Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
YVESE BOTA
přednesené dne 19. března 2015 [1]

Věc C-87/14

Evropská komise
proti

Irsku

„Nesplnění povinnosti státem — Směrnice 2003/88/ES — Úprava pracovní doby — Pojem ‚pracovní doba' — Lékaři v rámci jejich vzdělávání"

I – Úvod

1. Svou žalobou se Evropská komise domáhá, aby Soudní dvůr určil, že Irsko tím, že neuplatňuje ustanovení směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby [2] na organizaci pracovní doby lékařů v rámci jejich vzdělávání, rovněž nazývaných „nemocniční sekundární lékaři" („non consultant hospital doctors", dále jen „NCHD"), nesplnilo povinnosti, které pro něj vyplývají z článků 3, 5, 6 a čl. 17 odst. 2 a 5 této směrnice.

2. Irsko provedlo směrnici 2003/88 do vnitrostátního práva, pokud jde o NCHD, nařízením z roku 2004 o Evropských společenstvích (úprava pracovní doby) (lékaři v rámci jejich vzdělávání) [European Communities (Organisation of Working Time) (Activities of Doctors in Training) Regulations 2004, ve znění nařízení z roku 2010 (dále jen „nařízení z roku 2004").

3. Za účelem vyřešení sporu týkajícího se pracovní doby podepsaly NCHD, Irish Medical Organisation (Svaz irských lékařů), který zastupuje všechny lékaře působící na irském území, a Health Service Executive (správa zdravotních služeb, dále jen „HSE"), orgán veřejné správy zastupující zdravotní orgány, dne 22. ledna 2012 dohodu o narovnání, ke které je přiložena kolektivní smlouva uzavřená mezi stejnými stranami [3], jakož i vzorová pracovní smlouva pro NCHD [4].

4. Preambule této vzorové pracovní smlouvy popisuje NCHD následovně:

„Pro účely této smlouvy se pojmem [NCHD] rozumí osoby zaměstnané v rámci veřejné zdravotní služby v Irsku jako ‚Interns', ‚Senior House Officers', ‚Registrars', ‚Senior Registrars', ‚Specialist Registrars' [tituly odpovídající kariérním třídám lékařů, zejména podle dosaženého vzdělání] nebo v jiné pozici, za účelem poskytování zdravotních nebo stomatologických služeb nebo absolvování lékařského nebo stomatologického vzdělávání bez pracovního poměru, za účelem takovéhoto zaměstnání jako ‚Consultants'."

1 — Původní jazyk: francouzština.

2 — Úř. věst. L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/02, s. 110.

3 — Dále jen „kolektivní smlouva".

4 — Dále jen „vzorová pracovní smlouva".

5. Podle ustanovení 3 písm. a) kolektivní úmluvy se hodiny vzdělávání stanovené v rozvrhu služeb mimo doby pracovní pohotovosti nesmí započítávat jako pracovní doba.

6. Komise se naopak domnívá, že takové hodiny vzdělávání představují „pracovní dobu“ ve smyslu čl. 2 bodu 1 směrnice 2003/88.

7. Žaloba pro nesplnění povinnosti podaná Komisí proti Irsku obsahuje několik žalobních důvodů. Toto stanovisko se však zaměří na jediný žalobní důvod týkající se neslučitelnosti ustanovení 3 písm. a) kolektivní smlouvy se směrnicí 2003/88. Tento žalobní důvod totiž vznáší novou právní otázku týkající se výkladu pojmu „pracovní doba“ ve smyslu čl. 2 bodu 1 této směrnice. Soudní dvůr tak bude muset rozhodnout, zda je vyloučení doby, kterou NCHD věnují svému vzdělávání, včetně mimo jejich doby pohotovosti, z pojmu „pracovní doba“ ve smyslu čl. 2 bodu 1 uvedené směrnice v souladu se směrnicí 2003/88.

8. Článek 2 směrnice 2003/88, nadepsaný „Definice“, stanoví:

„Pro účely této směrnice se rozumí:

1. ‚Pracovní dobou‘: jakákoli doba, po kterou zaměstnanec v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi pracuje, je zaměstnavateli k dispozici a vykonává svou činnost nebo plní úkoly.

[...]“

9. Definice pojmu „pracovní doba“ má zvláštní význam v systému směrnice 2003/88, neboť podmiňuje použití jiných ustanovení této směrnice, jako jsou články 3, 5 a 6 uvedené směrnice.

