

UZNESENIE SÚDNEHO DVORA (piata komora)

z 11. januára 2007*

Vo veci C-437/05,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Okresního soudu v Českém Krumlově (Česká republika) z 28. novembra 2005 a doručený Súdnemu dvoru 5. decembra 2005, ktorý súvisí s konaním:

Jan Vorel

proti

Nemocnice Český Krumlov,

SÚDNY DVOR (piata komora),

v zložení: predseda piatej komory R. Schintgen (spravodajca), sudcovia A. Borg Barthet a M. Ilešič,

* Jazyk konania: čeština.

generálny advokát: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
tajomník: R. Grass,

so zreteľom na to, že Súdny dvor má v súlade s článkom 104 ods. 3 prvým pododsekom svojho rokovacieho poriadku v úmysle rozhodnúť odôvodneným uznesením,

po vypočutí generálneho advokáta,

vydal toto

Uznesenie

- ¹ Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu smernice Európskeho parlamentu a Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197), zmenenej a doplnenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2000/34/ES z 22. júna 2000 (Ú. v. ES L 195, s. 41; Mim. vyd. 05/004, s. 27, ďalej len „smernica 93/104“), ako aj smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381), ktorá zrušila a nahradila smernicu 93/104 od 2. augusta 2004.
- ² Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pánom Vorelom a jeho zamestnávateľom, Nemocnicou Český Krumlov (ďalej len „NČK“), ktorý sa týka vymedzenia pojmu „pracovný čas“ v zmysle smerníc 93/104 a 2003/88, pokiaľ ide o pracovnú pohotovosť zašitovanú lekárom v nemocnici, ako aj odmenu náležiacu za túto pohotovosť.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

- 3 Smernica 93/104 bola prijatá na základe článku 118 A Zmluvy ES (články 117 až 120 Zmluvy ES boli nahradené článkami 136 ES až 143 ES), zatiaľ čo smernica 2003/88 uvádza ako právny základ článok 137 ES.
- 4 V súlade s článkom 1 nazvaným „Účel a rozsah pôsobnosti“ smernica 93/104 stanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času a vzťahuje sa na všetky odvetvia činností, súkromné alebo verejné, s výnimkou námorníkov.
- 5 Článok 2 smernice 93/104 nazvaný „Definície“ uvádza:

„Na účely tejto smernice platia tieto definície:

1. „pracovný čas“ je akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou;
2. „čas odpočinku“ je akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom;

...“

- 6 Uvedená smernica vo svojich článkoch 3 až 6 stanovuje opatrenia, ktoré sú členské štáty povinné prijať v prospech každého zamestnanca, najmä minimálnu dobu denného odpočinku a odpočinku v týždni, ako aj prestávky na odpočinok, a rovnako stanovuje maximálny týždenný pracovný čas.
- 7 V súlade s článkom 18 ods. 1 písm. a) smernice 93/104 v jej pôvodnom znení mali členské štáty najneskôr do 23. novembra 1996 prijať zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou alebo zaistiť, aby najneskôr do tohto dňa boli prijaté nevyhnutné opatrenia dohodou sociálnych partnerov, pričom členské štáty boli povinné prijať všetky nevyhnutné opatrenia, ktoré im umožnia v ktorejkoľvek dobe zaistiť výsledky stanovené uvedenou smernicou.
- 8 Ako vyplýva z jej odôvodnenia č. 1, smernica 2003/88 v záujme prehľadnosti zjednocuje ustanovenia smernice 93/104.
- 9 V súlade s článkom 28 smernica 2003/88 nadobudla účinnosť 2. augusta 2004.
- 10 Podľa tabuľky uvedenej v prílohe II tejto smernice články 1 až 6 smernice 93/104 zodpovedajú článkom 1 až 6 smernice 2003/88, pričom tieto ustanovenia majú v podstate totožné znenie.

Vnútroštátna právna úprava

- 11 V Českej republike vymedzuje § 83 zákona č. 65/1965 zákonníka práce, v znení platnom k 1. máju 2004, pracovný čas ako „dob[u], v ktorej je zamestnanec povinný

vykonávať pre zamestnávateľa prácu“, dobu odpočinku ako „dob[u], ktorá nie je pracovným časom“ a pracovnú pohotovosť ako „dob[u], v ktorej je zamestnanec pripravený na prípadný výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ktorá musí byť v prípade naliehavej potreby vykonaná nad rámec jeho rozvrhu pracovných zmien“.

