ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu JUDr. Ivy Hrdinové a soudců JUDr. Otakara Pochmona a Mgr. Tomáše Zubka ve věci

žalobce: **Jiří D.**, narozený dne xxx
bytem xxx
zastoupený Českomoravskou Konfederací Odborových Svazů
sídlem nám. Winstona Churchilla 2, 113 59 Praha 3

proti

žalované: **ARRIVA MORAVA a. s.**, IČO 25827405
sídlem Vítkovická 3133/5, 702 00 Ostrava - Moravská Ostrava
zastoupená advokátem JUDr. Jakubem Dohnalem, Ph.D.
sídlem V Jámě 699/1, 110 00 Praha

o 27.394,47 Kč s příslušenstvím

o odvolání žalované proti rozsudku Okresního soudu v Ostravě ze dne 12. 3. 2019, č. j. 185 C 15/2018-121

takto:

I. Rozsudek soudu prvního stupně **se potvrzuje**.

II. Žalovaná **je povinna** zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení částku 900 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku.

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.

III. Žalovaná je povinna zaplatit České republice – Okresnímu soudu v Ostravě na náhradě nákladů odvolacího řízení 3.821 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

1. Žalobce se svou žalobou domáhal po žalované zaplacení doplatku mzdy za dobu od 1. 4. 2015 do 31. 12. 2016 ve výši 27.394,47 Kč s příslušenstvím s odůvodněním, že je zaměstnán u žalované jako řidič linkové osobní dopravy. V době od 1. 4. 2015 do 31. 12. 2016 byla žalobci za dobu čekání mezi spoji vyplácena odměna ve výši 50 Kč na hodinu podle ust. § 9a a § 28 odst. 3 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., přestože z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4959/2016 ze dne 26. 9. 2017 vyplývá, že ve výše uvedeném případě náleží zaměstnancům v dopravě za dobu čekání mezi spoji standardní mzda. Pokud žalobci byla do konce roku 2015 vyplácena částka 50 Kč na hodinu, vznikl rozdíl ve výši 40 Kč na hodinu, protože do prosince 2015 činila hodinová mzda žalobce 90 Kč. Počínaje 1. 1. 2016 řidičům žalované nebylo ve směně předepisováno čekání mezi spoji, ale měli rozdělenou (přerušenou) směnu na jednotlivé kratší úseky a za toto přerušení jim byl podle mzdového předpisu žalované na období let 2016/2017 (pro rok 2016 nebyla uzavřena kolektivní smlouva) příslušný příplatek (odměna za ztížený pracovní režim), a to ve výši 50 Kč na hodinu. Žalovaná však reálně žalobci směnu nerozdělovala, čekání mezi spoji bylo i v roce 2016, a představuje součást pracovní doby žalobce, za kterou mu náležela mzda ve výši 93 Kč za hodinu. Od 1. 1. 2016 byl přijat dodatek kolektivní smlouvy vyššího stupně, podle tohoto dodatku za každou hodinu přerušení práce nezapočítávané do pracovní doby byl vyplácen příplatek za dělenou směnu ve výši 50 Kč na hodinu. Tento postup je nesprávný, žalobce v tzv. rozdělené směně nepracoval, proto mu za dobu čekání mezi spoji náleží tarifní mzda. Generální ředitel skupiny ARRIVA dále v přípise ze dne 15. 5. 2018 uvedl, že společnosti skupiny ARRIVA jsou připraveny uhradit zaměstnancům, kteří uplatnili svůj nárok u zaměstnavatele, doplatek mzdy z důvodu rozdílu mezi odměnou za čekání a tarifní mzdou za rok 2015, a to v plné výši za období od uplatnění nároku u zaměstnavatele do 31. 12. 2015. Žalobce očekával, že mu bude přinejmenším částka dlužná od března 2015 do prosince 2015 dobrovolně vyplacena, což se však nestalo, proto žalobce musel nakonec podat žalobu.

