

## USNESENÍ

Okresní soud v Českém Krumlově rozhodl samosoudkyní JUDr. Milenou Hrdličkovou ve věci žalobce **MUDr.** , r.č. , bytem právně zastoupen JUDr. Lubošem Tichým, advokátem se sídlem AK Václavské nám. 57, Praha 1, proti žalované **Nemocnici Český Krumlov, příspěvková organizace**, Nad Nemocnicí 153, Český Krumlov, IČ 00070548, v řízení o zaplacení částky 29.151,- Kč s příslušenstvím

### t a k t o :

Okresní soud v Českém Krumlově v nadepsané věci se rozhodl podat Soudnímu dvoru Evropských společenství žádost o rozhodnutí o předběžné otázce.

Určeno:

Kanceláři Soudního dvora Evropských společenství, L-2925, Lucemburk (Luxemburg), Luxemburg.

Ve shora nadepsané věci Okresní soud v Českém Krumlově, Česká republika žádá tímto o zahájení řízení o předběžné otázce.

**Předmět sporu:** Žalobce žalobou na peněžité plnění žádá doplatek mzdy za období od 01.05.2004 do 31.10.2004 za výkon ústavních pohotovostních služeb žalobce jako lékaře u žalovaného (v nemocnici), kdy žalobce se domáhá mzdy za běžný výkon práce, nikoliv za výkon pohotovostní služby. Právě žalovaná částka 29.151,-Kč představuje rozdíl mezi částkou, která mu byla za část předmětných ústavních pohotovostních služeb uhrazena z titulu odměny za pracovní pohotovost a tím, co podle jeho názoru by mu mělo být uhrazeno, pokud by tato část ústavních pohotovostních služeb byla hodnocena jako běžný výkon práce.

Za nesporné v tomto sporu se pokládá následující:

Žalobce je zaměstnancem žalovaného na základě uzavřené pracovní smlouvy, pracuje jako lékař v Nemocnici v Českém Krumlově a žalovaný mu v období od 01.05.2004 do 31.10.2004 nařídil ústavní pohotovostní služby, za které ho odměňoval jako za pracovní pohotovost.

### Právní úprava vnitrostátními předpisy:

Tuto problematiku jednak upravuje zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění účinném k 01.05.2004, konkrétně jde o § 95 odst. 4 zákoníku práce upravující pracovní pohotovost podle které ho pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde se do pracovní doby nezapočítává. Zaměstnanci za tuto dobu přísluší odměna podle zvláštního předpisu, jímž v konkrétním případě je předpis č. 1 z roku 1992 Sb. v platném znění a zákon

č. 143/1992 Sb. o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech.

Další český právní předpis, kterého je třeba použít je zákon č. 93 Sb. v platném znění, tj. ústavní zákon, Ústava ČR, čl. 1 odst. 2, čl. 10 a čl. 10a.

**Právo společenství podle názoru soudu relevantní v daném případě a kterého se žalobce dovolává:**

Směrnice Rady ES 93/104/ES ze dne 23.11.1993 o některých aspektech pracovní doby, konkrétně čl. 2 odst. 1, jež vymezuje pojem pracovní doby, čl. 18 a dále rozsudek ze dne 09.09.2003 v případě věci C-151/02 (odkaz na soudní řízení dle čl. 234 ES Zemského pracovního soudu Schleswig-Holstein, na předběžné opatření v řízení probíhajícím před soudem mezi Zemským hlavním městem Kiel a N J . O výkladu Směrnice Rady 93/104/ES.

Rozhodnutím Soudního dvora Evropských společenství 106/89 Marleasing, 1990, SbSD I-4135, odst. 8, jehož závěr zní: Při aplikaci vnitrostátního práva, ač byla daná ustanovením přijata před nebo po směrnici, je členský stát povolán vykládat jej v maximální možné míře ve světle znění a účelu směrnice.

Předběžná otázka Okresního soudu v Českém Krumlově v nadepsané věci zní následovně: Je z hlediska souladu se Směrnicí ES 93/104, jakož i s rozhodnutím Soudního dvora Evropských společenství C-151/02 ve věci město Kiel vs. N J třeba při posuzování pracovně právních otázek považovat čekání lékaře na práci při pracovní pohotovosti na jeho pracovišti v nemocnici za výkon práce?