10. Článek 3 směrnice 2003/88, nadepsaný „Denní odpočinek“, stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.“

11. Článek 5 této směrnice, nadepsaný „Týdenní doba odpočinku“, v prvním pododstavci stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3.“

12. Článek 6 uvedené směrnice, nadepsaný „Maximální délka týdenní pracovní doby“, zní takto:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby v souladu s potřebou chránit bezpečnost a zdraví pracovníků“.

[...]

b) nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin.“

13. Komise podotýká, že vzdělávání NCHD je nedílnou součástí jejich zaměstnání a jejich povolání, jak vyplývá z ustanovení vzorové pracovní smlouvy a zejména z oddílu 8, nadepsaného „Medical Education and Training“ („Lékařské vzdělávání a odborná příprava“). Tito lékaři jsou podle své pracovní smlouvy povinni toto vzdělávání absolvovat.

14. Komise mimoto uvádí, že úmluva o posuzování hodin vzdělávání, která je připojena ke kolektivní smlouvě, rozlišuje tři kategorie hodin vzdělávání:

— plánované a chráněné hodiny vzdělávání mimo pracoviště vyžadované vzdělávacím programem;

— plánovaná výuka a vzdělávání organizované na pracovišti v pravidelných intervalech (každý týden / čtrnáct dní), jako jsou např. konference, vědecká setkání, jakož i přehledy nemocnosti a úmrtnosti, a

— výzkum, studium, atd.

15. Komise se domnívá, že je-li vzdělávání vyžadováno vzdělávacím programem a probíhá-li v místě určeném tímto programem, musí být započteno do „pracovní doby“ pro účely směrnice 2003/88. Tak tomu podle Komise musí být u prvních dvou kategorií hodin vzdělávání definovaných úmluvou o posuzování hodin vzdělávání. Naproti tomu čas věnovaný studiu a výzkumu doma by neměl být považován za „pracovní dobu“, a mohl by tedy být započítáván jako „doba odpočinku“ pro účely této směrnice. Zdá se, že je to případ třetí kategorie hodin vzdělávání.

16. Komise dále uvádí, že okolnost, že v rozvrzích služeb jsou konkrétní hodiny věnovány vzdělávání, nemění nic na tom, že se jedná svou podstatou o „práci“.

17. Komise rovněž zdůrazňuje zvláštní roli, kterou hraje omezení pracovní doby a stanovení minimálních dob odpočinku pro lékaře při ochraně zdraví a bezpečnosti těchto lékařů a jejich pacientů. Podle Komise není restriktivní výklad pojmu „pracovní doba“ navrhovaný Irskem, který vylučuje vzdělávání, v souladu se základními sociálními právy přiznanými směrnicí 2003/88, ani s jejím cílem ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků.

18. Proto se Komise domnívá, že ustanovení 3 písm. a) kolektivní smlouvy není slučitelné s ustanoveními směrnice 2003/88, a zejména s jejími články 3, 5 a 6.

19. V odpověď Irsko tvrdí, že hodiny vzdělávání stanovené v rozvrhu služeb mimo doby pohotovosti, které představují chráněnou dobu vzdělávání, nesmí být započteny jako „pracovní doba“ ve smyslu čl. 2 bodu 1 směrnice 2003/88.

20. Irsko sice připouští, že práce a vzdělávání mohou být v případě NCHD úzce propojeny. Podle něj však mezi oběma pojmy existuje zásadní rozdíl, zejména v rámci chráněné doby vzdělávání, jako je tomu v projednávané věci. Irsko totiž uvádí, že v tomto rámci NCHD není k dispozici zaměstnavateli a nevykonává činnost nebo neplní úkoly.

21. Irsko vysvětluje, že i když se doby vzdělávání zaznamenávají a jsou skutečně zapisovány do rozvrhu služeb, aby bylo zajištěno, že jsou chráněny v rozvrhu práce NCHD, a aby bylo zaměstnavateli umožněno plánovat činnosti rozumným způsobem, takové doby jsou výslovně chápány jako odlišné – nebo jako „zproštění“ – od pracovních „činností nebo úkolů“.

22. Podle Irska vyplývá z rozsudku Simap[5], že pojem „pracovní doba“ je v zásadě spojen s plněním nebo disponibilitou plnit a skutečným splněním pracovních úkolů a činnosti na pracovišti. Kromě toho z bodu 63 rozsudku Jaeger[6] vyplývá, že za účelem naplnění definice „pracovní doba“ stanovené směrnicí 2003/88 je nezbytné, aby byl lékař k dispozici svému zaměstnavateli na určitém místě obvykle, ale nikoliv výlučně na pracovišti, aby poskytoval služby nebo vykonával činnosti a plnil úkoly spojené se svou prací.

5 — C-303/98, EU:C:2000:528.

