



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

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

žalobce:

[redacted] narozený dne [redacted]
bytem [redacted]
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 žalované proti mezitímnímu rozsudku Okresního soudu v Novém Jičíně ze dne 15. 1. 2019, č. j. 13 C 99/2017-244

takto:

Rozsudek soudu prvního stupně **se potvrzuje**.

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

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.

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 vykazala 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.

2. Okresní soud v Novém Jičíně rozsudkem ze dne 12. 12. 2017, č. j. 13 C 99/2017-199 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 zasahovat na jakémkoliv místě letiště do 3 minut. Bylo-li na směně více než 6 hasičů, mohli se teoreticky v čerpání přestávek vyřídit, 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 nevylučuje, 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 přerušení výkonu práce. Na tomto závěru nemění nic ani okolnost, že v posuzované věci byl rozdíl „mezi nečinností během přestávky a činností 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 třiminutový limit pro zásah.
4. K odvolání žalobce Krajský soud v Ostravě usnesením ze dne 10. 4. 2018, č. j. 16 Co 25/2018-230 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil okresnímu soudu k dalšímu řízení. Odvolací soud měl na rozdíl od soudu prvního stupně za to, že v projednávané věci má práce týmu (jednotky) hasičské záchranné služby letiště charakter 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 řádů 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 vystřídáni 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. Odvolací soud vrátil věc okresnímu soudu s pokynem, aby se zabýval jednotlivými nároky a jejich výši.

5. Okresní soud napadeným mezitímním rozsudkem rozhodl, že „nárok žalobce uplatněný žalobou je co do právního základu zcela opodstatněn a že výrok o výši nároku žalobce, jakož i o nákladech řízení se zůstává rozsudku konečným“. Okresní soud konstatoval, že po vydání zmiňovaného kasačního rozhodnutí dospěl Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 12. 6. 2018, č. j. 21 Cdo 6013/2017-448 v obdobné věci týkající se hasiče Dopravního podniku hl. m. Prahy a.s. k závěru, že zatímco nepřetržitě probíhající technologický proces, který nelze přerušit, vyžaduje průběžnou kontrolu a aktivitu zaměstnance, v daném případě tomu tak není. Charakter práce hasiče umožňoval, aby denní řád zaměstnanců HZS, vycházející z „předpokládaného“ průběhu směny, kromě jiného také stanovil přesný čas, kdy zaměstnanci mají čerpat první a druhou přestávku na jídlo a oddech, aniž by tím byl jakkoli dotčen výkon služby. Je jisté možné, že nemusel být vyloučen „nepředpokládaný výkon práce“ v průběhu stanovených přestávek, avšak tyto svojí povahou nahodilé skutečnosti postrádají povahu soustavnosti prací, „které nemohou být přerušeny“. Jestliže by mělo být pro posouzení charakteru práce významné, že v průběhu čerpání přestávky v práci může někdy dojít k „nepředvídané“ nutnosti přestávku přerušit, bylo by možné vztáhnout tuto úvahu nejen na případy nepředpokládaného výkonu práce podle pracovní smlouvy, ale též třeba na případy plnění povinností zakročit ve smyslu ustanovení § 249 odst. 2 zákoníku práce. Naopak žalobce poukazoval na rozsudek Evropského soudního dvora ve věci C-518/15 Ville de Nivelles proti Rudymu Matzakovi, který vyložil článek 2 směrnice 2003/88 v tom smyslu, že doba pracovní pohotovosti, kterou pracovník tráví doma s povinností reagovat na povolání svým zaměstnavatelem do 8 minut, což velmi významně omezuje možnosti věnovat se jiným činnostem, musí být považována za „pracovní dobu“. Okresní soud za této situace považoval za vhodné rozhodnout mezitímním rozsudkem, aby postavil na jisto, zda odvolací soud „bude či nebude po rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 6013/2017 revokovat své závěry“ vyslovené v kasačním rozhodnutí.
6. Proti rozsudku okresního soudu podala odvolání žalovaná, která namítala, že napadené rozhodnutí spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Žalovaná poukazovala na zmiňovaný rozsudek Nejvyššího soudu ČR, který řešil totožný nárok hasiče Dopravního podniku hl. m. Prahy a.s., přičemž skutkové okolnosti tohoto sporu byly rovněž shodné. Za celé žalované období se nestalo, že by žalobce byl odvolán během přestávky k faktickému výkonu práce. Žalobce tedy během každé směny čerpal bez omezení dvě přestávky v práci. Byl zaveden komfortní systém dovážení jídla na pracoviště. Zaměstnanci by se během přestávky mimo areál letiště nestihli najíst. Žalovaná souhlasila s názorem Nejvyššího soudu, že v případě hasiče sice není vyloučen nepředpokládaný výkon práce v průběhu stanovených přestávek, avšak jedná se o nahodilé skutečnosti, které postrádají povahu soustavnosti prací, které nemohou být přerušeny. Žalovaná navrhovala, aby