Pro úplnost ve shora označené věci se přikládá žaloba žalobce ve fotokopii, došla soudu dne 12.10.2005, dále písemné vyjádření žalovaného došlé soudu dne 04.11.2005 včetně právního názoru.

Za vyhovění žádosti a posouzení předběžné otázky zdvořile děkuji.

Okresní soud v Českém Krumlově  
dne 28. listopadu 2005

JUDr. Milena Hrdličková,  
samosoudkyně

**Přílohy:**

- žaloba
- písemné vyjádření žalovaného včetně právního názoru
- usnesení o přerušení řízení

Posláno ve trojím vyhotovení

h. název 3

ΤΕΛΕΙΑ ΕΠΙΘΕΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΠΙΘΕΤΗ  
 TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS  
 SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČNOSTÍ  
 DE EUROPEISKE FELLESKABERS DOMSTOLE  
 GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN  
 EUROOPA ÜHENDUSTLIKOHUS  
 ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ  
 COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES  
 COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES  
 CURTEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚII EUROPENE  
 SÚDNY DVOR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTEV  
 EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN  
 EUROPEISKA GEMENSKAPENS DOMSTOLE  
 EUROOPAS KOPIENU TIESA



EUROPOS BENDROJI TEISINGUMO TEISMAS  
 AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉG BÍRSÁGA  
 IL-QORTI TAL-ĠUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ  
 HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN  
 TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH  
 TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS  
 CURTEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚII EUROPENE  
 SÚDNY DVOR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTEV  
 SODISËET EVROPSKIH SKUPNOSTI  
 EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN  
 EUROPEISKA GEMENSKAPENS DOMSTOLE

### 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

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 vyloučení generálního advokáta,

\* Jednací jazyk: čeština.

CS

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 směrnici 93/104 od 2. srpna 2004.
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi 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 člancích 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 výdělku, 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 nepřisluší.“

#### **Spor v původním řízení a předběžná otázka**

- 15 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že \_\_\_\_\_ 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 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 se opírá o rozsudek Soudního dvora ze dne 9. září 2003, (C-151/02, Recueil, s. I-8389), podle nějž 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. 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 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 J 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, maje 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 směrnicí [...] 93/104, jakož i s rozhodnutím [...] J třeba při posuzování pracovních 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 jednatého řádu, pokud lze odpověď na předběžnou otázku jasně vyvodit z judikatury, může Soudní dvůr po vyslechnutí generálního advokáta kdykoli rozhodnout usnesením s odůvodněním,

kteře 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 ... 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



-170-

používání uvedených pojmů ve všech členských státech (viz výše uvedený rozsudek ... 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 D ... 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 D ... 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 přesčas 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, ... 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 E a další, bod 38).

- 33 V tomto ohledu je namístě dodat, že ve výše uvedeném rozsudku, 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 vyložením 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.

Vedoucí soudní kanceláře

Předseda pátého senátu

R. Grass

R. Schintgen



Ověřený opis,

V Lucemburku dne 11 -01- 2007

Vedoucí kanceláře soudního dvora,

v.z.

*H. v. Holstein*  
H.v. Holstein

Náměstek vedoucího soudní kanceláře

I - 9

h. Mireš a. (4)

Originál

Toto rozhodnutí bylo provedeno  
dne 20/11/07  
Okresní soud v Českém Krumlově  
dne 20/11/07

Spisová značka: 6C 296/2005-99

## USNESENÍ

Okresní soud v Českém Krumlově rozhodl samosoudkyně JUDr. Milenou Hrdličkovou ve věci žalobce MUDr. r.č. bytem právně zastoupen JUDr. Lubošem Tichým, advokátem se sídlem AK Václavské nám. 57, Praha 1, proti žalované Nemocnici Český Krumlov, příspěvková organizace, Nad Nemocnicí 153, Český Krumlov, IČ 00070548, v řízení o zaplacení částky 29.151,- Kč s příslušenstvím

### t a k t o :

Řízení se přerušuje.