2. Okresní soud napadeným rozsudkem žalobě vyhověl. Pokud jde o nároky žalobce vznesené za rok 2015, plně odkázal na rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4959/2016 ze dne 26. 9. 2017, v němž byla sporná problematika řešena. Ve vztahu k nárokům žalobce za dobu před 29. 6. 2015 vznesla žalovaná námitku promlčení, okresní soud však tuto námitku vyhodnotil jako výkon práva v rozporu s dobrými mravy. Generální ředitel skupiny ARRIVA dne 15. 5. 2018 potvrdil, že společnosti jsou připraveny uhradit zaměstnancům, kteří uplatnili svůj nárok u zaměstnavatele, doplatek mzdy z důvodu rozdílu mezi odměnou a tarifní mzdou za rok 2015, a to v plné výši za období od uplatnění nároku u zaměstnavatele do 31. 12. 2015, svůj slib společnost nesplnila. Žalobce proto mohl důvodně očekávat, že jeho požadavky na doplatek mzdy za rok 2015 budou splněny dobrovolně.

3. Pokud jde o požadavek žalobce na doplatek mzdy za rok 2016, okresní soud opět vyšel z citovaného rozhodnutí Nejvyššího soudu. Žalovaná tvrdila, že v roce 2016 u ní byly zavedeny tzv. rozdělené směny – čekání mezi spoji v případě řidičů autobusů linkové osobní dopravy, u kterých délka žádného ze spojů nepřesahuje 50 km, a to na základě mzdového předpisu RŘ 4/16. V tomto předpisu je uvedeno, že „zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na dvě nebo více částí, přísluší mzda a odměna ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu“. Toto ustanovení se netýká řidičů linkové osobní dopravy (netýká se tedy žalobce). V případě řidičů osobní linkové dopravy je v předpisu uvedena toliko „odměna za ztížený pracovní režim za dobu čekání mezi spoji v linkové dopravě, a za dobu mezi spoji náleží těmto řidičům odměna za ztížený pracovní režim (ZPR) ve výši 50 Kč/hod. Za této situace mzdovým předpisem RŘ 4/16 v případě řidičů linkové osobní dopravy, u kterých délka žádného ze spojů nepřesahuje 50

km, tzv. rozdělená směna – čekání mezi spoji v roce 2016 zavedena nebyla. Pokud žalovaná odkazovala na část V. mzdová oblast, bod 3.6 písm. b) kolektivní smlouvy vyššího stupně na roky 2013 – 2016 ve znění účinném od 1. 1. 2016, tak zde se hovoří o tzv. rozdělené směně, kdežto žalovaný zavedl ve mzdovém předpise odměnu za ztížený pracovní režim, což podle názoru soudu prvního stupně není totéž. V mzdovém předpise se rozlišuje odměna za rozdělenou směnu, která se ovšem na žalobce nevztahuje.

4. Soud dále připustil, že pokud by u žalované v roce 2016 v případě řidičů autobusů linkové osobní dopravy, u kterých délka žádného ze spojů nepřesahuje 50 km, byla zavedena mzdovým předpisem tzv. rozdělená směna – čekání mezi spoji, pak tzv. měsíční plán směn (číslo turnusu a den, kdy konkrétní řidič bude jezdit) není určením tzv. rozdělených směn podle § 81 odst. 1 a § 84 zákoníku práce. Pokud by mělo jít o rozdělené směny, musel by na to být odkaz ve mzdovém předpise, což předpis neobsahuje. Kromě toho slyšení svědci uvedli, že jejich práce byla v roce 2015 organizována stejně jako v roce 2016, žádné rozdělené směny nebyly.

5. I kdyby soud prvního stupně dále připustil, že u žalované byla v roce 2016 u řidičů autobusů linkové osobní dopravy, u kterých délka žádného ze spojů nepřesahuje 50 km, zavedená rozdělená směna, pak je řidič povinen provést všechny úkony určené pro začátek i konec směny v rámci jednotlivých částí tzv. rozdělené směny – čekání mezi spoji. Musí provádět ošetření vozidla, úklid apod., nelze tedy hovořit o tom, že by v případě tzv. rozdělené směny – čekání mezi spoji v případě kratším než 1 hodina, měl řidič nepřerušenou dobu, během níž může volně nakládat se svým časem. Pokud žalovaná chtěla v roce 2016 zavést u řidičů tzv. rozdělené směny – čekání mezi spoji, měla tomu přizpůsobit povinnosti řidiče vozidla tak, aby bylo zřejmé, že v době tzv. rozdělené směny řidič nemá žádné povinnosti k vozidlu, což se v roce 2016 nestalo.