odvolací soud napadený rozsudek okresního soudu zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

7. Žalobce se k odvolání nevyjádřil.
8. Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 20. 6. 2019, č. j. 16 Co 30/2019-268 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu o zaplacení částky 68 156 Kč s příslušenstvím zamítl, a současně žalobce zavázal zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 55 887 Kč. Odvolací soud uvedl, že při respektování role Nejvyššího soudu jako vrcholného soudního orgánu zajišťujícího jednotu a zákonnost rozhodování změnil svůj právní názor vyslovený v předcházejícím usnesení ze dne 10. 4. 2018, č. j. 16 Co 25/2018-230, a to s ohledem na právní názor vyslovený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2018, č. j. 21 Cdo 6013/2017-448, která se týkala v podstatě po skutkové i právní stránce totožné věci hasiče Dopravního podniku hl. m. Prahy a.s. V nyní projednávané věci charakter práce žalobce („hasič-strojník“) umožňoval, aby denní řád zaměstnanců jednotky Hasičské záchranné služby Letiště Ostrava, a.s., vycházející z „předpokládaného“ průběhu směny, kromě jiného také stanovil přesný čas, kdy zaměstnanci mají čerpat první a druhou přestávku na jídlo a oddech, aniž by tím byl jakkoli dotčen výkon služby. Je jisté možné, že nemusel být vyloučen „nepředpokládaný výkon práce“ v průběhu stanovených přestávek, avšak tyto svojí povahou nahodilé skutečnosti postrádají povahu soustavnosti prací, „které nemohou být přerušeny“. Žalovaná tedy v souladu se zákonem poskytovala žalobci vždy v průběhu každé směny dvě přestávky na jídlo a oddech v délce 30 minut, které se nezapočítávají do pracovní doby. Jelikož nebylo tvrzeno a ani jiným způsobem nevyšlo v řízení najevo, že by žalobce byl v žalovaném období „odvolán“ během čerpání přestávky na jídlo a oddech k faktickému výkonu práce, nemá žalobce právo na uplatnění nároků. Na tomto závěru nemůže nic změnit ani rozsudek Evropského soudního dvora ve věci C-518/15 Ville de Nivelles proti Rudymu Matzakovi, který vyložil článek 2 směrnice 2003/88/ES v tom smyslu, že doba pracovní pohotovosti, kterou pracovník tráví doma s povinností reagovat na povolání svým zaměstnavatelem do 8 minut, což velmi významně omezuje možnosti věnovat se jiným činnostem, musí být považována za „pracovní dobu“. Citované rozhodnutí se totiž zabývá především otázkou kvalifikace doby pohotovosti držené zaměstnanci spadajícími do působnosti směrnice 2003/88/ES jako „pracovní doby“ nebo „doby odpočinku“, nikoli otázkou čerpání přestávek na jídlo a oddech, resp. otázkou posouzení prací, které nemohou nebo naopak mohou být přerušeny.
9. Nejvyšší soud rozsudkem ze dne 24. 3. 2020, č. j. 21 Cdo 3521/2019-293 dovolání žalobce v části směřující proti výroku rozsudku krajského soudu o náhradě nákladů řízení odmítl, v dalším dovolání žalobce zamítl a žalobci uložil povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů dovolacího řízení 10 884 Kč. Dovolání žalobce ve věci samé označil za přípustné, neboť dovolací soud ve své rozhodovací činnosti dosud nevyřešil ve všech souvislostech otázku, za jakých podmínek se zaměstnancům poskytuje přestávka v práci na jídlo a oddech nebo přiměřená doba na oddech a jídlo. Zdůraznil, že tyto dva pojmy nelze ztotožňovat, neboť během přestávky v práci dochází k suspenzi pracovního závazku a přerušení výkonu práce za účelem odpočinku, zatímco během přiměřené doby na oddech a jídlo se provoz práce nepřerušuje a jedná se o pracovní dobu, za kterou zaměstnanci náleží mzda. Ve vztahu k pracovní činnosti hasiče vykonávané žalobcem došel Nejvyšší soud k závěru, že nejde o práci, která nemůže být přerušena, neboť žalobci nic nebránilo v tom, aby čerpal přestávky na jídlo a oddech, aniž by tím byl jakkoli dotčen výkon jeho pracovních povinností. Samotné „držení pohotovosti na pracovišti“ dle Nejvyššího soudu není nepřetržitě probíhajícím technologickým nebo pracovním procesem vyžadujícím průběžnou kontrolu nebo jinou aktivitu zaměstnance. Sice není možné vyloučit, že by mohlo i během přestávky dojít k nepředpokládanému výkonu práce (tedy k zásahu hasiče v případě požáru), takovýto případný zásah je však ze své podstaty nahodilou skutečností, která postrádá povahu soustavnosti. Co se týče unijního rozměru projednávané věci, Nejvyšší soud sice souhlasil s žalobcem v tom, že ustanovení § 88 odst. 1 zákoníku práce zapracovává předpisy Evropské unie (mimo jiné i směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby; dále jen „směrnice 2003/88/ES“), a že proto musí být při jeho výkladu respektovány i rozsudky Soudního dvora, které tuto právní normu vykládají. Dle Nejvyššího soudu však závěry Soudního dvora v rozsudku ve věci C-518/15 Matzak nelze na projednávanou věc vztáhnout, neboť citovaný případ se zabýval otázkou doby pracovní pohotovosti, kterou pracovník tráví doma