6 — C-151/02, EU:C:2003:437.

23. Z ustanovení 3 písm. a) kolektivní smlouvy, jakož i z její přílohy přitom jasně vyplývá, že týdenní chráněná doba vzdělávání je dobou, během které není NCHD v pohotovosti ani nevykonává činnosti nebo neplní úkoly spojené se svou prací a není ve skutečnosti k dispozici pro tyto činnosti nebo úkoly. Chráněná povaha tohoto vzdělávání nutně vylučuje disponibilitu k výkonu práce. Navíc skutečnost, že je tato doba vzdělávání odměňována, i když lékař neplní svou práci nebo není k dispozici k jejímu plnění, odráží pouze zvláštní postavení lékařů v rámci jejich vzdělávání a je součástí jejich výhod.

24. Podle Irska existuje zásadní rozdíl mezi chráněnou dobou vzdělávání, která předpokládá fyzickou přítomnost na pracovišti, a dobou pohotovosti, která vyžaduje fyzickou přítomnost na pracovišti, která byla zkoumána Soudním dvorem v jeho rozsudcích Simap [7] a Jaeger [8] a je výslovně definována jako pracovní doba nařízením z roku 2004. Zatímco lékař v pohotovosti je k dispozici pro práci a může být nucen vykonávat činnosti a plnit úkoly spojené se svou prací, lékař, který je v době chráněného vzdělávání, není k dispozici pro práci a nemůže tyto činnosti vykonávat nebo tyto úkoly plnit. Z tohoto důvodu nelze tuto dobu vzdělávání považovat za „pracovní dobu“ pro účely nařízení z roku 2004 nebo směrnice 2003/88.

25. Argumentace Komise vychází z naprostého nepochopení vztahu mezi požadavky na vzdělání NCHD a jejich běžnými povinnostmi na základě jejich pracovní smlouvy. Na rozdíl do toho, co tvrdí Komise v replice, požadavky na vzdělání NCHD nejsou nedílnou součástí jejich zaměstnání ve smyslu povinností uložených nebo dozorovaných zaměstnavatelem. Jak to vyplývá z oddílů 2 a 8 vzorové pracovní smlouvy, jedná se spíše o základní právní požadavky, které by všichni NCHD měli splňovat k tomu, aby byli zapsáni jako praktikující lékaři na základě zákona z roku 2007 o praktikujících lékařích (Medical Practitioners Act 2007). Vztah mezi NCHD a jejich vzdělávacím institutem je oddělený a odlišný od vztahu, který existuje mezi NCHD a jejich zaměstnavatelem.

26. Jak je uvedeno v oddílu 8 písm. a) vzorové pracovní smlouvy, zaměstnavatel by pouze měl případně usnadnit vyžadované vzdělávání nebo záruku kvalifikace pro pracovní pozice NCHD. Zatímco zaměstnavatel poskytuje rámec, ve kterém se NCHD mohou vzdělávat, nevede takové vzdělávání, neurčuje činnosti, kterým se NCHD musí v rámci vzdělávání věnovat, ani pokrok NCHD v jeho rámci a neurčuje jeho místo. Jedná se o otázky, které spadají do pravomoci institutů poskytujících vzdělávání NCHD nebo se týkají samotných NCHD.

27. Přidělení konkrétních hodin na vzdělávání v rozvrzích služeb má za cíl usnadnit dodržování povinností NCHD na základě zákona z roku 2007 o praktikujících lékařích a zajistit jasnost organizace doby NCHD pro ně, stejně jako pro zaměstnavatele, a to za účelem zajištění účinného poskytování služeb.

II – **Mé posouzení**

28. Cílem směrnice 2033/88 je stanovení minimálních požadavků určených ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků pomocí sbližování vnitrostátních právních předpisů týkajících se zejména délky pracovní doby. Tato harmonizace na úrovni Evropské unie 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 týdenní pracovní dobu, která je maximální mezí, pro niž je výslovně stanoveno, že zahrnuje přesčasy [9].

7 — C-303/98, EU:C:2000:528.

8 — C-151/02, EU:C:2003:437.

9 — Usnesení Grigore (C-258/10, EU:C:2011:122, bod 40 a citovaná judikatura).

29. S přihlédnutím k tomuto základnímu cíli musí mít každý pracovník nárok zvláště na přiměřený odpočinek, který musí být nejen skutečný v tom smyslu, že dotyčným osobám umožňuje, aby se zotavily z únavy způsobené prací, ale též musí mít ochranný charakter, aby se co možno nejvíce snížilo nebezpečí narušení bezpečnosti a zdraví pracovníků, které může představovat nahromadění pracovní doby bez nutného odpočinku [10].

