

ČSESP MOOT COURT 2026 – ZADÁNÍ

V Alarii, členském státě EU, se profese lékaře těší velké úctě. Vnitrostátní legislativa tak lékařům od roku 2003 přiznává zvláštní „lékařské výsluhy“, což je speciální dávka vyplácená Ministerstvem zdravotnictví, na kterou vzniká nárok odchodem lékaře do důchodu a jejíž výše se odvíjí mj. od počtu odpracovaných hodin v průběhu celé lékařské kariéry. Skrytým cílem lékařských výsluh bylo motivovat lékaře k větší ochotě k práci přesčas. Ta je tak totiž fakticky odměňována dvakrát, neboť se jednak odrazí v běžném měsíčním příjmu lékaře, zároveň je takto odpracovaný čas zohledněn ve výši lékařských výsluh.

Od účinnosti novely o výsluhách, která nastala 1. 1. 2003, tak poskytovatelé lékařských služeb musejí do 31. prosince příslušného roku jim zaměstnaným lékařům vydávat evidenční listy odpracované pracovní doby, které slouží jako potvrzení o odpracovaných hodinách. Odpracované hodiny za období předcházející účinnosti novely se určují napevno podle odpracovaných dnů a přesná hodinová evidence se zpětně nevyhotovuje.

Většina státních nemocnic v Alarii používá stejnou kolektivní smlouvu, která stanovuje mimo jiného také tzv. *dobu pracovní pohotovosti*. V rámci této doby lékař není ve službě, nemusí být na pracovišti, ale musí být na příjmu a v případě nouze má povinnost se do určitého času (který se mezi nemocnicemi liší, ale většinou činí 40-60 minut) dostavit do nemocnice a začít pracovat. *Doba pracovní pohotovosti* není brána jako pracovní doba ani jako přesčas, nicméně nemocnice za ni na konci měsíce vyplácí určitou odměnu. Přestože mají lékaři možnost odmítnout zařazení na rozpis pracovní pohotovosti, z důvodu pracovní hrdosti ji prakticky nikdo nevyužívá.

V roce 2005 se lékařské výsluhy ve spojení s dobou pracovní pohotovosti staly poprvé předmětem soudního sporu. V něm se lékař domáhal toho, aby mu byla absolvovaná *doba pracovní pohotovosti* započítána jako odpracovaná doba i pro účel lékařských výsluh. Namítal, že jelikož je z jeho bydliště dojezdová doba do nemocnice 35 minut a jeho kolektivní smlouva stanovuje, že v případě nouze musí být na pracovišti do 45 minut, vylučuje taková konstrukce prakticky jakékoliv trávení volného času a výrazně zužuje okruh aktivit praktikovatelných v době pracovní pohotovosti. *Doba pracovní pohotovosti* by tedy podle něj měla být započtena jako pracovní doba ve smyslu směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby („směrnice 2003/88“), třebaže lékař připustil, že by se tak mohlo dít s nějakým koeficientem. Nemocnice oponovala, že takto liberální výklad pracovní doby by z pohledu výsluh fakticky zečtyřnásobil odměnu za dobu pracovní pohotovosti, což by vůbec neodpovídalo velmi omezeným povinnostem, které se k ní vážou.

V roce 2007 se tento spor dostal až k rozšířenému občanskoprávnímu senátu Alarijského Nejvyššího soudu („ANS“), který svým rozsudkem ze dne 11. 3. 2006, sp. zn. 15 AB 65/2004

(„AB 65“), dal nemocnici za pravdu. ANS předně upozornil, že alarijské právo definuje pracovní dobu v alarijském zákoníku práce, který představuje transpozici směrnice 2003/88. Pokud se tak podle vnitrostátního práva lékařské výsluhy určují podle odpracované pracovní doby, musejí se vypočítávat z pracovní doby tak, jak ji pojímá směrnice 2003/88. Co do věcného posouzení ovšem odkázal na rozsudek Soudního dvora ve věci C-303/98 *Simap* a uzavřel, že jelikož v době pracovní pohotovosti není vyžadována přítomnost lékaře na pracovišti a zároveň není doba 45 minut tak krátká, aby fakticky vyžadovala přítomnost lékaře na pracovišti nebo v jeho bezprostředním okolí, nepředstavuje tato doba ve smyslu bodu 52 rozsudku *Simap* pracovní dobu a lékařům za ni tak nenáleží mzda, proplacení přesčasů ani jiné odměny.