- 12 Ustanovenie § 95 tohto zákona, nazvané „Pracovná pohotovosť“, je formulované takto:

- „1. Podmienkou pracovnej pohotovosti je predpoklad výkonu neodkladnej práce mimo rámec pracovného času zamestnanca. Pracovná pohotovosť môže byť na pracovisku alebo na inom mieste dohodnutom so zamestnancom.
2. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť pracovnú pohotovosť na pracovisku v rozsahu najviac 400 hodín v kalendárnom roku. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť pracovnú pohotovosť tiež na inom dohodnutom mieste. V rámci dohodnutej pracovnej pohotovosti môže zamestnávateľ zamestnancovi pracovnú pohotovosť nariadiť. V podnikovej kolektívnej zmluve možno znížiť rozsah pracovnej pohotovosti na pracovisku, prípadne stanoviť rozsah pracovnej pohotovosti na inom mieste dohodnutom so zamestnancom.
3. Za výkon práce v čase pracovnej pohotovosti prislúcha zamestnancovi mzda; výkon práce v rámci pracovnej pohotovosti nad rozsah stanoveného týždenného pracovného času je prácou nadčas a započítava sa do limitov práce nadčas.

4. Pracovná pohotovosť, pri ktorej k výkonu práce nedôjde, sa do pracovného času nezapočítava; zamestnancovi za túto dobu prislúcha odmena podľa osobitného právneho predpisu [zákony č. 1/1992 o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernej mzde, v znení neskorších predpisov, a č. 143/1992 o plate a odmene za pracovnú pohotovosť v rozpočtových a v niektorých ďalších organizáciách a orgánoch, v znení neskorších predpisov].“

- 13 Ustanovenie § 25 zákona č. 1/1992, nazvané „Odmena za pracovnú pohotovosť“, znie:

„Ak nie je odmena za pracovnú pohotovosť [§ 95 zákonníka práce] dohodnutá v kolektívnej alebo pracovnej zmluve, prislúcha zamestnancovi za hodinu pracovnej pohotovosti táto odmena najmenej vo výške 20 % priemernej hodinovej mzdy pri pracovnej pohotovosti na pracovisku alebo 10 % priemernej hodinovej mzdy pri pracovnej pohotovosti mimo pracoviska.“

- 14 Ustanovenie § 19 zákona č. 143/1992 pod názvom „Odmena za pracovnú pohotovosť“ stanovuje:

„1. Za hodinu pracovnej pohotovosti [§ 95 zákonníka práce] na pracovisku mimo pracovný čas zamestnanca prislúcha zamestnancovi odmena vo výške 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja, vo výške 100 % pomernej časti platovej tarify, osobného príplatku a zvláštneho príplatku, pripadajúca na jednu hodinu práce bez práce nadčas v kalendárnom mesiaci, na ktorý pripadla pracovná pohotovosť.

2. Za hodinu pracovnej pohotovosti mimo pracoviska mimo pracovný čas zamestnanca prislúcha zamestnancovi odmena vo výške 15 %, a ak ide o deň pracovného pokoja, vo výške 25 % pomernej časti platovej tarify, osobného príplatku a zvláštneho príplatku, pripadajúca na jednu hodinu práce bez práce nadčas v mesiaci, na ktorý pripadla pracovná pohotovosť.
3. Za výkon práce v dobe pracovnej pohotovosti prislúcha zamestnancovi plat. Odmena za pracovnú pohotovosť mu v takom prípade neprislúcha.“

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

- 15 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že pán Vorel je zamestnaný ako lekár v NČK na základe zmluvy na dobu neurčitú.
- 16 V priebehu obdobia od 1. mája do 31. októbra 2004 mu NČK nariadila zaistiť pracovnú pohotovosť na pracovisku a za túto pohotovosť mu bola zaplatená odmena zodpovedajúca odmene špecificky stanovenej vnútroštátnou právnou úpravou pre prípad výkonu pracovnej pohotovosti.
- 17 Pán Vorel napáda spôsob výpočtu tejto odmeny na Okresní soud v Českém Krumlově a žiada, aby tento súd uložil NČK zaplatať doplatku mzdy vo výške 29 151 Kč, zvýšeného o úrok z omeškania; táto čiastka zodpovedá rozdielu medzi odmenou, ktorá mu bola priznaná za pracovnú pohotovosť v nemocnici, ktorú vykonal v uvedenom období, a mzdou, ktorá mu mala byť zaplatená, ak by táto pohotovosť bola uznaná za obvyklý výkon práce.