30. Jednotlivé požadavky, které směrnice 2033/88 stanoví v oblasti maximální doby práce a minimální doby odpočinku, jsou obzvláště důležitými pravidly sociálního práva Unie, z nichž má mít prospěch každý pracovník, jelikož jsou minimálním požadavkem nutným k zajištění ochrany a bezpečnosti jeho zdraví [11].

31. Činnosti lékařů v rámci jejich vzdělávání, které byly původně vyňaty z působnosti směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby [12], byly zahrnuty do působnosti této směrnice směrnicí 2000/34/ES [13].

32. V bílé knize o odvětvích a činnostech vyňatých ze směrnice o pracovní době ze dne 15. července 1997 [14] Komise zdůraznila, že „pracovní doba lékařů v rámci jejich vzdělávání překračuje v mnoha zemích běžně 55 hodin týdně“ [15]. Z toho podle Komise vyplývalo „zjevné riziko […] pro zdraví a bezpečnost velkého počtu lékařů v rámci jejich vzdělávání. Jelikož se tito lékaři přímo účastní lékařských postupů a rozhodování, které se dotýkají pacientů, může být ohrožena rovněž bezpečnost pacientů“ [16].

33. K začlenění lékařů v rámci jejich vzdělávání do působnosti směrnice 93/104 došlo postupně, aby byly zohledněny potenciální obtíže, s nimiž se členské státy mohou střetávat při uvádění ustanovení o pracovní době do souladu s jejich odpovědnostmi v oblasti organizace a poskytování zdravotních služeb a lékařské péče.

34. S kodifikací, kterou provedla směrnice 2003/88, jsou přechodná ustanovení obsažena v čl. 17 odst. 5 této směrnice. V podstatě z nich vyplývá, že povolené výjimky se týkají článků 6 (maximální délka týdenní pracovní doby) a 16 (referenční období) písm. b) uvedené směrnice a jsou povoleny pouze na přechodné období pěti let od 1. srpna 2004, případně prodloužitelné o dva roky a následně o jeden rok.

35. Z tohoto krátkého popisu vývoje právních předpisů použitelných na lékaře v rámci jejich vzdělávání vyplývá, že od konce přechodného období musí tato kategorie lékařů plně dodržovat pravidla týkající se úpravy pracovní doby obsažená ve směrnici 2003/88.

36. Kromě toho je třeba uvést, že ustanovení této směrnice, která jsou specificky věnována lékařům v rámci jejich vzdělávání, nestanoví ve vztahu k nim zvláštní definici pojmu „pracovní doba“, ani jejich činnosti z tohoto pojmu nevylučují.

37. Použije se tedy obecná definice obsažená v čl. 2 bodě 1 směrnice 2003/88.

10 — Rozsudek Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, bod 92).

11 — Usnesení Grigore (C-258/10, EU:C:2011:122, bod 41 a citovaná judikatura).

12 — Úř. věst. L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s. 110.

13 — Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 22. června 2000, kterou se mění směrnice Rady 93/104/ (Úř. věst. L 195, s. 41; Zvl. vyd. 05/04, s. 27).

14 — COM(97) 334 final.

15 — Bod 64.

16 — Bod 65.

38. V tomto ohledu Soudní dvůr opakovaně rozhodl, že tato směrnice definuje pojem „pracovní doba“ ve smyslu tohoto ustanovení jako jakoukoli dobu, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává činnost nebo plní úkoly 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“ [17].

39. V tomto kontextu Soudní dvůr upřesnil, jednak že směrnice 2033/88 nestanoví přechodnou kategorii mezi pracovní dobou a dobou odpočinku a jednak že mezi charakteristické znaky pojmu „pracovní doba“ ve smyslu uvedené směrnice nepatří intenzita práce vykonané zaměstnancem nebo jeho výkonnost [18].

40. Uvedená směrnice tedy nestanoví „šedé doby“, které by se vsunuly mezi pracovní dobu a dobu odpočinku. V souladu se systémem zavedeným unijním zákonodárcem zaujal Soudní dvůr binární přístup, na základě kterého to, co nespadá do pojmu „pracovní doba“, spadá do pojmu „doba odpočinku“ a naopak.

41. Soudní dvůr rovněž rozhodl, že pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ ve smyslu směrnice 2003/88 představují pojmy unijního práva, které je třeba definovat podle objektivních vlastností s odkazem na systém a účel této směrnice, kterým je stanovit minimální požadavky mající zlepšit životní a pracovní podmínky pracovníků. Pouze takovýto autonomní výklad totiž může zajistit této směrnici plnou účinnost a jednotné uplatňování zmíněných pojmů ve všech členských státech [19].