6. Proti rozsudku okresního soudu podala žalovaná v zákonem stanovené lhůtě (§ 204 odst. 1 o. s. ř.) odvolání. Namítala především, že co se týče období roku 2015, rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4959/2016 okresní soud aplikoval, aniž by zohlednil skutkové odlišnosti mezi posuzovanými případy. Meritem argumentace obsažené v rozhodnutí Nejvyššího soudu bylo, že doba, ve které řidič má jakékoliv pracovní povinnosti, nemůže být považována za dobu odpočinku. V posuzovaném případě bylo prokázáno, že řidič nemá v době čekání mezi spoji žádné pracovní povinnosti, ani není povinen se zdržovat na pracovišti připraven k výkonu práce, stejně mu za tuto dobu náleží mzda, jako by pracoval. Okresní soud se dále nevypořádal s námitkou nevěrohodnosti slyšeného svědka Jiřího O., který rovněž vede s žalovanou spor. Skutkové závěry prvostupňového soudu jsou zavádějící, protože zejména z výpovědi svědka Pavla Š. vyplývá, že doba mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě je dobou odpočinku, totéž stanoví i mzdový předpis RŘ 4/16, není možno zaměňovat konec směny a přerušení směny. Správná interpretace mzdového předpisu RŘ 4/16 je taková, že řidiči s linkami nad 50 km mají nárok na odměnu ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku, zatímco řidiči s linkami do 50 km (žalobce) mají nárok na odměnu ve výši 50 Kč za hodinu. Okresní soud nevzal při svém rozhodování na vědomí dodatek kolektivní smlouvy vyššího stupně ze dne 17. 12. 2015, neboť se podle něj jedná toliko o smluvní vztah mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů; soud přehlédl, že kolektivní smlouva vyššího stupně obsahuje také normativní část, kterou je nutno považovat za pramen práva. Pokud si proto sociální partneři dohodli, že každé přerušení práce delší než 16 minut bude považováno za dobu odpočinku v rámci rozdělené směny, může soud do tohoto ujednání zasáhnout pouze z důvodů uvedených v § 23 odst. 1 zákoníku práce, pro což žalovaná nevidí prostor. Kolektivní smlouva vyššího stupně ve znění pozdějších dodatků nepochybně upravuje práva žalobce příznivěji než zákoník práce. Zákoník práce neobsahuje definici rozdělené směny, na existenci rozdělené směny je nutno usuzovat podle faktického stavu, kdy se u zaměstnance střídá opakovaně doba výkonu práce a doba odpočinku v rámci jedné a téže směny. Současná právní úprava neupravuje minimální délku přerušení směny, tato doba je řešena Evropskou dohodou o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (AETR), podle které „odpočinek znamená nepřerušenou dobu nejméně jedné hodiny, během níž může řidič volně nakládat se svým časem.“ Toto kritérium jedné hodiny však bylo s účinností od 20. 9. 2010 vypuštěno, a pokud Evropská dohoda záměrně opouští kritérium jedné hodiny a nově

stanoví, že za dobu odpočinku je považována jakákoliv nepřerušená časová perioda, je nutno tento názor respektovat. Žalovaná dokumentovala, že řidiči netráví dobu přerušení směny „odtrženi od civilizace“, v bezprostřední blízkosti zastávky se nachází různá stravovací zařízení. Žalovaná připomněla, že přestávka na jídlo a oddech podle § 88 zákoníku práce také zpravidla nečiní více než 30 minut. Žalobce v roce 2016 pracoval v režimu přerušených směn, za dobu odpočinku v podobě přerušení směny mu bylo placeno řádně podle kolektivní smlouvy. Žalovaná dále nepovažovala okolnosti případu za natolik závažné, aby bylo možno odepřít žalované uplatnit námitku promlčení; navrhovala, aby odvolací soud napadený rozsudek změnil a žalobu zamítl.

