikaturu. Soudní dvůr se domnívá, že ve věci v původním řízení tomu tak je.

22 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda směrnice 93/104 a 2003/88 musí být vykládány v tom smyslu, že brání právní úpravě členského státu, podle níž pracovní pohotovost, kterou lékař vykonává v režimu fyzické přítomnosti na pracovišti, ale během které nevykonává žádnou skutečnou činnost, jednak není považována za „pracovní dobu“

ve smyslu uvedených směrnic, a jednak je odměňována nižší sazbou než skutečný výkon práce.

23 V tomto ohledu je důležité připomenout, že z ustálené judikatury vyplývá, že cílem směrnice 93/104 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 Společenství 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 délku pracovního týdne, přičemž ohledně této maximální hranice je výslovně upřesněno, že se do ní započítávají přesčasy. Jednotlivé požadavky, které uvedená směrnice stanoví v oblasti maximální pracovní doby a minimální doby odpočinku, jsou tak obzvláště důležitými pravidly sociálního práva Společenství, z nichž musí mít prospěch každý pracovník (viz rozsudek ze dne 1. prosince 2005, Dellas a další, C-14/04, Sb. rozh. s. I-10253, body 40, 41 a 49 a uvedená judikatura).

24 Pokud jde konkrétněji o pojem „pracovní doba“ ve smyslu směrnice 93/104, Soudní dvůr opakovaně rozhodl, že tato směrnice definuje uvedený pojem jako jakoukoli dobu, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svoji činnost nebo povinnosti, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, a že tento pojem je třeba chápat v protikladu k době odpočinku, přičemž oba pojmy se vzájemně vylučují (výše uvedený rozsudek Dellas a další, bod 42 a uvedená judikatura).

25 V této souvislosti Soudní dvůr upřesnil, že jednak směrnice 93/104 nestanoví přechodnou kategorii mezi pracovní dobou a dobou odpočinku, a jednak mezi charakteristické prvky pojmu „pracovní doba“ ve smyslu této směrnice nepatří intenzita práce vykonávané zaměstnancem nebo jeho výkonnost (výše uvedený rozsudek Dellas a další, bod 43).

26 Soudní dvůr rovněž v tomto ohledu rozhodl, že pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ ve smyslu směrnice 93/104 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 (viz výše uvedený rozsudek Dellas a další, body 44 a 45 a uvedená judikatura).

27 Soudní dvůr z toho dovodil, že pracovní pohotovost vykonávaná pracovníkem v režimu fyzické přítomnosti v zařízení zaměstnavatele musí být považována jako celek za „pracovní dobu“ ve smyslu směrnice 93/104 bez ohledu na práci skutečně vykonanou dotčenou osobou v průběhu této pracovní pohotovosti (viz výše uvedený rozsudek Dellas a další, bod 46 a uvedená judikatura).

28 Skutečnost, že pracovní pohotovost zahrnuje určitá období nečinnosti, je tedy v této souvislosti zcela irelevantní. Rozhodujícím faktorem pro závěr, že taková pracovní pohotovost, kterou pracovník vykonává na svém skutečném pracovišti, vykazuje charakteristické prvky pojmu „pracovní doba“ ve smyslu směrnice 93/104, je totiž skutečnost, že je povinen být fyzicky přítomen na místě určeném zaměstnavatelem a být mu k dispozici, aby mohl v případě potřeby okamžitě poskytnout odpovídající služby. Je tedy třeba tyto povinnosti považovat za povinnosti spadající do výkonu pracovních povinností tohoto pracovníka (viz výše uvedený rozsudek Dellas a další, body 47 a 48 a uvedená judikatura).

29 Vzhledem k tomu, že články 1 až 6 směrnice 2003/88 mají v podstatě totožné znění jako články 1 až 6 směrnice 93/104, je výklad této směrnice, který je připomenut v bodech 24 až 28 tohoto usnesení, plně použitelný na směrnici 2003/88.

30 Okolnost, že v současné době probíhají v Radě Evropské unie práce za účelem případné změny směrnice 2003/88, není v tomto ohledu vůbec relevantní, a to tím spíše, že k výkonu práce dotčenému v původním řízení došlo během roku 2004.

31 V důsledku toho je třeba učinit závěr, že v rámci pracovní pohotovosti vykonávané lékařem na pracovišti musí být období, během nichž čeká na výkon skutečné práce, jako celek kvalifikována jako pracovní doba a případně jako přesčasy ve smyslu směrnic 93/104 a 2003/88, aby bylo zajištěno dodržení všech minimálních požadavků v oblasti délky pracovní doby a odpočinku zaměstnanců, které jsou stanoveny těmito směrnicemi a mají účinně chránit bezpečnost a zdraví pracovníků.