42. Mimoto je třeba připomenout, že článek 2 směrnice 2003/88 není zahrnut mezi ustanoveními této směrnice, od kterých je možné se odchýlit [20].

43. Ve vztahu k lékařům z toho Soudní dvůr dovodil, že pracovní pohotovost vykonávaná pracovníkem v režimu fyzické přítomnosti v zařízení zaměstnavatele musí být považována jako celek za „pracovní dobu“ ve smyslu směrnice 2003/88, bez ohledu na práci skutečně vykonanou dotčenou osobou v průběhu této pracovní pohotovosti [21].

44. Skutečnost, že pohotovostní služba zahrnuje určitá období nečinnosti, je tedy podle Soudního dvora v této souvislosti zcela irelevantní. Určujícím faktorem pro zjištění, zda charakteristické znaky pojmu „pracovní doba“ ve smyslu směrnice 2003/88 jsou přítomny u pohotovosti, jež pracovníci vykonávají na pracovišti, je skutečnost, že jsou nuceni být fyzicky přítomni v místě určeném zaměstnavatelem a být zde k dispozici, aby mohli okamžitě poskytnout své služby v případě potřeby. Podle Soudního dvora je tedy třeba tyto povinnosti považovat za povinnosti spadající do výkonu pracovních úkolů tohoto pracovníka [22].

45. Definice „pracovní doby“ ve smyslu čl. 2 bodu 1 směrnice 2003/88 je založena na třech kritériích, která se zdají být s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora považována za kumulativní. Jedná se o prostorové kritérium (být na pracovišti), kritérium autority (být k dispozici zaměstnavateli) a profesní kritérium (vykonávat činnost nebo plnit úkoly) [23].

17 — Usnesení Grigore (C-258/10, EU:C:2011:122, bod a 42 a citovaná judikatura).

18 — Tamtéž (bod 43 a citovaná judikatura).

19 — Tamtéž (bod 44 a citovaná judikatura).

20 — Tamtéž (bod 45).

21 — Usnesení Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, bod 27 a citovaná judikatura). Vzhledem k tomu, že články 1 až 6 směrnice 2003/88 jsou v podstatě téhož znění jako články 1 až 6 směrnice 94/104, Soudní dvůr v tomto usnesení upřesnil, že výklad této směrnice je plně použitelný na směrnici 2003/88 (bod 29).

22 — Tamtéž (bod 28 a citovaná judikatura).

23 — Viz rozsudek Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437) komentář Vigneau, C., *European Review of Private Law*, č. 13, sv. 2, Kluwer Law International, Nizozemsko, 2005, s. 219, zvláště s. 220.

46. Vyloučení hodin vzdělávání NCHD z pojmu „pracovní doba“ ve smyslu tohoto ustanovení je podle mého názoru v rozporu se směrnicí 2003/88, jelikož ve vztahu k této kategorii pracovníků jsou všechna tři kritéria, která jsou uvedena v definici obsažené v uvedeném ustanovení, splněna.

47. Zahájím svou analýzu posledním ze tří uvedených kritérií, které ukládá, aby pracovník vykonával činnosti nebo plnil úkoly.

48. Činnost NCHD zahrnuje dva hlavní aspekty, a sice poskytování lékařské péče a absolvování vzdělávání. Jsou odměňováni jak za první, tak za druhý aspekt.

49. NCHD vykonávají dvě výše zmíněné části činnosti u dvou subjektů. Jednak jsou přiděleni do nemocnice a jednak jsou spojeni se vzdělávacím institutem, to vše pod záštitou HSE, který prostřednictvím dohod uzavíraných se vzdělávacími instituty organizuje a financuje vzdělávání NCHD [24].

50. Odkáži-li na dokument vypracovaný HSE, nadepsaný „Non Consultant Hospital Doctor (NCHD) – Job Specification“ (Nemocniční sekundární lékaři (NCHD) – Pracovní náplň [25], uvádím, že se první část činností NCHD vyznačuje zejména následujícími úkoly [26]:

— „účastnit se jako člen víceoborového týmu poskytování lékařské péče pacientům“;

— „diagnostika a léčba pacientů“;

— „předepisování a vyhodnocování diagnostických testů“ a

— „zahájení léčby a dohled nad jejím průběhem“.