7. Žalobce navrhoval potvrzení rozsudku soudu prvního stupně jako věcně správného. Na nároky žalobce požadované za rok 2015 se vztahuje citovaný rozsudek Nejvyššího soudu, dohoda AETR se naopak na právní vztah mezi žalobcem a žalovanou nevztahuje vůbec, protože jde o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě, kam žalobce nespadá. Rozdělení směn v roce 2016 žalovaná neprokázala. V dodatku kolektivní smlouvy vyššího stupně účinného od 1. 1. 2016 byla řešena problematika tzv. dělené směny proto, že někteří dopravci se snažili odměnu za dobu čekání mezi spoji obcházet tím, že formálně rozdělili řidiči směnu a odměnu za dobu čekání mezi spoji neposkytovali vůbec. Jelikož tato praxe byla odbory považována za nelegální, byl uzavřen dodatek kolektivní smlouvy vyššího stupně, který zavedl příplatek za dělenou směnu ve výši 50 Kč tak, aby nároky řidičů byly srovnány s nařízením vlády č. 589/2016. Samotný dodatek však nepředstavuje stanovení rozdělení směny zaměstnance.

8. Krajský soud jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 o. s. ř.) přezkoumal napadené rozhodnutí, jakož i řízení jemu předcházející (§ 212, § 212a o. s. ř.), a dospěl k závěru, že odvolání žalované není důvodné.

9. V řízení bylo prokázáno, že žalobce pracoval u žalované a jejích právních předchůdců jako řidič silničních motorových vozidel, přičemž v letech 2015 a 2016 pracoval jako řidič autobusu linkové osobní dopravy v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem, u které délka žádného ze spojů nepřesahovala 50 km. Pokud jde o období od 1. 4. 2015 do 31. 12. 2015, byla žalobci za dobu čekání mezi jednotlivými spoji vyplácena odměna ve výši 50 Kč na hodinu, nikoli hodinová mzda, která v té době činila 90 Kč. Mezi účastníky bylo sporné, zda doba čekání mezi spoji představuje odpočinek, který není pracovní dobou anebo výkon práce, za který žalobci náleží mzda.

10. Tato otázka byla již řešena v rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4959/2016 ze dne 26. 9. 2017. Dovolací soud dospěl v citovaném rozhodnutí k závěru, že zvláštní povaha výkonu práce v dopravě je dána též skutečností, že pracovní doba zaměstnance je determinovaná celkovým rytmem výkonu práce, který je ve svém souhrnu charakterizován předem plánovanými obdobími bezprostředního výkonu práce a obdobími „čekání“, která nelze oddělit, neboť tvoří jeden pracovní cyklus. K uvedeným obdobím „čekání“ patří vedle doby čekání mezi spoji i doba povinného odpočinku, tj. bezpečnostní přestávky, které se staly rovněž předmětem zvláštní právní úpravy nařízení vlády č. 589/2006 Sb. Protože pracovní dobou je 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) zák. práce], a protože doba odpočinku je vymezena jako doba, která není pracovní dobou [§ 78 odst. 1 písm. b) zák. práce], je pro posouzení věci za těchto okolností významné, zda doba čekání mezi spoji je dobou odpočinku, nebo výkonem práce v pracovní době, a jakou povahu z tohoto hlediska mají bezpečnostní přestávky. Okolnost, že kolektivní smlouva uvádí, že „za každou hodinu čekání nad 30 minut mezi spoji v jednom kalendářním dni v městské hromadné dopravě osob poskytne zaměstnavatel odměnu ve výši 50 Kč za každou hodinu“ a že „za každou hodinu pracovní pohotovosti nad 15 minut mezi spoji v jednom kalendářním dni v příměstské hromadné dopravě osob poskytne zaměstnavatel odměnu ve výši 50 Kč za každou hodinu“, není významná, neboť kolektivní smlouva nesmí zkracovat práva zaměstnanců stanovená zákoníkem práce (srov. § 23 odst. 1 větu druhou zák. práce).