s povinností reagovat na povolání svým zaměstnavatelem do 8 minut, zatímco projednáváná věc se týká otázky čerpání přestávek v práci na jídlo a oddech na pracovišti, resp. otázkou posouzení prací, které nemohou být přerušeny.

10. K ústavní stížnosti žalobce Ústavní soud nálezem ze dne 18. 10. 2021, sp. zn. II. ÚS 1854/20 rozsudek Nejvyššího soudu i rozsudek krajského soudu zrušil, neboť jimi bylo porušeno základní právo žalobce na spravedlivou odměnu za práci dle čl. 28 Listiny základních práv a svobod ve spojení s právem na soudní ochranu dle čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Ústavní soud posoudil situaci žalobce jako stěžovatele ve čtyřech vzájemně souvisejících krocích. Za prvé, pokud stěžovatel pro svého zaměstnavatele vykonával závislou práci, pak mu za ni náleží spravedlivá odměna. Jde o minimální standard, který plyne přímo z čl. 28 Listiny. Pokud by tedy stěžovatel nedostával žádnou odměnu za práci, kterou by pro zaměstnavatele v pracovní době odvedl, byla by taková situace protiústavní per se. Za druhé, to, zda stěžovatelovo „držení pohotovosti“ během přestávek je či není pracovní dobou, vyplývá z podústavní právní úpravy, konkrétně z ustanovení zákoníku práce. Za třetí, tato podústavní právní úprava má svůj původ v unijním právu, proto je pro její správnou interpretaci a aplikaci relevantní judikatura Soudního dvora. Za čtvrté, pokud by se chtěl Nejvyšší soud odchýlit od rozhodovací praxe Soudního dvora, byl by dle unijního práva i dle ustálené judikatury Ústavního soudu povinen položit Soudnímu dvoru předběžnou otázku.
11. To, zda byly přestávky čerpané žalobcem neplacenými přestávkami dle první věty § 88 odst. 1 zákoníku práce, nebo placenou průměrnou dobou na oddech a jídlo dle druhé věty § 88 odst. 1 zákoníku práce, závisí dle Ústavního soudu na tom, zda žalobce ve svém zaměstnání vykonával „práce, které nemohou být přerušeny“. Nejvyšší soud uvedl, že „držení pohotovosti na pracovišti“ nemá charakter práce, kterou nelze přerušit, neboť ani případný zásah hasičů není svou povahou soustavnou prací. S tímto argumentem však nelze souhlasit. To, zda práci žalobce lze, či nelze během přestávky na jídlo přerušit, není dáno charakterem případného zásahu, nýbrž charakterem pracovní povinnosti (pohotovosti) uložené žalobci. Měl-li žalobce povinnost být připraven zasáhnout nejpozději do tří minut, a to i během plánované přestávky na jídlo a oddech, pak vykonával práci, která ze své povahy (být ve střehu, být připraven) nemohla být přerušena. A contrario, pokud by přestávka na jídlo a oddech byla skutečně dobou odpočinku, za kterou žalobci nenáležela odměna, pak by si během této doby mohl odpočinout i od povinnosti být zaměstnavateli k dispozici, což pojmově vylučuje povinnost pohotovosti. Pro posouzení nároku žalobce je zcela irrelevantní, zda během přestávek došlo, či nedošlo k potřebě zásahu, tedy zda byl žalobce někdy během přestávky „odvolán“ k hasičskému zásahu, nebo zda