### O d ů v o d n ě n í :

Žalobce se u podepsaného soudu po žalovaném domáhá zaplacení částky 29.151,-Kč představující rozdíl mezi odměnou za pohotovostní služby, které žalovaný hodnotil jako pracovní pohotovost a odměnou, kterou za výkon těchto služeb jako výkon práce požaduje žalobce. A to za období od května 2004 do října 2004.

Žalovaný se žalobě brání, tvrdíce, že se ve vztahu k žalobci řídil platnou legislativou, tj. konkrétně ustanovením § 95 zákona č. 65/95 Sb., tzn. zákoníkem práce účinném ve znění pro rok 2004.

V konkrétním případě z žaloby a z vyjádření žalovaného jest napevno položeno: žalobce u žalovaného pracuje na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou jako lékař a v období od května do října 2004 byl žalovaným pověřen výkonem ústavních pohotovostních služeb.

Při odměňování žalobce žalovaný vycházel z ustanovení § 95 odst. 4 zákoníku práce a podle předpisu 1/92 Sb. v platném znění a podle zákona č. 143/92 Sb. o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech ve znění pozdějších předpisů.

Žalobce svůj nárok opírá o rozhodnutí Soudního dvora Evropských společenství C-151/02 ve věci město Kiel vs. , jež obsahuje výklad Směrnice ES 93/104, o určitých aspektech stanovené týdenní pracovní doby. Vycházejí z této směrnice a i z výkladu Soudního dvora Evropských společenství a tvrdíce, že doba strávená lékařem na pracovišti musí být hodnocena zcela jako výkon práce, tj. bez ohledu na skutečnost, že část této doby lékař vykonával „pouze“ pracovní pohotovost bez přímého výkonu práce (viz odst. 71 rozsudku č. C-151/02). Žalobce dovozuje, že celá doba výkonu ústavní pohotovostní služby v souladu se Směrnicí ES 93/104 musí být ze strany žalovaného uhrazena jako výkon práce i přesto, že část této doby žalobce strávil tzv. čekáním na práci.

Žalovaný se tomuto výkladu činěného žalobcem na tento konkrétní případ brání, uvádějící, že čl. 3 zmiňované Směrnice ES zavazuje členské státy přijmout nezbytná opatření k zajištění toho, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11-ti po sobě jdoucích hodin během 24 hodin a uvádějící, že rozhodnutí C-151/02 z 09.09.2003

**pokračování**

- 2 -

6C 296/2005 - 100

ve kterém šlo o rozhodnutí o předběžné otázce, kterou vznesl Landesarbeitsgericht schleswig – Holstein ve věci žalobce N J je v právní větě tohoto rozhodnutí konstatováno, že transpozice směrnic o pracovní době nesmí vést k tomu, aby národní pravidlo klasifikovalo dobu v níž lékař nevykonává během pohotovostní služby své profesní povinnosti pro zaměstnavatele i když musí být přítomen v areálu nemocnice, jako dobu odpočinku. S obranou dále takovou, že samotná Směrnice Rady ES 93/104 byla změněna Směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88 ve znění přílohy 1, části A a vstoupila v platnost 02.08.2004, když závazky členských států ve lhůtách byly ponechány a došlo ke změně referenčních lhůt pro členské státy. Dne 22.09.2004 přijala Evropská komise návrh směrnice, kterou se mění Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88, kde v čl. 2 je vymezeno nové znění směrnice. Návrh nového znění byl projednán 04.10.2004 a žalovaný nemá informaci o tom, jaké byly závěry projednání tohoto návrhu. Žalovaný současně v rámci obrany uvádí, přijmout takový výklad pracovní pohotovosti, který bude v souladu se Směrnicí ES se s odkazem na čl. 249 (dle předchozího číslování článku 189) Smlouvy o ES nepředpokládá, když tento článek nepředpokládá bezprostřední použitelnost směrnic ES. Evropský soudní dvůr v rámci přijaté judikatury přiznal směrnicím ES jistou bezprostřední použitelnost, avšak za současného splnění určitých daných podmínek. Mezi tyto podstatné podmínky patří např. existence situace kdy členský stát v transpoziční době netransponuje směrnici vůbec a zároveň je směrnice dostatečně jasná a přesná. Směrnice Rady 93/104 byla v pozměněném znění dle Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88 částečně do zákona 65/65 Sb., do zákoníku práce částečně implementována.

