

USNESENÍ

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Tomáše Zubka a soudců JUDr. Otakara Pochmona a JUDr. Martina Láníčka ve věci

žalobce: **Petr S.**, narozený dne xxx
bytem xxx
zastoupený advokátem JUDr. Dominikem Brůhou, Ph.D.
sídlem Koněvova 1107/54, 130 00 Praha 3

proti
žalované **Letiště Ostrava, a.s.**, IČ 26827719
sídlem Mošnov 401, 742 51 Mošnov
zastoupená advokátem Mgr. Radimem Struminským
sídlem Elišky Krásnohorské 1305/18, 736 01 Havířov-Podlesí

o 68.156 Kč s příslušenstvím

o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Novém Jičíně ze dne 12. 12. 2017, č. j. 13 C 99/2017-199

takto:

Rozsudek soudu prvního stupně se **zrušuje** a věc se **vrací** okresnímu soudu k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

1. Žalobce se žalobou domáhal po žalované zaplacení částky 68.156 Kč s příslušenstvím. Žalobu odůvodnil tím, že pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 28. 3. 1997 jako hasič, následně jako hasič-strojník. Pracovní poměr mezi účastníky skončil ke dni 31. 12. 2016. Práci vykonával v nepřetržitém pracovním režimu, pracovní doba byla rozvrhována nerovnoměrně, zpravidla do 15 směn v kalendářním měsíci (střídavě denních a nočních). Prostřednictvím tzv. denních řádů žalovaná formálně stanovila možnost čerpání vždy dvou třicetiminutových přestávek v každé směně. Tyto formálně vykázané přestávky v práci však nebyly a ani nemohly být žalobcem nikdy reálně čerpány, neboť práce, kterou žalobce vykonával, vyžadovala nepřetržitou pracovní činnost a nemohla být přerušena nerušenou dobou odpočinku. Žalobce nebyl nikdy střídán jiným zaměstnancem majícím oprávnění převzít jeho práci po dobu přestávek v práci. Nečerpal tedy přestávky v práci, ale pouze přiměřenou dobu na jídlo a oddech. Ve skutečnosti odpracoval 12 hodin za jednu směnu, ovšem žalovaná v evidenci pracovní doby upravovala vždy zákonný počet hodin z 12 hodin na 11 hodin za jednu směnu, neboť žalobci vykázala čerpání dvou přestávek v práci v délce 2 x 30 minut. Tím, že žalobce neobdržel mzdu v rozsahu jedné hodiny za každou směnu, vznikl mu jednak mzdový nárok na jednu hodinu neproplacené mzdy z každé dvanáctihodinové směny, dále na přesčasový příplatek za jednu hodinu z každé dvanáctihodinové směny a rovněž na náhradu škody za vyčerpanou dovolenou a svátky, neboť „v každém proplaceném svátku a dovolené chybí do průměrné mzdy jedna hodina nezapočítané mzdy za odpracovanou a neproplacenou přestávku v práci“. Vzhledem k obecné tříleté promlčecí lhůtě uplatnil žalobce shora uvedené nároky pouze 3 roky zpětně, tj. za období od 1. 2. 2014 do 31. 12. 2016.

Shodu s prvopisem potvrzuje Eva Fussová.