k potřebě zásahu nikdy nedošlo. Doba, po kterou je zaměstnanec připraven zasáhnout, je pracovní dobou bez ohledu na to, zda k zásahu dojde, či nikoli. Práce hasiče spočívá z velké části v tom, že je hasič ve střehu, tedy připraven zasáhnout, pokud si to situace bude vyžadovat. Práci, která si v těchto případech zasluhuje podle čl. 28 Listiny spravedlivou odměnu, je pouhá připravenost zasáhnout, nikoli zásah samotný. Nelze proto souhlasit s argumentem žalované, aprobevnaného v napadených rozhodnutích obecných soudů, že pokud žalobce během přestávek nikdy fakticky nezasahoval, není důvod, aby byl za svou přítomnost na pracovišti odměněn. Jak uvedl žalobce, s neplacenými dobami odpočinku může zaměstnanec nakládat dle své volné úvahy: může se věnovat v zásadě jakékoli formě oddechu, například vyřizování soukromých telefonických hovorů či e-mailů, sportování, ale také nerušenému meditování či krátkému spánku na zotavenou. Během těchto aktivit zaměstnanec pochopitelně není zaměstnavateli k dispozici: neplní pracovní úkoly a nemusí být ve střehu, zda nebude muset nějaký pracovní úkol nečekaně vyřešit. Z práva na spravedlivou odměnu za práci garantovaného v čl. 28 Listiny plyne právo každého zaměstnance na to, aby byl přiměřeně odměněn za dobu, během níž vykonává pro zaměstnavatele práci nebo je zaměstnavateli k dispozici, připraven okamžitě zasáhnout na místě zaměstnavatelem určeném. Neplacenou dobou odpočinku může být naopak pouze taková doba, se kterou může zaměstnanec nakládat dle své volné úvahy, tedy věnovat se oddechu a nebýt během této doby zaměstnavateli k dispozici. Zatímco žalobce uvádí, že musel být zaměstnavateli k dispozici nepřetržitě, žalovaná ve svém vyjádření tvrdí, že měla na pracovišti organizačně zajištěnou možnost vystřídat žalobce jiným zaměstnancem se stejnou kvalifikací. Nálezací soud poněkud nejasně uzavírá, že se zaměstnanci žalované mohli za jistých okolností „teoreticky“ v čerpání přestávek vystřídat; tím se však spor dostává do skutkové roviny, která není předmětem rozhodování Ústavního soudu. Pokud žalobce musel být během přestávek

zaměstnavateli k dispozici a v případě potřeby nejpozději do 3 minut zasáhnout na pracovišti, pak tyto přestávky tvořily součást jeho pracovní doby a náležela mu za ně odměna za práci. Naopak, byla-li organizace práce u žalované zajištěna tak, že si žalobce mohl během naplánovaných přestávek opravdu odpočinout a nebýt zaměstnavateli k dispozici, pak byly tyto přestávky dobou odpočinku a odměna za ně žalobci nenáleží. Úkolem obecných soudů proto bude aplikovat tyto právní závěry na situaci žalobce dle zjištěného skutkového stavu. Obecné soudy musí v rámci posouzení případu především zjistit, zda měl žalobce během přestávek příležitost odpočinout si a nebýt po dobu těchto přestávek zaměstnavateli k dispozici. V tomto ohledu jsou relevantní i argumenty žalobce týkající se základních principů organizace práce na letištích a bezpečnosti letového provozu.