Žalobce v konkrétním případě navrhl, aby soud předložil Soudnímu dvoru Evropských společenství předběžnou otázku k výkladu Směrnice ES 93/104 ve znění, „zda z hlediska souladu se Směrnicí ES 93/104 jakož i s rozhodnutím Soudního dvora Evropských společenství C-151/02 ve věci město Kiel vs. třeba při posuzování pracovních otázek považovat čekání lékaře na práci při pracovní pohotovosti na jeho pracovišti v nemocnici za výkon práce?“

Současně žalobce navrhl přerušeni řízení.

Podle § 109 odst. 1 písm. d) o.s.ř. soud přeruší řízení, jestliže rozhodl, že požádá Soudní dvůr Evropských společenství o rozhodnutí o předběžné otázce. Vzhledem k tomu, že soud dal průchod návrhu žalobce a rozhodl se, že požádá Soudní dvůr Evropských společenství o rozhodnutí o předběžné otázce, musel postupovat ve smyslu zmiňovaného ustanovení o.s.ř. a řízení přerušit.

**Poučení:** Proti rozhodnutí o přerušeni řízení lze podat odvolání do 15 dnů ode doručení písemného vyhotovení ke Krajskému soudu v Českých Budějovicích prostřednictvím soudu okresního.

Okresní soud v Českém Krumlově  
dne 28. listopadu 2005

**JUDr. Milena Hrdličková**  
samosoudkyně



Originál

Spisová značka: 6C 296/2005-199

10/2005  
10/2005  
3



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Českém Krumlově rozhodl v senátě složeném z předsedkyně **JUDr. Mileny Hrdličkové a přísedících Marie Jiříčkové a Karla Štabrňáka** v právní věci žalobce **MUDr. [ ]**, nar. [ ] ytem [ ] právně zastoupen **JUDr. Lubošem Tichým**, advokátem, se sídlem Praha 1, Václavské náměstí 57, proti žalované **Nemocnici Český Krumlov, a.s.**, Nad Nemocnicí 153, Český Krumlov, IČ 26095149, v řízení o zaplacení částky 29.151,- Kč s příslušenstvím

t a k t o :

I. Návrh žalobce, aby soud žalovanému uložil povinnost zaplatit mu částku 29.151,- Kč s příslušenstvím se zamítá.

II. Žalovaný vůči žalobci nemá právo na náhradu nákladů řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobce se v řízení před soudem po žalované domáhal zaplacení částky 29.151,- Kč, která představuje rozdíl mezi odměnou za pracovní pohotovost, kterou žalobce jako lékař u žalovaného skutečně obdržel a odměnou, která by odpovídala jeho platu za normální výkon práce v řádné pracovní době. Žalobce svůj nárok odůvodnil odkazem na rozhodnutí Soudního dvora Evropských společenství C 151/02 ve věci město Kiel versus [ ], jež obsahuje výklad Směrnice ES 93/104 o určitých aspektech stanovené týdenní pracovní doby. Žalobu postavil na výkladu – doba strávená lékařem na pracovišti musí být hodnocena zcela

jako výkon práce, to je bez ohledu na skutečnost, že část této doby lékař vykonával pouze pracovní pohotovost bez přímého výkonu práce.

Žalovaný s žalobou nesouhlasil a navrhoval, aby tato žaloba byla v celém rozsahu zamítnuta. Jednak žalovaný poukázal na to, že směrnice, o kterou se žaloba opírá, byla 2.8.2004 nahrazena směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/EE, dovodil však, že čekání lékaře na práci při pracovní pohotovosti je sice třeba započítat do pracovní doby, avšak na druhé straně tato skutečnost neznamená, že za toto čekání má náležet stejná odměna, jako za řádný výkon práce. Žalovaný doplnil, že si při odměňování žalobce počínal zcela v souladu s platným Zákoníkem práce § 95 zákona č.65/1965 Sb. ve znění platném pro rok 2004 a v souladu s předpisy souvisejícími s odměňováním pracovní pohotovosti.