Výše zmíněný rozsudek ANS nebyl od té doby překonán a Alarijské soudy z něj vycházely ve skutkově obdobných sporech, které se po roce 2007 objevily. Frekvence případů se však s přibývajícím stabilitou judikatury snižovala, neboť lékaři zjistily, že soudní spor v této věci nemá šanci na úspěch. Závěr, že se doba pracovní pohotovosti nezapočítává do pracovní doby pro potřeby lékařských výsluh se následně dostal také na oficiální stránky ministerstva zdravotnictví, na školení pro lékaře, jakož i do osnov alarijských lékařských fakult.

Ústřední nemocnice v Solnobrodě („Ústřední nemocnice“) je nejmladší a nejmodernější nemocnice v Alarii, založená v roce 2013. V rámci jí používané kolektivní smlouvy jsou s dobou pracovní pohotovosti spojeny následující povinnosti zaměstnance:

- a. být na příjmu na telefonním čísle poskytnutém zaměstnavateli;
- b. v případě pokynu zaměstnavatele se do 50 minut dostavit na pracoviště;
- c. udržovat se ve stavu, ve kterém je schopný bezprostředně po příjezdu na pracoviště vykonávat svou práci v souladu s jeho pracovní smlouvou.

Dne 5. 4. 2023 podala odborová organizace sdružující lékaře Ústřední nemocnice („odborová organizace“) žalobu k Obvodnímu soudu pro Solnohrad 2 („obvodní soud“), kterou se po této nemocnici domáhá vydání těmto lékařům korektních evidenčních listů za roky 2013-2022, resp. určení jejich odpracované doby v těchto listech, tak, aby zahrnovala také dobu pracovní pohotovosti. Jde tak o v zásadě identický spor jako ty, které byly dříve vyřešeny rozsudkem AB65 v neprospěch žalujících lékařů. Odborová organizace však nově odkázala na nové rozsudky Soudního dvora z roku 2021 ve věcech C-107/19 *XR proti Dopravnímu podniku hl. m. Prahy* a C-344/19 *D. J. proti Radiotelevizija Slovenija*, kterými Soudní dvůr upřesnil svoji rozhodovací praxi a ze kterých podle ní vyplývá, že *doba pracovní pohotovosti* ve smyslu kolektivní smlouvy Ústřední nemocnice pracovní dobu musí představovat.

Ústřední nemocnice v replice odkázala na ustálenou judikaturu ANS, podle které doba pracovní pohotovosti pracovní dobu nepředstavuje. Podle Ústřední nemocnice není

v kolektivní smlouvě nic, co by ji odlišovalo od jiných případů rozhodnutých podle rozsudku AB 65.

Obvodní soud žalobu rozdělil na dvě části, přičemž každé z nich nevyhověl z jiného důvodu.

V tom rozsahu, ve kterém se žaloba týkala evidenčních listů za roky 2013-2019, přisvědčil námitce promlčení vznesené žalovanou Ústřední nemocnicí. Podle obvodního soudu z vnitrostátního práva vyplývá, že uplatnit nesprávnost vydaných evidenčních listů lze pouze do tří let od jejich vydání. Vzhledem k povinnosti vydat evidenční list nejpozději do 31. prosince příslušného roku tak počíná promlčecí lhůta běžet prvním dnem roku následujícího. Pro evidenční list pro rok 2019 tak počala promlčecí lhůta běžet dne 1. 1. 2020 a nárok na přezkum soudem byl promlčen ke dni 2. 1. 2023. Ze stejného důvodu je potom promlčen i nárok na přezkum všech dřívějších evidenčních listů.