12. Ústavní soud zdůraznil, že jelikož má podústavní právní úprava upravující situaci žalobce svůj původ v unijním právu, je pro její správnou interpretaci a aplikaci relevantní judikatura Soudního dvora, který dle čl. 19 Smlouvy o Evropské unii zajišťuje dodržování práva při výkladu a provádění Smluv. Měl-li Soudní dvůr již příležitost vyložit ve své judikatuře pojmy obsažené ve směrnici, které jsou zároveň přítomny ve vnitrostátních právních řádech, je nutno i ve vnitrostátní interpretaci a aplikaci těchto pojmů volit jejich eurokonformní výklad. Žalobce ve svých podáních opakovaně argumentoval rozsudkem Soudního dvora ze dne 21. 2. 2018 ve věci C-518/15 Matzak. Soudní dvůr v tomto rozhodnutí navázal na ustálenou judikaturu, podle níž se pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ vzájemně vylučují, a proto musí být doba pohotovosti, kterou pracovník stráví v rámci činnosti vykonávané pro zaměstnavatele, považována buď za pracovní dobu, nebo za dobu odpočinku. V případě belgického hasiče Rudyho Matzaka došel Soudní dvůr k závěru, že „doba pracovní pohotovosti, kterou pracovník tráví doma s povinností reagovat na povolání svým zaměstnavatelem do 8 minut, což velmi významně omezuje možnosti věnovat se jiným činnostem, musí být považována za pracovní dobu“.
13. Dne 9. 3. 2021 vydal velký senát Soudního dvora rozsudky ve dvou řízeních týkajících se výkladu pojmů „pracovní doba“ a „doba odpočinku“. V rozsudku ve věci C-344/19 Radiotelevizija Slovenija posuzoval Soudní dvůr povahu práce odborného technika, který své pracovní povinnosti vykonával ve vysílacích střediskách umístěných na vrcholu hory. Soudní dvůr v odůvodnění uvedl, že „určujícím faktorem pro zjištění, zda jsou přítomny charakteristické znaky pojmu 'pracovní doba' ve smyslu směrnice 2003/88, je skutečnost, že pracovník je nucen být fyzicky přítomen v místě určeném zaměstnavatelem a být tam k dispozici, aby mohl okamžitě poskytnout své služby v případě potřeby; [...] během takové doby pracovní pohotovosti musí pracovník, který je povinen zůstat na pracovišti a být bezprostředně k dispozici zaměstnavateli, pobývat vzdálený od svého rodinného a sociálního prostředí a má jen velmi malý prostor pro nakládání s časem, během něhož nejsou jeho profesní služby požadovány. Celá tato doba musí být tudíž kvalifikována jako 'pracovní doba' ve smyslu směrnice 2003/88 bez ohledu na práci skutečně vykonanou pracovníkem během uvedené doby“. Ve stejný den vydal Soudní dvůr rozsudek velkého senátu ve věci C-580/19 RJ proti městu Offenbach am Main týkající se právní povahy služby, během níž musí být hasič nepřetržitě dostupný, mít připraven zásahový oblek, nacházet se v blízkosti služebního vozidla, reagovat na příchozí telefonické hovory a v určitých případech se dostavit na místo zásahu nebo na služebnu ve lhůtě 20 minut. Soudní dvůr i v tomto rozhodnutí zdůraznil, že definice pracovní doby závisí na tom, zda pracovník v době pohotovosti může, či nemůže plánovat své sociální a osobní záležitosti. Obecně platí, že „doba pracovní pohotovosti, během níž je lhůta uložená pracovníkovi pro návrat do práce omezena na několik minut, musí být v zásadě považována v plném rozsahu za 'pracovní dobu' ve smyslu [směrnice 2003/88/ES], protože v [takovém] případě je pracovník v praxi značně odrazen od plánování jakékoli odpočinkové aktivity, byť krátké“.
14. Dne 9. 9. 2021 rozhodl Soudní dvůr o předběžné otázce Obvodního soudu pro Prahu 9 ve věci C-107/19 hasiče XR proti Dopravnímu podniku hl. m. Prahy, tedy v případě, který je skutkově i právně srovnatelný se situací žalobce v nyní projednávané věci. Soudní dvůr vyšel ze skutkových závěrů, že v době, kdy hasič XR čerpal přestávky, nebyla žádným způsobem zajištěna jeho zastupitelnost; XR byl proto po tuto dobu vybaven vysílačkou, prostřednictvím které mohl být upozorněn na nutnost přerušení přestávky z důvodu potřeby okamžitě (do dvou minut) vyjet k zásahu. Z toho Soudní dvůr usoudil, že hasič XR „držel po dobu přestávek pracovní pohotovost, což je pojem, který v obecné rovině zahrnuje všechny doby, během nichž pracovník zůstává