2. Okresní soud napadeným rozsudkem žalobu zamítl a žalobce zavázal zaplatit žalované na nákladech řízení 27.478,16 Kč. Okresní soud po provedeném dokazování zjistil, že žalobce pracoval u žalované v pracovním poměru od 1. 4. 1997 do 31. 12. 2016 nejprve jako hasič a od 1. 2. 2007 jako hasič-strojník. Podle tzv. denního řádu začínala denní směna v 06:30 hod a končila v 18:30 hod a přestávky v práci byly stanoveny v době od 07:30 hod do 8:00 hod a od 12:30 hod do 13:00 hod. Noční směna začínala od 18:30 hod a končila v 6:30 hod a přestávky v práci byly stanoveny v době od 19:30 hod do 20:00 hod a od 00:30 hod do 01:00 hod. Plný počet tzv. výjezdových hasičů na směně byl 8 a minimální počet (nutný k obsluze techniky) byl 6 hasičů, z toho jeden byl velitelem směny. Na denní směně byl dále přítomen velitel útvaru, jeho zástupce a technik. Přestávka na oběd probíhala tak, že na papír napsali, co kdo chce, předali jídlonosiče jednomu z nich, který pro jídlo zajel do restaurace. Poté si jídlo v jídelně ohřáli a společně obědvali. Během ranní přestávky a přestávek v noci si v jídelně upravovali jídlo, které si přinesli z domova. Nikdo hasičům výslovně nezakázal opustit během přestávky areál letiště. V případě výjezdu však musí být schopni zasáhnout na jakémkoli místě letiště do 3 minut. Bylo-li na směně více než 6 hasičů, mohli se teoreticky v čerpání přestávek vystřídat, resp. během denní směny mohli být zastoupeni velitelem útvaru, jeho zástupcem nebo technikem.
3. Po právní stránce okresní soud věc posoudil podle § 88 odst. 1 zákoníku práce s tím, že nepřetržitý provoz sám o sobě nevyklučuje, aby byly čerpány přestávky v práci. Pro posouzení věci je rozhodné, zda si zaměstnanec mohl udělat přestávku na jídlo a oddech nebo zda byl běžícím provozem nucen k neustálému výkonu práce. Čerpání přestávky může spočívat i v tom, že zaměstnanec zaujme pohodlnou pozici a dá si jídlo. Ze shora uvedeného popisu průběhu přestávek podle svědeckých výpovědí zaměstnanců je zřejmé, že povaha práce umožňovala žalobci, aby po určité době žádnou činnost nevykonával a toliko odpočíval. V daném případě se proto podle názoru okresního soudu jednalo o „plnohodnotné“ přestávky v práci, při kterých docházelo k dočasnému přerušování výkonu práce. Na tomto závěru nemění nic ani okolnost, že v posuzované věci byl rozdíl „mezi nečinností během přestávky a činnostmi při výkonu práce jen nepatrný“. V případě, že zaměstnavatel v nepřetržitém provozu nařídí zaměstnancům v konkrétním časovém úseku čerpání přestávky na jídlo a oddech, nemůže zaměstnanec (navíc zpětně) žádat jejich proplacení s argumentací, že mu jejich čerpání nedovoloval charakter provozu (srov. usnesení Ústavního soudu ze dne 11. 5. 2010, sp. zn. III. ÚS 2387/10). Samotná okolnost, že žalobce mohl být i v době těchto přestávek povolán k zásahu, nepostačuje pro závěr, že se jednalo toliko o přiměřenou dobu na jídlo a oddech, která se počítá do pracovní doby. Okresní soud přihlédl rovněž k tomu, že nebylo vyloučeno, aby se během přestávky některý z hasičů vzdálil mimo pracoviště, když „nutný počet hasičů pro případný výjezd byl 6 a plná směna byla 8 hasičů“. Navíc během denní směny byli přítomni další 3 hasiči na velitelských pozicích, kteří se mohli v případě nutnosti zúčastnit výjezdu. Konečně minimálně jeden z hasičů za účelem dovozu obědů opouštěl pracoviště i tehdy, byl-li na směně minimální počet 6 hasičů. Evidentně tedy bylo možné se z pracoviště vzdálit tak, aby byl zachován třímínutový limit pro zásah.
4. Proti rozsudku okresního soudu podal odvolání žalobce, který namítal, že všichni svědci shodně potvrdili, že podstatou činnosti žalobce jako hasiče-strojníka byla „neustálá připravenost“, která „trvala i během jídla“. Žalobce proto objektivně nemohl čerpat přestávku na jídlo a oddech, nýbrž toliko přiměřenou dobu na jídlo a oddech. I během stravování žalobce stále konal práci, neboť musel být připraven okamžitě (do tří minut) zasáhnout na nejvzdálenějším místě letiště. Byl povinen být po celou pracovní dobu ve stavu fyzické i mentální připravenosti, aby splnil uvedený výjezdový čas. Tento charakter práce sám o sobě vylučuje, aby žalobce výkon práce přerušil a čerpal přestávku na jídlo a oddech. V případě, že by všichni hasiči čerpali přestávku podle denního řádu např. od 11:30 hod do 12:00 hod, tak by po dobu 30 minut nebyl k dispozici jediný hasič. Za této situace by nebylo možné dodržet výjezdový čas 3 minut k zásahu na nejvzdálenější místo letiště. Z výslechu svědků vyplynulo, že s výkonem jejich práce je spojen předpoklad nepřipustnosti opuštění areálu za účelem čerpání přestávky na jídlo a oddech vycházející z nutnosti neustálé připravenosti k výjezdu. Žalovaná nepředložila k důkazu žádné případné opatření, které by řešilo zastupitelnost žalobce a dalších hasičů ze strany zaměstnanců na velitelských pozicích. Žádná zastupitelnost reálně neexistovala a nadto by byla možná pouze na denních směnách od pondělí

do pátku. Žalobce navrhoval, aby odvolací soud napadený rozsudek okresního soudu změnil a žalobě vyhověl.