Nesporným v tomto sporu zůstalo následující:

Žalobce byl zaměstnancem žalovaného, resp. jeho právního předchůdce, skutečně žalovaný pověřil žalobce v rozhodném období od 5. měsíce roku 2004 do 10. měsíce 2004 výkonem ústavních pohotovostních služeb. Za výkon ústavních pohotovostních služeb mu poskytl odměnu, ze které žalobce vycházel při výpočtu uplatněného nároku.

V souladu s návrhem žalobce soud předložil Soudnímu dvoru Evropských společenství Lucemburk předběžnou otázku, tak, jak ji žalobce formuloval v žalobě a v doplnění žaloby. Tedy, zda při posuzování pracovně právních otázek je třeba považovat čekání lékaře na práci při pracovní pohotovosti na jeho pracovišti v nemocnici za výkon práce. Soudní dvůr (pátý senát) usnesením ze dne 11.1.2007 v této věci na položenou předběžnou otázku rozhodl následovně: „Směrnice Rady 93/104/EF ze dne 23.11.1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/EE ze dne 22.6.2000, jakož i směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/EE ze dne 4.11.2003 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 vykonávaná 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.

Po provedeném dokazování soud uzavírá:

V řízení byl zjištěn následující skutkový stav.

V období od 1.5. do 31.10.2004 byl žalobce zaměstnancem právního předchůdce žalovaného. Ten mu nařídil zajišťovat pracovní pohotovost na pracovišti a za tuto pohotovost mu zaplatil odměnu odpovídající odměně stanovené vnitrostátními právními předpisy v oblasti pracovní pohotovosti. Žalobce nárokuje plat rovnající se běžnému výkonu práce dovozuje, že vnitrostátní úprava je vadnou ve smyslu shora citované Směrnice a rozhodnutím Evropského soudního dvora ve věci

Vychází-li soud z rozhodnutí o předběžné otázce a ze zmiňované Směrnice lze uzavřít: doba po kterou vykonával žalobce pracovní pohotovost v nemocnici, je pracovní dobou ve smyslu zmiňovaných směrnic.

Za tento výkon pohotovosti v rámci pracovní doby mu však přísluší odměna podle vnitrostátních předpisů daná zákonem č. 65/1965 Sb. účinným k 1.5.2004 tj. Zákoníkem práce § 83 jsou vymezeny pojmy a toto ustanovení vymezuje pracovní dobu, jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, dobu odpočinku jako dobu, která není pracovní dobou a pracovní pohotovost, jako dobu, 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. Pracovní pohotovost je v § 95 v odstavci 1 uvozena tak, že 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. 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 nařídít. Podle odstavce 3 ustanovení § 95 Zákoníku práce za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda, výkon práce v rámci pracovní pohotovosti nad rozsah stanovené týdenní pracovní době je prací přesčas a zahrnuje se do limitu práce přesčas. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde se do pracovní doby nezapočítává, zaměstnanci za tuto dobu přísluší odměna podle zvláštního právního předpisu (§ 95 odst. 4). Zvláštním předpisem v konkrétním případě je zákon č. 1/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку. Konkrétně § 15 a § 19 pak hovoří o způsobu odměňování za pracovní pohotovost.

Právní hodnocení: soud žalobu zamítl dospívaje k závěru, že nárok žalobce není dán. Žalobce v konkrétním případě neprokázal, že by měl být odměňován za výkon práce pokud vykonával pracovní pohotovost v rámci pracovní doby na pracovišti. Jmenovaný v rozhodném období byl odměňován ve smyslu vnitrostátních právních předpisů, a jejich aplikace pro danou dobu není v rozporu se Směrnicí Evropského společenství, na kterou se žalobce odvolával, ani s rozhodnutím Evropského soudu v kauze.

Proto soud žalobu v celém rozsahu zamítl.



pokračování

Úspěšný žalovaný se výslovně svého práva na náhradu nákladů řízení před soudem vzdal. Tomu odpovídá výrok o nákladech řízení.

**P o u ě n í :** Proti tomuto rozhodnutí lze podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení písemného vyhotovení ke Krajskému soudu v Českých Budějovicích prostřednictvím soudu okresního.