k dispozici zaměstnavateli, aby mohl zajistit výkon práce na žádost tohoto zaměstnavatele“. Soudní dvůr zopakoval závěry, které formuloval již ve výše citované judikatuře (ve věcech C-344/19 a C-580/19) a zdůraznil, že samotná skutečnost, že v průměru musí pracovník během doby pracovní pohotovosti přistoupit k výkonu práce pouze zřídka, nemůže vést k tomu, že by tyto doby byly považovány za „doby odpočinku“, pokud je lhůta na návrat k profesním činnostem tak krátká, že pracovníka velmi významně omezuje v možnosti nakládat během těchto dob volně se svým časem. Taková doba navíc nemůže být považována za dobu odpočinku i proto, že nepředvídatelnost možných přerušení přestávky může pracovníka stavět do „stavu trvalé ostražitosti“. Pro úplnost Soudní dvůr doplnil, že způsob odměňování pracovníků za doby pracovní pohotovosti není upraven unijním právem, nýbrž se řídí relevantními ustanoveními vnitrostátního práva. Unijní právo proto „nebrání použití právní úpravy členského státu, kolektivní smlouvy nebo rozhodnutí zaměstnavatele, jež pro účely odměny za pracovní pohotovost zohledňují odlišné doby, během nichž je práce skutečně vykonávána, a doby, během nichž se skutečná práce nevykonává, i když tyto doby musí být pro účely použití [směrnice 2003/88/ES] považovány v plném rozsahu za „pracovní dobu“.

15. Ústavní soud nesouhlasil s argumentací obecných soudů, že závěry Soudního dvora ve věci Matzak nelze na projednávanou věc vztáhnout, neboť citovaný případ se zabýval otázkou doby pracovní pohotovosti mimo pracoviště, zatímco projednávaná věc se týká otázky čerpání přestávek v práci na jídlo a oddech na pracovišti. Veškerá výše citovaná judikatura Soudního dvora se totiž ve své podstatě týká definice pojmů „pracovní doba“ a „doba odpočinku“. Pokud tedy obecné soudy v projednávané věci vyložily § 88 zákoníku práce tak, že rozvrhované přestávky byly zároveň dobou odpočinku, za kterou žalobci nenáleží odměna za práci, ale zároveň též dobou, ve které měl žalobce v případě potřeby povinnost být zaměstnavateli k dispozici a zasáhnout nejpozději do tří minut, pak je tento výklad v rozporu jak se smyslem a účelem právní úpravy přestávek v práci, tak i s ustálenou judikaturou Soudního dvora, která je pro výklad daného ustanovení zákoníku práce vysoce relevantní. Přestávky v práci jsou totiž - na rozdíl od přiměřené doby na jídlo a oddech - neplacenými dobami odpočinku, s nimiž může zaměstnanec nakládat dle své volné úvahy.
16. S ohledem na výše uvedené okolnosti Ústavní soud konstatoval, že odůvodnění rozhodnutí Nejvyššího soudu nelze označit za udržitelné (obhajitelné a přesvědčivě vyargumentované), jak vyžaduje ustálená judikatura Ústavního soudu, neboť Nejvyšší soud při výkladu a aplikaci vnitrostátních právních norem majících svůj původ v unijním právu nedostatečně zohlednil existující judikaturu Soudního dvora a odchýlil se od jeho rozhodovací praxe, aniž by Soudnímu dvoru položil předběžnou otázku. Tím došlo k porušení práva žalobce na soudní ochranu zaručeného čl. 36 odst. 1 Listiny, které zahrnuje též právo na řádné (dostatečné) odůvodnění soudního rozhodnutí, resp. povinnost soudů vypořádat se se všemi námitkami účastníků majícími vztah k projednávané věci v míře odpovídající jejich závažnosti.
17. Krajský soud jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 o. s. ř.), vázán právním názorem Ústavního soudu (čl. 89 odst. 2 Ústavy a per analogiam § 226 odst. 1 o. s. ř.), opětovně přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně, jakož i řízení jemu předcházející se zřetelem k ustanovení § 206 odst. 2 a § 212 o. s. ř., bez nařízení jednání (§ 214 odst. 3 o. s. ř.) a dospěl k závěru, že odvolání není důvodné.
18. Odvolací soud přejímá jako správná a úplná skutková zjištění soudu prvního stupně, že žalobce byl u žalované zaměstnán v pracovním poměru od 1. 4. 1997 do 31. 12. 2016, nejprve jako hasič, od 1. 2. 2007 jako hasič strojník, že „přestávky“ byly u denní směny stanoveny od 7:30 do 8:00 hod a od 12:30 do 13:00 hod, u noční směny od 19:30 do 20:00 hod a od 0:30 do 1:00 hod, že přestávka hasičů na oběd probíhala tak, že na papír napsali, co kdo chce, a předali jídlonosiče jednomu z nich, který zajel pro jídlo, že se pak sešli v jídelně, kde si jídlo ohřáli a snědli, že během ranní přestávky a přestávek v noci si v jídelně upravili to, co si kdo donesl z domu, že hasičům sice nebylo výslovně zakázáno opustit během přestávky areál letiště, ovšem v případě nutnosti výjezdu museli být hasiči schopni zasáhnout na jakémkoli místě letiště do tří minut.
19. Co se týče skutkových zjištění ohledně organizace práce u žalované, tak odvolací soud nemá důvod odchýlit se od svých závěrů vyslovených již ve svém prvním rozhodnutí ze dne 10. 4. 2018, č. j. 16 Co 25/2018-230, že podle denních řádů měli všichni členové jednotky čerpat tzv. „přestávky“ vždy ve stejnou dobu. Vzhledem k tomu lze konstatovat, že žalovaná nezajistila organizačně