5. Žalovaná navrhla potvrzení rozsudku okresního soudu jako věcně správného, přičemž zdůraznila, že nebylo prokázáno, že by velitel útvaru Ing. K. žalobci výslovně zakázal opouštět pracoviště. Nepotvrdila se rovněž argumentace žalobce, že by se jednotliví hasiči nemohli na směně při čerpání přestávek prostrídat. Případného výjezdu se mohli zúčastnit také tři hasiči na velitelských pozicích.
6. Krajský soud jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 o.s.ř.) po zjištění, že odvolání žalobce proti rozsudku soudu prvního stupně bylo podáno ve lhůtě uvedené v § 204 odst. 1 o.s.ř., přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně, jakož i řízení jemu předcházející se zřetelem k ustanovení § 206 odst. 2 a § 212 o.s.ř., a dospěl k závěru, že odvolání je důvodné.
7. Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá uspokojení nároku, který mu měl vzniknout v souvislosti s výkonem práce v období od 1. 2. 2014 do 31. 12. 2016 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2016 (dále jen „zákoník práce“).
8. Pro posouzení, zda žalobci náleží požadované plnění, je rozhodující závěr o tom, v jakém rozsahu žalobce v průběhu stanovené pracovní doby vykonával práci, zda se jednalo o celou směnu, anebo zda v určité části směny práci nekonal, popřípadě zda je zde v rámci stanovení pracovní doby časový úsek, v jehož rámci zákon výkon práce vylučuje.
9. Výkon nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele je vyznačován tím, že jde o práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, a že jde o výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem [§ 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce], a oproti tomu je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru [§ 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce].
10. Uvedené povinnosti zaměstnance vyplývající z jeho závislého vztahu nadřízenosti a podřízenosti je zaměstnavatel oprávněn vyžadovat - jak z uvedeného vyplývá - pouze v rámci pracovní doby. Mimo pracovní dobu, již se rozumí doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele [§ 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce], zaměstnavatel takovou dispoziční pravomoc vůči zaměstnanci nemá; odmítne-li zaměstnanec výkon práce mimo pracovní dobu, tj. v době odpočinku, která není pracovní dobou [srov. § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce], jedná v souladu se zákonem a z tohoto důvodu mu nelze vytýkat ani porušení pracovních povinností. Tato základní východiska je třeba mít na zřeteli i při posouzení povahy a vzájemného vztahu „přestávky na jídlo a oddech“ a „přiměřené doby na oddech a jídlo“.
11. Podle § 88 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby. Mladistvému zaměstnanci musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech podle věty první. Podle § 88 odst. 4 zákoníku práce poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