- 18 Návrh pána Vorela sa opiera o rozsudok Súdneho dvora z 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, Zb. s. I-8389), podľa ktorého pracovná pohotovosť, ktorú lekár vykonáva v režime fyzickej prítomnosti v nemocnici, tvorí ako celok pracovný čas v zmysle smernice 93/104, a to aj napriek tomu, že dotknutá osoba je oprávnená na pracovisku odpočívať v období, keď nie sú požadované jej služby. Pán Vorel z uvedeného rozsudku odvodzuje, že celková doba, po ktorú vykonával v nemocnici pracovnú pohotovosť, mala byť posúdená ako „pracovný čas“ v zmysle smerníc 93/104 a 2003/88, čo podľa neho v súlade s týmito smernicami znamená, že mu za ňu mala byť zo strany NČK poskytnutá rovnaká odmena, ako keby skutočne vykonával prácu, i keď časť tejto doby uplynula čakaním na skutočný výkon práce.
- 19 Naopak, NČK najskôr uvádza, že pri výpočte odmeny pána Vorela postupovala v súlade s platnou vnútroštátnou právnou úpravou, podľa ktorej pracovnú pohotovosť, v priebehu ktorej nedôjde k výkonu práce, nemožno považovať za skutočný pracovný čas, napriek tomu však za ňu prislúcha určitá finančná náhrada. Ďalej uvádza, že už citovaný rozsudok Jaeger sa obmedzuje na požiadavku, aby pracovná pohotovosť, v priebehu ktorej lekár nevykonáva žiadnu skutočnú činnosť, nebola považovaná za dobu odpočinku v zmysle smernice 93/104. Nakoniec, ako uvádza, v súčasnosti prebiehajú diskusie s cieľom dosiahnuť zmenu smernice 2003/88, týkajúcu sa tiež pojmu pracovný čas v práve Spoločenstva.
- 20 Keďže Okresní soud v Českém Krumlově usúdil, že za týchto podmienok si riešenie sporu, ktorý prejednáva, vyžaduje výklad práva Spoločenstva, rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Má sa z hľadiska súladu so smernicou 93/104, ako aj s rozsudkom... Jaeger pri posudzovaní pracovnoprávných otázok považovať čakanie lekára na výkon práce počas pracovnej pohotovosti na jeho pracovisku v nemocnici za výkon práce?“

O prejudiciálnej otázke

- 21 V súlade s článkom 104 ods. 3 prvým pododsekom rokovacieho poriadku, ak odpoveď na položenú prejudiciálnu otázku môže byť jednoznačne vyvedená z judikatúry, Súdny dvor môže po vypočutí generálneho advokáta kedykoľvek rozhodnúť odôvodneným uznesením, ktoré obsahuje odkaz na danú judikatúru. Súdny dvor sa domnieva, že takým je prípad, o ktorý ide v prejednávanej veci.
- 22 Svojou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa majú smernice 93/104 a 2003/88 vykladať v tom zmysle, že im odporuje právna úprava členského štátu, podľa ktorej pracovná pohotovosť, ktorú vykonáva lekár v režime fyzickej prítomnosti na pracovisku, ale v priebehu ktorej nevykonáva žiadnu skutočnú činnosť, jednak nie je považovaná za „pracovný čas“ v zmysle uvedených smerníc, a jednak je odmeňovaná nižšou sadzbou, než v prípade skutočného výkonu práce.
- 23 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že z ustálenej judikatúry vyplýva, že cieľom smernice 93/104 je stanovenie minimálnych požiadaviek určených na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov prostredníctvom zbližovania vnútroštátnych právnych predpisov týkajúcich sa najmä dĺžky pracovného času. Táto harmonizácia na úrovni Spoločenstva v oblasti organizácie pracovného času smeruje k zaručeniu lepšej ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov prostredníctvom stanovenia minimálnej doby najmä denného a týždenného odpočinku, ako aj primeraných prestávok v práci a stanovením maximálneho týždenného pracovného času 48 hodín pre priemernú dĺžku pracovného týždňa, pričom v prípade tejto maximálnej hranice je výslovne spresnené, že sa do nej započítavajú aj nadčasy. Rôzne požiadavky, ktoré uvedená

smernica stanovuje pre maximálny pracovný čas a minimálnu dobu odpočinku, tak predstavujú mimoriadne dôležité pravidlá sociálneho práva Spoločenstva, z ktorých má mať prospech každý pracovník (pozri rozsudok z 1. decembra 2005, *Dellas a i.*, C-14/04, Zb. s. I-10253, body 40, 41, ako aj 49 a citovanú judikatúru).