Okresní soud v Českém Krumlově  
dne 21.5.2007

JUDr. Milena Hrdličková  
předsedkyně senátu

Okresní soud  
v Českém Krumlově  
25-10-2007  
Došlo: příl.:

Originál

Číslo jednací: 22Co 1882/2007 - 218

10/11/07  
10/11/07  
H



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK**

**JMÉNEM REPUBLIKY**

Krajský soud v Českých Budějovicích rozhodl jako soud odvolací v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Heleny Papouškové a soudců JUDr. Miloše Šimánka a JUDr. Věry Pavláskové v právní věci žalobce **MUDr.** , nar.

, zastoupeného JUDr. Lubošem Tichým, advokátem v Praze 1, Václavské náměstí 57, proti žalované **Nemocnici Český Krumlov, a.s.**, se sídlem v Českém Krumlově, Nad Nemocnicí 153, IČ 26095149, o zaplacení částky 29.151,- Kč s příslušenstvím, o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Českém Krumlově ze dne 21.5.2007, č.j. 6 C 296/2005-199, **t a k t o :**

Rozsudek soudu prvního stupně **se potvrzuje.**

Žalovaná nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení.

### **O d ů v o d n ě n í :**

Napadeným rozsudkem soud prvního stupně zamítnul návrh žalobce, aby soud žalované uložil povinnost zaplatit mu částku 29.151,- Kč s příslušenstvím. O nákladech řízení bylo rozhodnuto tak, že žalovaná nemá vůči žalobci právo na jejich náhradu.

V odůvodnění napadeného rozhodnutí soud prvního stupně konstatoval, že žalované částky se žalobce domáhal s tvrzením, že ta představuje rozdíl mezi odměnou za pracovní pohotovost, kterou žalobce jako lékař u žalované skutečně obdržel, a odměnou, která by odpovídala jeho platu za normální výkon práce v řádné pracovní době. Předmětný nárok pak

žalobce odůvodňoval odkazem na rozhodnutí Soudního dvora Evropských společenství C 151/02 ve věci město Kiel versus enž obsahuje výklad Směrnice ES 93/104, o určitých aspektech stanovené týdenní pracovní doby. Takto podle výkladu žalobce – doba strávená lékařem na pracovišti musí být hodnocena zcela jako výkon práce bez ohledu na skutečnost, že část této doby lékař vykonával pouze pracovní pohotovost bez přímého výkonu práce. Soud prvního stupně pak v řízení předložil Soudnímu dvoru Evropských společenství Lucemburk předběžnou otázku formulovanou tak, zda při posuzování pracovněprávních otázek je třeba považovat čekání lékaře na práci při pracovní pohotovosti na jeho pracovišti v nemocnici za výkon práce. Soud prvního stupně pak konstatoval, že usnesením ze dne 11.1.2007 soudní dvůr k položené předběžné otázce rozhodl tak, že dále přesně citované předpisy (směrnice Rady 93/104/EF ze dne 23.11.1993, o některých aspektech úpravy pracovní doby ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/EE ze dne 22.6.2000, stejně tak směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/EE ze dne 4.11.2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby) musí být vykládány tak, že a) 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, b) nebrání tomu, aby členský stát uplatňoval právní úpravu, která pro účely odměňování pracovníka, 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. Soud prvního stupně pak uzavřel, že žalobce byl v období od 1.5. do 31.10.2004 zaměstnancem právního předchůdce žalované a ten mu nařídil zajišťovat pracovní pohotovost na pracovišti a za tuto mu zaplatil odměnu odpovídající odměně stanovené vnitrostátními právními předpisy v oblasti pracovní pohotovosti. S odkazem na rozhodnutí o předběžné otázce a zmiňovanou směrnicí soud prvního stupně konstatoval, že doba, po kterou žalobce vykonával pracovní pohotovost v nemocnici, je pracovní dobou ve smyslu zmiňovaných směrnic, avšak za výkon pohotovosti v rámci pracovní doby mu přísluší odměna podle vnitrostátních předpisů daná zákonem č. 65/1965 Sb. (zákoník práce) účinným k 1.5.2004. V dalším soud prvního stupně citoval ust. § 83 a ust. § 95 odst. 1, 3 a 4 zákoníku práce a odkazoval rovněž na zvláštní předpis, jímž podle soudu prvního stupně je zákon č. 1/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů (zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku). Vlastní právní hodnocení věci soudem prvního stupně vyústilo v závěr, že žalobce neprokázal, že by měl být odměňován za výkon práce, pokud vykonával pracovní pohotovost v rámci pracovní doby na pracovišti. Pokud byl žalobce odměňován ve smyslu vnitrostátních právních předpisů, nebyla jejich aplikace pro danou dobu v rozporu se směrnicí Evropského společenství, ani s rozhodnutím Evropského soudu v kauze Jäger.