12. Z uvedených ustanovení vyplývá, že v případě, poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci podle ustanovení § 88 odst. 1 věty první zákoníku práce přestávku na jídlo a oddech, dochází v daném časovém úseku k suspenzi pracovního závazku přerušení výkonu práce, neboť zaměstnanec je povinen vykonávat práci pouze v pracovní době, a nezapočítává-li se tato přestávka do pracovní doby, může se jednat jen o dobu odpočinku ve smyslu ustanovení § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, resp. poskytnutí této přestávky „je ve své podstatě poskytnutím osobního volna zaměstnanci“. Oproti tomu povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnanci přiměřenou dobu na oddech a jídlo podle ustanovení § 88 odst. 1 části věty druhé před středníkem zákoníku práce se vztahuje na případy, kdy výkon práce z provozních důvodů přerušen být nemůže, a zaměstnanec je povinen konat práci podle pracovní smlouvy nepřetržitě po celou směnu. Okolnost, že zaměstnanec má při nepřerušném průběhu práce podle individuálních podmínek a provozních možností právo na přiměřenou dobu na jídlo a oddech, neznamená, že se tato doba stává dobou odpočinku podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Z uvedeného vyplývá, že přestávky na jídlo a oddech a přiměřenou dobu na oddech a jídlo podle ustanovení § 88 odst. 1 zákoníku práce nelze navzájem ztotožňovat; v případě, poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bez přerušení provozu nebo práce přiměřenou dobu na oddech a jídlo, jedná se o pracovní dobu, za kterou zaměstnanci náleží mzda.
13. Po dobu přestávky nemá zaměstnanec povinnost konat pro zaměstnavatele práci a zaměstnavatel není oprávněn jakýmkoli způsobem zaměstnance omezovat (s výjimkami stanovenými zákonem – např. u příslušníků Policie ČR nebo strážníků městské policie povinnost zasáhnout ve stanovených případech i mimo pracovní dobu). Právně významné je posouzení, zda případná omezení či povinnosti zaměstnance po dobu přestávky lze považovat za natolik podstatná, že již jde o výkon práce a zaměstnanci proto náleží mzda.
14. Při čerpání přiměřené doby na jídlo a oddech nedochází (na rozdíl od přestávky na jídlo a oddech) k přerušení vlastního výkonu práce. Zaměstnavatel je povinen zajistit pro zaměstnance přiměřenou dobu na jídlo a oddech v rámci provozu, který nemůže být přerušen, a to formou např. konzumace jídla přímo na pracovišti, neboť nelze zaručit, že bude moci být stravování dokončeno z důvodů zajištění neodkladných pracovních úkonů. Pokud tedy musí zaměstnanci jíst, aniž mohou práci přerušit a nerušeně čerpat přestávku v práci, jde u nich v této době o výkon práce a celá směna se jim pak započítá jako odpracovaná doba, za kterou mají nárok na mzdu nebo plat. Pro práce, které nemohou být přerušeny, je charakteristické, že z hlediska provozního, z hlediska technologických postupů atd. se objektivně musí jednat o práce, které nelze v průběhu dané směny přerušit, a že zaměstnavatel nemá z hlediska organizačního možnost zajistit vystřídání zaměstnance za účelem čerpání přestávky. Z výše uvedených charakteristik prací, které nemohou být přerušeny, lze dovodit, že se nejčastěji jedná o obslužná pracoviště, kde službu zajišťuje po celou směnu pouze jeden zaměstnanec, který nemá možnost pracoviště opustit a vyčerpat přestávku, nebo o situace, kdy na pracovišti je sice více zaměstnanců, ale z provozních či technologických důvodů žádný z nich práci objektivně nemůže přerušit a čerpat přestávku, protože by to narušilo či ohrozilo výkon práce celého týmu – např. obsluha letového provozu, práce týmu horské služby či lékařské záchranné služby apod.
15. Odvolací soud má na rozdíl od soudu prvního stupně za to, že v projednávané věci má práce týmu (jednotky) hasičské záchranné služby letiště obdobný charakter jako v posledně uvedeném případě. Jedná se jednoznačně o práce, které nelze v průběhu dané směny přerušit, neboť všichni členové jednotky museli být po celou směnu připraveni k bezodkladnému výjezdu, aby byli schopni zasáhnout při požáru či jiné obdobné havárii na jakémkoli místě letiště do 3 minut. To znamená, že žalobce ani ostatní členové jednotky nemohli z povahy věci po celou směnu (tj. i po dobu „přestávky“) opustit pracoviště (byť jim to nikdo výslovně nezakázal) a čerpat osobní volno, protože nebylo možné zaručit, že bude moci být odpočinek či stravování dokončeno z důvodů zajištění neodkladných pracovních úkonů. Toto omezení či povinnosti žalobce po dobu „přestávky“ lze považovat za natolik podstatná, že již jde o výkon práce a žalobci proto náleží mzda. Jinak řečeno, žalobce musel jíst, aniž mohl práci přerušit a nerušeně čerpat přestávku v práci, proto u něj šlo v této době o výkon práce a celá směna se mu započítá jako odpracovaná doba. Na tomto závěru nemůže nic změnit ani okolnost, že podle zavedené praxe vždy jeden

z hasičů v době polední přestávky opouštěl pracoviště z důvodu dovozu obědů z restaurace pro ostatní členy jednotky. Podle denních rádu měli všichni členové jednotky čerpat tzv. přestávky vždy ve stejnou dobu. Vzhledem k tomu lze konstatovat, že žalovaná nezajistila organizačně vystřídaní žalobce na jednotlivých směnách jiným konkrétním zaměstnancem za účelem nerušeného čerpání přestávky v práci. Argumentace žalované, že bylo-li na směně více než šest hasičů, mohli se v čerpání přestávek vystřídat, případně mohli být vystřídání velitelem útvaru, jeho zástupcem a technikem, nemůže obstát, protože se jednalo o možnost ryze teoretickou, aniž bylo tvrzeno natož prokázáno, že by k vystřídaní fakticky v žalovaném období docházelo.

16. V důsledku nesprávného právního závěru o tom, že žalobce čerpal přestávky na jídlo a oddech, které se nezapočítávají do pracovní doby, se soud prvního stupně nezabýval jednotlivými nároky a jejich výší. Ke zjištění skutkového stavu je tak třeba provést další důkazy, které nemohou být provedeny v odvolacím řízení, protože se jedná o rozsáhlé doplnění dokazování, přičemž k jednotlivým nárokům a jejich výší dosud nebylo provedeno žádné dokazování.
17. Vzhledem k výše uvedenému odvolací soud podle § 219a odst. 2 o.s.ř. rozsudek soudu prvního stupně zrušil a podle § 221 odst. 1 písm. a) o.s.ř. věc vrátil okresnímu soudu k dalšímu řízení.
18. Právní názor odvolacího soudu vyslovený v tomto rozhodnutí je pro soud prvního stupně závazný (§ 226 odst. 1 o.s.ř.).
19. V novém rozhodnutí o věci rozhodne soud prvního stupně o náhradě nákladů řízení, včetně náhrady nákladů řízení odvolacího (§ 224 odst. 3 o.s.ř.).

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí není dovolání přípustné [§ 238 odst. 1 písm. k) o.s.ř.].

Ostrava 10. dubna 2018

Mgr. Tomáš Zubek v. r.
předseda senátu