24 Pokiaľ ide konkrétnejšie o pojem „pracovný čas“ v zmysle smernice 93/104, Súdny dvor už viackrát uviedol, že táto smernica definuje tento pojem ako akúkoľvek dobu, v priebehu ktorej pracovník pracuje, je zamestnávateľovi k dispozícii a vykonáva svoju činnosť alebo svoje povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo zvyklosťami, a tento pojem je potrebné chápať ako protiklad k času odpočinku, pričom oba pojmy sa navzájom vylučujú (rozsudok *Dellas a i.*, už citovaný, bod 42 a citovaná judikatúra).

25 V tejto súvislosti Súdny dvor spresnil, že smernica 93/104 jednak nestanovuje žiadnu prechodnú kategóriu medzi pracovným časom a časom na odpočinok a jednak že medzi podstatné znaky pojmu pracovného času v zmysle tejto smernice nepatrí intenzita práce vykonávaná zamestnancom alebo jeho výkon (rozsudok *Dellas a i.*, už citovaný, bod 43).

26 Súdny dvor v tomto ohľade taktiež uviedol, že pojmy „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ v zmysle smernice 93/104 predstavujú pojmy práva Spoločenstva, ktoré je potrebné definovať na základe objektívnych znakov a pri zohľadnení systému a cieľa uvedenej smernice, ktorým je stanovenie minimálnych požiadaviek určených na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov. Iba takýto autonómny výklad totiž zaručí smernici plnú účinnosť, ako aj jednotné uplatňovanie uvedených pojmov vo všetkých členských štátoch (pozri rozsudok *Dellas a i.*, už citovaný, body 44 a 45 a citovanú judikatúru).

- 27 Súdny dvor vyvodil záver, že pracovná pohotovosť, ktorú pracovník vykonáva v režime fyzickej prítomnosti v zariadení zamestnávateľa, sa musí považovať ako celok za „pracovný čas“ v zmysle smernice 93/104 nezávisle od toho, akú prácu dotknutá osoba skutočne vykonala v priebehu tejto pracovnej pohotovosti (pozri rozsudok Dellas a i., už citovaný, bod 46 a citovanú judikatúru).
- 28 Okolnosť, že pracovná pohotovosť zahŕňa určité neaktívne obdobie, je v tejto súvislosti úplne irelevantná. Rozhodujúcim faktorom pre posúdenie, či sú naplnené charakteristické znaky pojmu „pracovný čas“ v zmysle smernice 93/104 aj v pohotovostnej službe, ktorú pracovník vykonáva na svojom pracovisku, je skutočnosť, že je povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a byť mu k dispozícii, aby v prípade potreby mohol okamžite poskytnúť primerané služby. Tieto povinnosti je preto potrebné považovať za výkon činnosti tohto pracovníka (pozri rozsudok Dellas a i., už citovaný, body 47 a 48 a citovanú judikatúru).
- 29 Vzhľadom na to, že články 1 až 6 smernice 2003/88 sú svojím znením v podstate totožné z článkami 1 až 6 smernice 93/104, je výklad danej smernice uvedený v bodoch 24 až 28 tohto uznesenia uplatniteľný v celom rozsahu na smernicu 2003/88.
- 30 Okolnosť, že v súčasnosti prebiehajú v Rade Európskej únie práce s cieľom prípadnej zmeny smernice 2003/88, nie je v tomto ohľade nijako významnou, a to o to viac, že pracovné povinnosti v prejednávanej veci boli vykonané v priebehu roku 2004.
- 31 V dôsledku toho je potrebné vyvodiť záver, že v rámci pracovnej pohotovosti vykonávanej lekárom na pracovisku musia byť obdobia, v priebehu ktorých čaká na

výkon skutočnej práce, ako celok považované za pracovný čas a prípadne za nadčasy v zmysle smerníc 93/104 a 2003/88, a to s ohľadom na dodržanie minimálnych požiadaviek týkajúcich sa dĺžky pracovného času a odpočinku zamestnancov, ktoré sú stanovené týmito smernicami na účinnú ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov.