11. Podle obecné úpravy bezpečnostních přestávek vztahující se (nejen) na zaměstnance v dopravě, má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních

předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby (§ 89 odst. 1 zák. práce) a připadne-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby (§ 89 odst. 2 zák. práce). Okolnost, že bezpečnostní přestávky se započítávají do pracovní doby, je odůvodněna mimo jiné tím, aby zaměstnanci, u nichž předem nelze vyloučit výkon činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus, byli motivováni k tomu, aby skutečně práci přerušovali a využívali bezpečnostních přestávek v plném rozsahu, a aby tak mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku. Podle poznatků lékařské vědy totiž nelze provozovat bezpečné řízení vozidla po dobu delší než 4,5 hod., ačkoliv pracovní doba trvá déle. Podle ustanovení § 5 odst. 1 písm. a) zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů, je proto zaměstnavatel povinen organizovat práci a stanovit pracovní postupy tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti a aby zaměstnanci nevykonávali činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus; nelze-li je vyloučit, musí být přerušovány bezpečnostními přestávkami; v případech stanovených zvláštními právními předpisy musí být doba výkonu takové činnosti v rámci pracovní doby časově omezena. Zvláštním právním předpisem upravujícím bezpečnostní přestávku a dobu řízení zaměstnanců v dopravě je nařízení vlády č. 589/2006 Sb. Uvedená zákonná ustanovení o bezpečnostních přestávkách se tedy vztahují i na tyto zaměstnance v dopravě.

12. Podle ustanovení § 19 nařízení vlády č. 589/2006 Sb. zaměstnavatel je povinen zajistit, aby doba řízení zaměstnance městské hromadné dopravy byla nejdéle po 4 hodinách řízení přerušena bezpečnostní přestávkou v trvání nejméně 30 minut, nenásleduje-li nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu; tato přestávka může být rozdělena do několika přestávek v trvání nejméně 10 minut.

13. I když účelem přerušení výkonu práce bezpečnostními přestávkami (a jejich započtením do pracovní doby) je zajištění odpočinku zaměstnanci, který vykonává činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus, nelze přerušení práce řidiče autobusu bezpečnostní přestávkou považovat za odpočinek ve smyslu ustanovení § 78 odst. 1 písm. b) zák. práce, který není pracovní dobou. Za dobu odpočinku zaměstnance městské hromadné dopravy totiž nařízení vlády č. 589/2006 Sb. považuje jen nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu (srov. § 17 a 18 nařízení vlády); přerušení práce v rámci jedné směny, v jehož rámci řidič musí – jak v souzené věci tvrdil žalobce - „hlídat tržbu, zařízení autobusu a činit obslužné činnosti“, by nemohlo být za odpočinek považováno, neboť ze zákonného vymezení doby odpočinku jako doby, která není pracovní dobou, vyplývá, že během odpočinku zaměstnanec není povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a podle ustanovení článku 1 písm. m) Evropské dohody o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (AETR), uveřejněné ve sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 62/2010 Sb. m. s., „odpočinek“ znamená nepřerušenou dobu, během níž může řidič volně nakládat se svým časem. Pouze při splnění těchto podmínek a za předpokladu, že by zaměstnavatel v dopravě rozdělil pracovní dobu téže směny na dvě nebo více částí (srov. § 81 odst. 1 zák. práce), by mohlo být přerušení řízení považováno za odpočinek, který není pracovní dobou.

14. Výše uvedené závěry se vztahují i na případ žalobce, protože jeho pracovní situace v roce 2015 byla naprosto stejná jako v případě, který řešil Nejvyšší soud; žádné skutkové odlišnosti významné pro posouzení věci odvolací soud neshledal. Odvolací soud proto pokládá s odkazem na výše citované rozhodnutí Nejvyššího soudu nárok žalobce na doplatek mzdy za dobu od 1. 4. 2015 do 31. 12. 2015 ve výši přesně uvedené v rozsudku soudu prvního stupně za opodstatněný.

15. Odvolací soud rovněž hodnotí jako správné rozhodnutí okresního soudu, pokud vyhodnotil námitku promlčení vznesenou žalovanou co do částky 1375,20 Kč jako odporující dobrým mravům. V řízení bylo prokázáno, že generální ředitel skupiny ARRIVA v přípise ze dne 15. 5. 2018 uvedl, že „společnosti jsou připravené uhradit zaměstnancům, kteří uplatnili svůj nárok u zaměstnavatele, tj.

doplatek na mzdu z důvodu rozdílu mezi odměnou za čekání a tarifní mzdou za rok 2015, v plné výši za dobu od uplatnění nároku do 31. 12. 2015“. Poté se vedla mezi zaměstnanci a vedením žalované jednání o tom, zda budou či nebudou požadované nároky uhrazeny, a za jakých podmínek. Jednání skončila výzvou zaměstnancům žalované (datovanou 5. 6. 2018) k uzavření dohody o narovnání, v níž žalovaná požadovala, aby se zaměstnanci vzdali svého nároku na doplatky mzdy na rok 2016, pokud jim mají být vyplaceny doplatky mzdy za rok 2015.