Co se týče evidenčních listů za roky 2020-2022, obvodní soud plně odkázal na AB 65 a uzavřel, že není na místě se od tohoto vnitrostátně závazného rozhodnutí odklonit. Žalobu tak zamítnul i v tomto rozsahu.

Odborová organizace podala proti rozsudku obvodního soudu odvolání, ve kterém zaprvé rozporovala závěr o promlčení nároku. Podle odborové organizace totiž nebylo až do vydání citovaných rozsudků Soudního dvora možné se z důvodu stability AB 65 změny evidenčních listů fakticky domáhat. Z rozsudku Soudního dvora ve věci C-208/90 *Emmott* potom podle odborové organizace vyplývá, že dokud stát neimplementuje směrnici správně, nemůže až do její správné implementace namítat promlčení. Jelikož stát prostřednictvím AB 65 zakotvil výklad pracovní doby v rozporu se směrnicí o pracovní době, nebyla tato směrnice ve skutečnosti v Alarii řádně implementována a promlčecí doba tak vůbec nepočala běžet. Nárok na vydání korektních evidenčních listů tak nemůže být promlčen. Co se týče listů za rok 2020-2022, které promlčeny podle soudu prvního stupně nebyly, vytkla odborová organizace obvodnímu soudu, že se vůbec nezabýval novější argumentací Soudního dvora a slepě následoval AB 65.

Ústřední nemocnice v replice k odvolání uvedla, že stabilita AB 65 nezbavila žalobkyni možnosti domáhat se jejího nároku soudním sporem, v rámci kterého se mohla domáhat i překonání judikatury ANS. Rozhodnutí Soudního dvora v úplně jiné věci totiž nemůže zhojit nečinnost žalobkyně. Rozsudek *Emmott* je podle nemocnice velmi starý a jeho závěry v nynější věci nepoužitelné. Nemocnice také zdůraznila, že podle rozsudku Soudního dvora ve věci C-453/00 *Kühne & Heitz* navíc platí, že výklad podaný Soudním dvorem v rámci řízení o předběžné otázce je toliko deklaratorním rozsudkem, který tak nemůže mít co do běhu promlčecích lhůt konstitutivní účinky, jak žalobkyně fakticky argumentuje.

Městský soud v Solnobrodu jakožto soud odvolací se po seznámení s argumentací stran rozhodl obrátit na Soudní dvůr s žádostí o zodpovězení tří otázek Evropského práva v rámci řízení podle čl. 267 SFEU, a to:

- 1) Představuje doba, během které se lékař nemusí zdržovat na pracovišti, ale v případě nutnosti se musí do 50 minut na pracoviště dostavit, tak jako v nynějším případě, pracovní dobu ve smyslu čl. 2 směrnice 2003/88?
- 2) Brání právo EU námitce promlčení v situaci, kdy se závěry rozhodovací praxe soudů členského státu zpětně ukáží jako odporující výkladu podanému Soudním dvorem, přičemž jednotlivec zahájí spor až v reakci na takto podaný výklad?

Ve svém písemném vyjádření Soudnímu dvoru žalovaná nemocnice zdůraznila, že předmětné otázky by měl Soudní dvůr shledat nepřipustnými, jelikož se týkají čistě vnitrostátní situace. Směrnice 2003/88 se totiž otázky odměňování nedotýká a i pokud je jakýmkoliv způsobem relevantní pro výpočet pracovní doby pro potřeby lékařských výsluh, jde jen o vnitrostátní legislativní řešení bez unijního přesahu. Strany tak na jednání přednesou také svou argumentaci ohledně otázky:

- 0) Má Soudní dvůr pravomoc o otázkách 1) a 2) v rámci řízení o předběžné otázce podle čl. 267 SFEU rozhodnout?