vystřídání 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 vystřídání fakticky v žalovaném období docházelo.

20. 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“).
21. 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.
22. 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).
23. 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, jíž 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“.
24. 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.
25. 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.

26. 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.
27. 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.
28. Odvolací soud s přihlédnutím k právnímu názoru vyslovenému ve shora uvedeném nálezu Ústavního soudu a výše citované judikatuře Soudního dvora dospěl k závěru, že za situace, kdy bylo prokázáno, že žalobce měl povinnost být připraven zasáhnout nejpozději do tří minut, a to i během plánované „přestávky“ na jídlo a oddech, pak vykonával práci, která ze své povahy (být ve střehu, být připraven) nemohla být přerušena, proto tyto „přestávky“ tvořily součást jeho pracovní doby a náležela mu za ně odměna za práci. Organizace práce u žalované nebyla zajištěna tak, že si žalobce mohl během naplánovaných přestávek opravdu odpočinout a nebyl zaměstnavateli k dispozici. Žalobce tak má podle § 114 zákoníku práce co do základu právo na doplatek mzdy, a to za každou směnu v rozsahu jedné hodiny, dále na příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, protože žalobce v době plánovaných „přestávek“ vykonával práci s vědomím žalované nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a mimo rámec rozvrhu pracovních směn ve smyslu § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce. Tyto mzdové doplatky mají rovněž přímý vliv na výši průměrného výdělku žalobce v žalovaném období podle § 351 a násl. zákoníku práce, který bude logicky vyšší, než ze kterého vycházela žalovaná při poskytování náhrady mzdy za dovolenou či za svátek. Bude proto na okresním soudu, aby se v těchto intencích zabýval výši žalobcem uplatněných nároků.
29. Vzhledem k výše uvedenému byl mezitímní rozsudek soudu prvního stupně shledán ve výroku jako věcně správný a jako takový v souladu s ust. § 219 o. s. ř. potvrzen.
30. O náhradě nákladů odvolacího řízení bude rozhodnuto v konečném rozsudku.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí je možno podat dovolání, jestliže rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla

vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak, a to ve lhůtě dvou měsíců od doručení tohoto rozhodnutí k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím Okresního soudu v Nové Jičíně.

Ostrava 19. ledna 2022

Mgr. Tomáš Zubek v. r.
předseda senátu

Dagmar
Karkošková
vá

Digitálně
podepsal Dagmar
Karkošková
Datum:
2022.01.20
14:05:57 +01'00'

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.