16. Za popsané situace mohl žalobce, který své nároky u žalované uplatnil v březnu 2018, legitimně očekávat, že mu doplatky mzdy za rok 2015 budou vyplaceny (aniž se bude muset vzdát svých případných mzdových nároků z roku 2016). Žalobu podal 29. 6. 2018, poté, co dohody mezi účastníky nebylo dosaženo. Námitka promlčení v zásadě dobrým mravům neodporuje, může však nastat situace, při níž může být uplatnění této námitky výrazem zneužití práva na úkor účastníka, který marné uplynutí promlčecí doby nezavinil a vůči němuž by zánik nároku v důsledku uplynutí promlčecí doby byl nepřiměřeně tvrdým postihem ve srovnání s rozsahem a charakterem jím uplatňovaného práva a s důvody, pro které své právo včas neuplatnil (srov. nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 643/04). V projednávané věci k takové situaci došlo, protože otázka doplatku mzdy byla mezi účastníky dlouhodobě sporná, vedly se i soudní spory; generální ředitel skupiny ARRIVA nakonec vydal příslib zaplacení nároků řidičů na doplatek do tarifních mezd za dobu čekání mezi spoji za rok 2015, kterému žalobce (stejně jako jiní zaměstnanci) uvěřil. Žalovaná poté ze svých slibů ustoupila, doplatky mezd svým zaměstnancům nevyplatila, proto musel žalobce uplatnit svůj nárok soudně, přičemž se část jeho nároku promlčela. Námitka promlčení byla za popsané situace vznesena v rozporu s dobrými mravy a okresní soud jí důvodně nepřiznal právní ochranu.

17. Stejné závěry, jako jsou uvedeny shora pro nároky žalobce na doplatky mzdy za dobu čekání mezi spoji od 1. 4. 2015 do 31. 12. 2015, lze vztáhnout i na nároky žalobce na doplatky mzdy požadované za dobu od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2016, protože v roce 2016 se v pracovním zařazení žalobce ani v organizaci jeho práce nic nezměnilo.

18. Žalovaná tvrdila, že v roce 2016 byl u žalované zaveden zcela odlišný režim práce u řidičů autobusů v linkové osobní dopravě, u kterých délka žádného ze spojů nepřesahuje 50 km tím, že byla zavedena rozdělená směna. To je kromě jiného zřejmé ze mzdového předpisu žalované RŘ č. 4/16 ze dne 30. 12. 2015, kde na straně 4 pod písm. j), bodem 2. je uvedeno, že „doba mezi spoji ve veřejné linkové dopravě a MHD (§ 28 odst. 3 nař. vlády č. 353/2008 Sb. ve znění pozdějších předpisů) je dobou odpočinku“. Byť tedy mzdový předpis neobsahuje explicitní označení rozdělená směna, obsahuje ujednání, že časový úsek mezi jednotlivými spoji je dobou odpočinku. Jelikož pojmovým znakem rozdělené směny podle žalované je, že doba mezi jednotlivými částmi téže směny je dobou odpočinku, nemůže být o zakotvení dělené směny ve mzdovém předpisu žalované pochyb. Je nerozhodné, zda tomuto způsobu rozvržení pracovní doby se bude říkat „rozdělená, přerušená či dělená směna“, neboť právně relevantní je pouze to, zda v době mezi spoji ukládala žalovaná žalobci práci či nikoliv a zda se tak jednalo o výkon práce nebo dobu odpočinku; o rozvržení pracovní doby přitom rozhoduje výhradně zaměstnavatel. Žalovaná dále připomněla, že rozdělená směna je zakotvena také v kolektivní smlouvě vyššího stupně ve znění dodatku č. 1, který nabyl účinnosti dne 1. 1. 2016.

