

Originál

Spisová značka: 6C 296/2005-199

10/2010
10/2010
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 , jenž 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 pracovních 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 výdělku. 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.

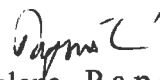
Za všech shora uváděných důvodů odvolací soud věcně správný rozsudek soudu prvního stupně potvrdil podle ust. § 219 o.s.ř.

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