Proti tomuto rozsudku se žalobce odvolal a namítal, že soud prvního stupně dospěl k nesprávným právním závěrům, a to tehdy, když interpretoval názor Evropského soudního dvora, resp. směrnic dopadajících na oblast odměňování za pracovní pohotovost. Podle názoru

žalobce soud prvního stupně část rozhodnutí Evropského soudního dvora mylně vykládá tak, že byt' institut pracovní pohotovosti na pracovišti byl v předmětné době v zákoníku práce upraven v rozporu se závaznou evropskou právní úpravou danou směrnicí o některých aspektech úpravy pracovní doby, právní úprava bezprostředně navazující na tento právně vadný institut a stanovící způsob odměňování pracovní pohotovosti na pracovišti je plně aplikovatelná. Z takového výkladu pak podle názoru žalobce soud také nesprávně dovozuje, že při odměňování žalobce bylo namístež uplatnit dle zákona č. 143/1992 Sb. (nikoli zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, jak soud prvního stupně nepřesně uvedl) právě jinou výši odměny, než odměny za výkon práce v pracovní době. S takovým názorem se žalobce neztotožňuje, když zdůrazňuje, že nelze na jedné straně konstatovat protiprávnost úpravy institutu pracovní pohotovosti ve vnitrostátní právní úpravě a zároveň konstatovat, že právní úprava odměňování této pohotovosti, která z tohoto právně pochybeného institutu přímo vychází, je plně aplikovatelná. Podle přesvědčení žalobce tedy na pracovní pohotovost na pracovišti, při níž nebyla práce vykonávána a jejíž právní úprava v dané době chyběla, byla neaplikovatelná pro rozpor s právem EU, přičemž zároveň jako na nejbližší a z hlediska právní úpravy nepochybený pracovněprávní institut je na takovou pracovní pohotovost třeba pohlížet jako na výkon práce. Podle názoru žalobce by aplikace zákona o platu pro účely zvláštního odměňování pracovní pohotovosti byla možná ve smyslu usnesení Evropského soudního dvora jen tehdy, pokud by v tomto zákoně byla pracovní pohotovost definována jako součást pracovní doby, resp. jako zvláštní režim činnosti v této pracovní době, čemuž tak ale v dotčeném období nebylo. Žalobce tudíž navrhoval, aby odvolací soud napadený rozsudek změnil a žalobě v plném rozsahu vyhověl.

Žalovaná navrhovala potvrzení napadeného rozhodnutí, když zejména k námitkám žalobce zdůrazňovala, že článek 137 směrnice 93/104/ES ve spojení s článkem 136, článkem 1 odst. 1 a 2 i Preambulí směrnice je nezbytné vykládat tak, že cílem směrnice je úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přičemž otázka odměny za práci je ponechána plně na právní úpravě členských zemí. Zároveň odkazovala na závěry Evropského soudního dvora o tom, že v rozhodovací pravomoci členských států je určit a stanovit způsob odměňování pracovníka v době, kdy je na pracovišti v období, kdy vykonává skutečnou práci a v období, kdy tuto práci nevykonává. Okolnost, že ustanovení zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.) týkající se pracovní pohotovosti bylo shledáno jako právně vadné, nikterak neovlivňuje důvodnost rozlišení doby skutečné práce a doby, kdy práce vykonávána není.

Odvolací soud po zjištění, že odvolání, které zákon nevyklučuje, bylo podáno v zákonné patnáctidenní lhůtě, účastníkem řízení (ust. § 201, § 202 a § 204 odst. 1 o.s.ř.), a že se opírá o způsobilý odvolací důvod podle ust. § 205 odst. 2 písm. g) o.s.ř., přezkoumal napadený rozsudek podle ust. § 212 o.s.ř. a dospěl k závěru o nedůvodnosti podaného odvolání.