51. NCHD jsou tedy plně zapojeni do poskytování lékařské péče pacientům.

52. Druhá část týkající se vzdělávání NCHD je tvořena podle znění oddílu nadepsaného „Education and Training“ („Vzdělání a odborná příprava“) téhož dokumentu zejména následujícími úkoly [27]:

— „účast na povinných nebo doporučených programech vzdělávání a profesního rozvoje v souladu s organizačními/profesními požadavky“;

— „udržování a rozvíjení odborných dovedností a znalostí prostřednictvím aktivní účasti na celoživotním odborném vzdělávání a profesním rozvoji“;

— „dosahování uspokojivých pokroků ve vzdělávání se a rozvoji v souladu s požadavky stanovenými vzdělávacím institutem“ a

— „zapojení se do požadovaných hodnocení cílů a výkonnosti spolu s dohlížejícím vedoucím lékařem / přednostou kliniky /vedoucím akademického odboru“.

53. NCHD tedy musejí absolvovat vzdělávací program u institutu schváleného za tímto účelem, a to v koordinaci s jejich zaměstnavatelem, který musí upravit jejich rozvrh služeb tak, aby byl zaručen řádný průběh tohoto vzdělávání.

24 — Oddíl 15 vzorové pracovní smlouvy, nadepsaný „Training Supports“, („Financování vzdělávání“), stanoví náhradu nákladů na vzdělávání NCHD ze strany HSE.

25 — Tento dokument je k dispozici na internetové stránce http://www.irishpsychiatry.ie/Libraries/PGT_HSE_Docs/HSE_Job_Specification_for_NCHD_Posts.sflb.ashx.

26 — Viz rovněž oddíl 6 vzorové pracovní smlouvy.

27 — Viz rovněž oddíl 8 vzorové pracovní smlouvy.

54. Úzká souvislost mezi těmito dvěma aspekty činnosti NCHD je správně zdůrazněna v dokumentu nadepsaném „Training principles to be incorporated into new working arrangements for doctors in training“ („Zásady v oblasti vzdělávání, jež mají být začleněny do nové úpravy pracovních podmínek lékařů v rámci jejich vzdělávání“) [28]. Je v něm uvedeno, že mezi obecnými pravidly, která musí být vodítky pro vzdělávání NCHD, je pravidlo, podle kterého „by možnosti vzdělávání a praxe na pracovišti měly být využívány v co největší míře“, a pravidlo, podle kterého „nesmí být vytvořena umělá překážka mezi službou a vzděláváním“ [29].

55. Navzdory tomuto tvrzení o neexistenci nepropustné hranice mezi vzděláváním a poskytováním lékařské péče tento dokument svědčí o existenci praxe, jež spočívá ve vyloučení hodin, které NCHD věnují vzdělávání se u institutu, který je jím pověřen, z pracovní doby. Bod 9 části I uvedeného dokumentu v tomto ohledu stanoví, že „doba strávená vzděláváním se z podnětu vzdělávacího institutu, a nikoli zaměstnavatele se nezapočítává jako pracovní doba pro účely [směrnice 2003/88], ale může být považována za dobu, za kterou náleží odměna“. Navíc, bod 15 této části I upřesňuje, že „[d]oba, která může být věnována především, či výlučně vzdělávání (např. „chráněné“ studijní volno) a která nespadá pod definici „pracovní“ doby, může přesto být zahrnuta do pracovní smlouvy se sjednanou odměnou“. Nakonec, bod 3 části II téhož dokumentu, nadepsané „Principles relating to each Training Body“ („Zásady platné pro každý vzdělávací institut“), uvádí, že „vzdělávání a praxe mimo pracoviště [...] nebudou zpravidla považovány za pracovní dobu“.

56. Takové vyloučení hodin vzdělávání NCHD z pojmu „pracovní doba“ ve smyslu čl. 2 bodu 1 směrnice 2033/88 je podle mého názoru v rozporu s touto směrnicí, neboť spočívá na myšlence, že NCHD nevykonávají činnost nebo neplní úkoly ve smyslu tohoto ustanovení, věnují-li se vzdělávání, které vyplývá z programu stanoveného institutem schváleným za tímto účelem.

57. Na rozdíl od představy, kterou o něm chce vytvořit Irsko v rámci projednávané žaloby, jsou aspekt činnosti NCHD týkající se poskytování lékařské péče a aspekt týkající se jejich vzdělávání přesto úzce spojeny. Postavení NCHD je totiž vlastní kumulovat teoretické a praktické učení, pokračovat v rozvoji vědeckých znalostí jejich uplatňováním v praxi. Právě na tomto úzkém vzájemném propojení mezi teorií a uplatněním v praxi závisí kvalita a účinnost vzdělávání NCHD.

58. Odborné vzdělávání NCHD je tedy plně součástí jejich činnosti, takže je třeba mít za to, že NCHD vykonávají činnost nebo plní úkoly ve smyslu čl. 2 bodu 1 směrnice 2003/88, absolvují-li vzdělávací program, včetně mimo jejich doby pohotovosti.