32 Pokud jde o dopad, který může mít takový režim, jako je režim dotčený v původním řízení, na úroveň odměny pobírané dotčenými zaměstnanci, z judikatury Soudního dvora vyplývá, že s výjimkou takového zvláštního případu, jako je případ uvedený v čl. 7 odst. 1 směrnice 93/104 v oblasti placené dovolené za kalendářní rok (viz rozsudky ze dne 26. června 2001, BECTU, C-173/99, Recueil, s. I-4881; ze dne 16. března 2006, Robinson-Steele a další, C-131/04 a C-257/04, Sb. rozh. s. I-2531, a ze dne 6. dubna 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Sb. rozh. s. I-3423), se uvedená směrnice omezuje na stanovení pravidel pro některé aspekty úpravy pracovní doby, takže se v zásadě nevztahuje na odměňování pracovníků (viz výše uvedený rozsudek Dellas a další, bod 38).

33 V tomto ohledu je namístě dodat, že ve výše uvedeném rozsudku Jaeger, na nějž odkazuje předkládající soud v otázce položené Soudnímu dvoru, bylo v bodě 26 upřesněno, že spor v původním řízení, který vedl k vydání uvedeného rozsudku, se týkal výlučně aspektů pracovního práva souvisejících s obdobími pracovní pohotovosti, s vyloučením podmínek náhrady za tato období.

34 Krom toho výklad připomenutý v bodě 32 tohoto usnesení je na základě totožných důvodů použitelný na směrnici 2003/88.

35 Za těchto podmínek směrnice 93/104 a 2003/88 nebrání tomu, aby členský stát uplatňoval právní úpravu, která, pro účely odměňování pracovníka a pokud jde o pracovní pohotovost vykonávanou tímto pracovníkem na jeho pracovišti, zohledňuje odlišně období, během nichž je skutečně vykonávána práce, a období, během nichž k výkonu skutečné práce nedojde, za předpokladu, že takový režim plně zaručuje užitečný účinek práv, která pracovníkům přiznávají uvedené směrnice za účelem účinné ochrany jejich zdraví a bezpečnosti.

36 S ohledem na výše uvedené úvahy je namístě odpovědět na položenou otázku tak, že směrnice 93/104 a 2003/88 musí být vykládány v tom smyslu, že:

– brání právní úpravě členského státu, podle níž pracovní pohotovost, kterou lékař vykonává v režimu fyzické přítomnosti na pracovišti, ale během které nevykonává žádnou skutečnou činnost, není považována v plném rozsahu za „pracovní dobu“ ve smyslu uvedených směrnic;

– nebrání tomu, aby členský stát uplatňoval právní úpravu, která, pro účely odměňování pracovníka a pokud jde o pracovní pohotovost vykonávanou tímto pracovníkem na jeho pracovišti, zohledňuje odlišně období, během nichž je skutečně vykonávána práce, a období, během nichž k výkonu skutečné práce nedojde, za

předpokladu, že takový režim plně zaručuje užitečný účinek práv, která pracovníkům přiznávají uvedené směrnice za účelem účinné ochrany jejich zdraví a bezpečnosti.

K nákladům řízení

37 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (pátý senát) rozhodl takto:

Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES ze dne 22. června 2000, jakož i směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, musí být vykládány v tom smyslu, že:

- brání právní úpravě členského státu, podle níž pracovní pohotovost, kterou lékař vykonává v režimu fyzické přítomnosti na pracovišti, ale během které nevykonává žádnou skutečnou činnost, není považována v plném rozsahu za „pracovní dobu“ ve smyslu uvedených směrnic;
- nebrání tomu, aby členský stát uplatňoval právní úpravu, která, pro účely odměňování pracovníka a pokud jde o pracovní pohotovost vykonávanou tímto pracovníkem na jeho pracovišti, zohledňuje odlišně období, během nichž je skutečně vykonávána práce, a období, během nichž k výkonu skutečné práce nedojde, za předpokladu, že takový režim plně zaručuje užitečný účinek práv, která pracovníkům přiznávají uvedené směrnice za účelem účinné ochrany jejich zdraví a bezpečnosti.

V Lucemburku dne 11. ledna 2007.

Podpisy.