- 32 Pokiaľ ide o dopad režimu, ako je ten v prejednávanej veci, na úroveň odmeny prijatej dotknutými zamestnancami, z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že s výnimkou osobitného prípadu, akým je prípad, ktorý uvádza článok 7 ods. 1 smernice 93/104 v oblasti platenej dovolenky za kalendárny rok (pozri rozsudky z 26. júna 2001, BECTU, C-173/99, Zb. s. I-4881; zo 16. marca 2006, Robinson-Steele a i., C-131/04 a C-257/04, Zb. s. I-2531, a zo 6. apríla 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Zb. s. I-3423), sa uvedená smernica obmedzuje na úpravu niektorých otázok pracovného času, takže v podstate nie je uplatniteľná na odmeňovanie pracovníkov (pozri rozsudok Dellas a i., už citovaný, bod 38).
- 33 V tomto smere treba dodať, že v už citovanom rozsudku Jaeger, na ktorý vnútroštátny súd odkazuje v otázke položenej Súdnemu dvoru, bolo v bode 26 spresnené, že spor vo veci samej, ktorý viedol k vydaniu uvedeného rozsudku, sa týkal výlučne otázok pracovného práva spojených s obdobím pracovnej pohotovosti, s vylúčením podmienok náhrady poskytovanej za toto obdobie.
- 34 Okrem toho výklad uvedený v bode 32 tohto uznesenia je pre totožnosť dôvodov uplatniteľný na smernicu 2003/88.
- 35 Za týchto podmienok smerniciam 93/104 a 2003/88 neodporuje, aby členský štát uplatnil právnu úpravu, ktorá z hľadiska odmeňovania pracovníka a vo vzťahu k pracovnej pohotovosti vykonávanej týmto pracovníkom na svojom pracovisku zohľadňuje odlišné obdobie, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná, a obdobie,

počas ktorého v skutočnosti nie je vykonávaná, pokiaľ tento režim v celom rozsahu zabezpečuje potrebný účinok práv priznaných pracovníkom týmito smernicami z hľadiska účinnej ochrany ich zdravia a bezpečnosti.

³⁶ Vzhľadom na vyššie uvedené treba na položenú otázku odpovedať tak, že smernice 93/104 a 2003/88 sa majú vykladať v tom zmysle, že im:

- odporuje právna úprava členského štátu, podľa ktorej pracovná pohotovosť, ktorú lekár vykonáva v režime fyzickej prítomnosti na pracovisku, ale počas ktorej nevykonáva žiadnu skutočnú činnosť, sa nepovažuje v celom rozsahu za „pracovný čas“ v zmysle uvedených smerníc,
- neodporuje, aby členský štát uplatňoval právnu úpravu, ktorá z hľadiska odmeňovania pracovníka a vo vzťahu k pracovnej pohotovosti vykonávanej týmto pracovníkom na pracovisku zohľadňuje odlišné obdobie, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná, a obdobie, počas ktorého v skutočnosti nie je vykonávaná, za predpokladu, že takýto režim v celom rozsahu zabezpečuje potrebný účinok práv priznaných pracovníkom týmito smernicami z hľadiska účinnej ochrany ich zdravia a bezpečnosti.

O trovách

³⁷ Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (piata komora) rozhodol takto:

Smernica Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, zmenená a doplnená smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2000/34/ES z 22. júna 2000, ako aj smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa majú vykladať v tom zmysle, že im:

- odporuje právna úprava členského štátu, podľa ktorej pracovná pohotovosť, ktorú lekár vykonáva v režime fyzickej prítomnosti na pracovisku, ale počas ktorej nevykonáva žiadnu skutočnú činnosť, sa nepovažuje v celom rozsahu za „pracovný čas“ v zmysle uvedených smerníc,
- neodporuje, aby členský štát uplatňoval právnu úpravu, ktorá z hľadiska odmeňovania pracovníka a vo vzťahu k pracovnej pohotovosti vykonávanej týmito pracovníkom na pracovisku zohľadňuje odlišné obdobie, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná, a obdobie, počas ktorého v skutočnosti nie je vykonávaná, za predpokladu, že takýto režim v celom rozsahu zabezpečuje potrebný účinok práv priznaných pracovníkom týmito smernicami z hľadiska účinnej ochrany ich zdravia a bezpečnosti.

Podpisy