59. Není tedy dán žádný objektivní důvod k tomu, aby se oba aspekty činnosti NCHD odlišovaly pro účely výpočtu jejich pracovní doby.

60. Kromě toho prostorové kritérium, které spočívá v tom, že se pracovník musí nacházet v práci, je podle všeho zdání splněno.

61. Bez ohledu na to, zda se vzdělávání koná v nemocnici nebo v prostorách vzdělávacího institutu, podstatné je, že jsou NCHD nuceni zůstat během hodin vzdělávání se v místě, které si nemohou dobrovolně zvolit, ale které závisí na vzdělávacím programu, který jsou povinni absolvovat. Tato povinnost NCHD být fyzicky přítomen v určitém místě během jejich hodin vzdělávání představuje omezení, které jim brání volně vykonávat profesní činnost.

28 — *Medical Education and Training Group*, červenec 2004. Dokument, na který odkazují zejména poznámky pod čarou 3 a 5 vzorové pracovní smlouvy a který je dostupný na internetové stránce http://smartr.org.uk/wp-content/uploads/2013/01/training_principles.pdf.

29 — Strana 5.

62. Pokud jde nakonec o kritérium, podle kterého musí být pracovník k dispozici zaměstnavateli, jedná se především o kritérium autority, které předpokládá trvalost vztahu podřízenosti prvního vůči druhému [30].

63. Absolvují-li NCHD vzdělávání mimo doby pohotovosti, nejsou přesto vyňati z řídící pravomoci jejich zaměstnavatele.

64. V rámci hierarchického vztahu, který je váže k jejich zaměstnavateli, je totiž vzdělávání NCHD předmětem průběžného dohledu ze strany zaměstnavatele.

65. To vyplývá výslovně z oddílu 3 vzorové pracovní smlouvy, nadepsaného „Reporting Relationship“ („Hierarchický vztah“), který stanoví:

„Hierarchický vztah NCHD k zaměstnavateli se vytváří prostřednictvím dohlížejícího vedoucího lékaře a přednosty kliniky (pokud existuje). NCHD může být *povinen podávat zprávy* určenému dohlížejícímu vedoucímu lékaři / přednostovi kliniky / vedoucímu akademického odboru o *otázkách souvisejících s lékařským vzděláváním, odbornou přípravou a výzkumem. NCHD podává v souladu s předepsanými požadavky zprávy přímo zaměstnavateli* [31]“

66. Ve stejném duchu oddíl 6 písm. c) vzorové pracovní smlouvy rovněž uvádí:

„NCHD má během pracovního poměru nárok na pravidelné hodnocení výkonnosti – včetně výkonů v oblasti [lékařského vzdělávání a odborné přípravy] / výzkumu – které za jeho přítomnosti provádí určený dohlížející vedoucí lékař / přednosta kliniky / vedoucí akademického odboru.“

67. Tento průběžný dohled nad vzděláváním NCHD zaměstnavatelem je konsistentní se zjištěním, že účast NCHD na vzdělávacím programu je podle oddílu 8 písm. b) vzorové pracovní smlouvy součástí povinností, jež mají NCHD na základě pracovní smlouvy, která je váže k zaměstnavateli. Z toho podle mého názoru vyplývá, že zaměstnavatel je oprávněn sankcionovat neplnění povinností vzdělávání se obsažených v pracovní smlouvě ze strany NCHD.

68. Kromě toho zaměstnavatel hraje významnou roli při řádném absolvování tohoto vzdělávání, jehož výkon musí usnadnit. V tomto ohledu oddíl 8 písm. a) vzorové pracovní smlouvy stanoví, že „[p]ro účely vzdělávání, odborné přípravy NCHD a udržování odborných dovedností musí zaměstnavatel v souladu s požadavky stanovenými zákonem z roku 2007 o praktikujících lékařích náležitě usnadnit vyžadované vzdělávání nebo záruku kvalifikace pro pracovní pozice NCHD“. Ve stejném duchu oddíl 8 písm. c) vzorové pracovní smlouvy rovněž stanoví existenci koordinace mezi zaměstnavatelem a vzdělávacím institutem při realizaci vzdělávání NCHD, které musí být začleněno do rozvrhu služeb vypracovaného zaměstnavatelem [32]. Je tedy povinností zaměstnavatele uvést do souladu povinnost vzdělávání NCHD s povinnostmi jejich služby.