Odvolací soud má za to, že soud prvního stupně v daném případě správně a úplně zjistil skutkový stav a z takto zjištěného skutkového stavu vyvodil i správné právní závěry (pouze vyjma nepřesnosti týkající se odkazu na zvláštní právní předpis, podle kterého v dané věci náležela žalobci odměna za pracovní pohotovost, která však věcnou správnost rozsudku

neovlivnila). Proto lze v plném rozsahu odkázat na přesvědčivé odůvodnění napadeného rozhodnutí a jen pro úplnost s ohledem na odvolací námitky žalobce dodává odvolací soud následující.

Je zřejmé, že zvláštním právním předpisem, podle kterého ve smyslu ust. § 95 odst. 4 zákoníku práce (v tehdy platném znění) byl zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech ve znění pozdějších předpisů, neboť ani mezi účastníky nebylo sporu o tom, že právní předchůdce žalované byl příspěvkovou organizací (ust. § 1 odst. 1 písm. b/ zákona č. 143/1992 Sb.).

V ostatním nelze podle názoru odvolacího soudu žalobci v jeho odvolání přisvědčit. Právní posouzení věci soudem prvního stupně podle názoru odvolacího soudu plně odpovídá výkladu, resp. závěrům usnesení Evropského soudního dvora ze dne 11.1.2007, zn. C-437/05. V tomto ohledu je vhodné znovu odkázat na bod č. 31 uvedeného usnesení, v němž je vyjádřen závěr, že v rámci pracovní pohotovosti vykonávané lékařem na pracovišti musí být období, během nichž čeká na výkon skutečné práce, jako celek kvalifikováno 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. Zároveň je ale třeba reflektovat následující odstavec 32, v němž se uvádí, že ohledně odměny pobírané dotčenými zaměstnanci vyplývá z judikatury Soudního dvora (s výjimkou zvláštního případu uvedeného v článku 7 odst. 1 směrnice 93/104 v oblasti placené dovolené za kalendářní rok) se uvedená směrnice omezuje na stanovení pravidel pro některé aspekty úpravy pracovní doby, takže se v zásadě nevztahuje na odměňování pracovníků. Ačkoli tedy obecné vymezení pracovní pohotovosti podle ust. § 95 odst. 1 zákoníku práce (v tehdy platném znění) nekorespondovalo s tím, jak pracovní pohotovost definovaly směrnice 93/104 a 2003/88, neboť ve smyslu uvedených směrnic musí být pracovní pohotovost považována za pracovní dobu, přesto pokud podle týchž směrnic nic nebránilo členskému státu uplatňovat právní úpravu, která ohledně odměňování pracovníka za pracovní pohotovost vykonávanou na jeho pracovišti zohledňuje odlišně období, během nichž je skutečně práce vykonávána a období, kdy k výkonu skutečné práce nedojde (s tím, že takový režim ale zajišťuje „užitečný účinek práv, který pracovníkům přiznávají uvedené směrnice za účelem účinné ochrany jejich zdraví a bezpečnosti“), pak pokud žalobce byl odměňován v souladu s takovým vnitrostátním předpisem, když opak v řízení ani nebyl tvrzen, pak takový postup nebyl v rozporu se směrnicí ES 93/104 a závěr soudu prvního stupně o neopodstatněnosti uplatněného nároku byl tedy na místě.

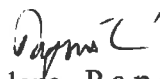
Za všech shora uváděných důvodů odvolací soud věcně správný rozsudek soudu prvního stupně potvrdil podle ust. § 219 o.s.ř.

O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto za užití ust. § 224 odst. 1 o.s.ř. podle

ust. § 142 odst. 1 o.s.ř. při zjištění, že žalovaná, která byla v odvolacím řízení úspěšná, se nákladů tohoto řízení výslovně vzdala.

**Poučení:** Proti tomuto rozsudku není dovolání přípustné, ledaže na základě dovolání podaného do dvou měsíců od doručení tohoto rozhodnutí k Nejvyššímu soudu ČR v Brně prostřednictvím Okresního soudu v Českém Krumlově dospěje dovolací soud k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam.

Krajský soud v Českých Budějovicích  
dne 25. září 2007

  
JUDr. Helena Papoušková  
předsedkyně senátu