69. Cílem vzdělávání NCHD je přizpůsobit NCHD jejich pracovnímu místu, a jeho cíl je tedy profesní povahy. Dobu, kterou NCHD věnují vzdělávání se, by bylo možné postavit naroveň osobnímu času pouze tehdy, pokud by se nacházela mimo pracovní poměr, takže dotyční by se mohli volně věnovat svým osobním záležitostem. Jak jsem však již uvedl výše, tak tomu není, jelikož zaměstnavatel nadále

30 — Viz Vigneau, C., *op. cit.*, jehož definici uvedenou na s. 220 zde přebírám.

31 — Zvýrazněno autorem stanoviska.

32 — Rovněž v tomto smyslu viz „Training principles to be incorporated into new working arrangements for doctors in training“, *op. cit.* Bod 16 části I tohoto dokumentu uvádí, že „[z]aměstnavatelé by měli přizpůsobit chráněnou dobu vzdělávání pro určené školitele a stážisty v uznaných školících pozicích“. Bod 26 této části I uvádí, že „[r]ozvrhy služeb by měly usnadnit plánované vzdělávání a odbornou přípravu na pracoviště nebo mimo něj“.

využívá své autority v rámci průběžného dohledu nad vzděláváním NCHD. Navíc, vzdělávání NCHD nevyplývá z jejich autonomního rozhodnutí věnovat mu část osobního času. Jelikož doba věnovaná vzdělávání NCHD má splňovat profesní povinnost za přímého nebo nepřímého dohledu zaměstnavatele, nepředstavuje dobu odpočinku.

70. Připomínám, že směrnice 2003/88 má za cíl ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků. Zaručit pracovníkům minimální dobu odpočinku je součástí tohoto cíle. Vyloučení doby vzdělávání NCHD z výpočtu pracovní doby zasahuje do této minimální doby odpočinku, a je tedy v rozporu s uvedeným cílem [33]. Jinak řečeno, směrnice 2003/88 brání tomu, aby byla doba odpočinku NCHD zkrácena z důvodu vyloučení hodin vzdělávání se z pojmu „pracovní doba“ ve smyslu čl. 2 bodu 1 této směrnice.

71. Dodávám, že způsob, kterým Soudní dvůr definoval pojem „doba odpočinku“, umožňuje snadno odmítnout tezi zastávanou Irskem. Soudní dvůr ohledně „rovnocenné náhradní doby odpočinku“ ve smyslu čl. 17 odst. 2 a 3 směrnice 93/104 upřesnil, že tato doba musí být charakterizována skutečností, že během ní „není pracovník podroben vzhledem ke svému zaměstnavateli žádným povinnostem, jež by mu zabránily se volně a bez přerušení věnovat vlastním zájmům, aby se tak vyrušily účinky práce na bezpečnost a zdraví dotyčného. Takováto doba odpočinku musí následovat bezprostředně po pracovní době, kterou má nahradit, aby se předešlo stavu únavy nebo přepracování pracovníka z důvodu nahromadění pracovních dob po sobě následujících“ [34]. Soudní dvůr rovněž upřesnil, že „aby si pracovník mohl skutečně odpočinout, musí mít možnost vzdálit se z pracovního místa na určený počet hodin, které musí nejen po sobě následovat, ale též následovat přímo po pracovní době, aby se dotyčný mohl uvolnit a zbavit se únavy z výkonu svých povinností“ [35].

72. Doby odpočinku tedy mají kompenzovat únavu způsobenou dobami práce. Tato základní funkce dob odpočinku by byla narušena, pokud by do dob odpočinku byly zahrnuty doby vzdělávání NCHD.

73. Z těchto úvah vyplývá, že podle mého názoru jsou splněna všechna tři kritéria pojmu „pracovní doba“ ve smyslu čl. 2 bodu 1 směrnice 2033/88. Z toho důvodu musí být hodiny, které musí NCHD věnovat vzdělávání se mimo doby pohotovosti, považovány za „pracovní dobu“ ve smyslu tohoto ustanovení.

III – **Závěry**

74. S ohledem na předcházející úvahy navrhuji, aby Soudní dvůr rozhodl, že Irsko tím, že v praxi vyloučilo hodiny vzdělávání nemocničních sekundárních lékařů („non consultant hospital doctors“) stanovené v rozvrhu služeb mimo doby pohotovosti z pojmu „pracovní doba“ ve smyslu čl. 2 bodu 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, nesplnilo povinnosti, které pro něj vyplývají z tohoto ustanovení, jakož i z článků 3, 5 a 6 této směrnice.

33 — V tomto smyslu viz ohledně dob pohotovosti rozsudek Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, bod 49).

34 — Rozsudek Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, bod 94).

35 — Tamtéž (bod 95).