19. S žalovanou lze plně souhlasit, že pokud by byla pracovní směna žalobce rozdělena na dvě nebo více částí, a v době, kdy byla pracovní směna přerušena (rozdělena), by žalobce jako řidič mohl volně nakládat se svým časem, jednalo by se o odpočinek, který není pracovní dobou a nenáleží za něj mzda; tento názor plně koresponduje s rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2017 sp. zn. 21 Cdo 4959/2016. V řízení bylo prokázáno, že v době, kdy žalobce neřídil autobus (přerušil práci z důvodu čekání mezi spoji), mu žalovaná neukládala žádné pracovní úkoly, avšak bylo také prokázáno, že v roce 2016 nebyly u řidičů autobusů v linkové osobní dopravě, u které délka žádného ze spojů nepřesahuje 50 km, zavedeny rozdělené směny.

20. Žalobce existenci přerušených směn v roce 2016 popíral a tvrdil, že organizace práce a jeho pracovní povinnosti se v letech 2015 a 2016 nelišily. Soud prvního stupně se proto správně zaměřil

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.

na zjištění, zda žalovaná v roce 2016 využila možnosti, kterou jí dává ust. § 81 odst. 1 zákoníku práce, a rozdělila pracovní směny řidičů v příměstské hromadné dopravě (na které byl zařazen i žalobce) na dvě či více částí; po provedeném dokazování dospěl k závěru, že rozdělené směny v roce 2016 zavedeny nebyly. S tímto názorem soudu I. stupně se odvolací soud ztotožnil.

21. Okresní svůj závěr o nezavedení rozdělených směn kromě jiného opřel především o výpověď svědků Pavla Š. a Jiřího O. Jelikož žalovaná svědeckou výpověď svědka O. pokládala za nevěrohodnou, protože svědek se rovněž s žalovanou soudí o mzdové nároky a zpochybňovala závěry, které okresní soud vyvodil z výpovědi svědka Š., odvolací soud oba svědky znovu vyslechl. Z výpovědi svědka Jiřího O. odvolací soud zjistil, že pracuje jako řidič autobusu příměstské dopravy již od roku 1984. Práci pro řidiče určuje měsíční a denní plán, který je zveřejněn v místnosti řidičů, poté řidič obdrží konkrétní turnus. Pokud jde o čekání mezi spoji na nějaké zastávce, řidič nemá přidělenu žádnou práci, avšak rozhodně nemůže disponovat svým časem. Je limitován tím, že se nachází daleko od domova a je nucen čekat v autobuse tak dlouho, než může pokračovat v jízdě. Pokud jde o tzv. dělené směny, o existenci takovýchto směn byli řidiči informováni až od začátku roku 2017. Před tímto datem svědka nikdo neinformoval, že by pracoval v rozdělené směně. Tzv. turnusy, tedy formuláře o provozu konkrétní linky v konkrétní den, vypadaly stejně v roce 2015 i v roce 2016, v roce 2017 do tohoto dokladu přibyla kolonka „dělená směna“. Z výpovědi svědka Pavla Š. zjistil, že svědek pracoval u žalované 11 let jako vedoucí provozní oblasti, takto pracoval i v roce 2016. Řidiči příměstské dopravy dostávali na vědomí měsíční plán svých jízd, asi týden před začátkem následujícího kalendářního měsíce. Dále řidiči měli k dispozici denní plán, který byl zveřejněn 48 hodin předem na nástěnce v místnosti řidičů. Z denního plánu se řidič dozvěděl, jaký turnus bude v daný den jezdit. Pokud řidič přímo neřídil autobus a měl dobu čekání mezi jednotlivými zastávkami nebo spoji, nebylo jeho povinností vykonávat jakoukoli práci, se svým časem mohl naložit, jak uznal za vhodné. O existenci kolektivní smlouvy vyššího stupně na rok 2016 nebylo svědkovi nic známo, stejně jako nebyl informován o tom, že by v roce 2016 řidiči příměstské dopravy měli rozdělené směny.

22. Výpovědím obou svědků odvolací soud uvěřil. Nevěrohodnost svědka Jiřího O. samu o sobě nezakládá skutečnost, že je zaměstnancem žalované (srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 1751/97 publikovaný v časopise Soudní judikatura, 1999, č. 18)), ani to, že se rovněž soudí s žalovanou o stejné mzdové nároky. Jeho svědecká výpověď je v souladu s ostatními provedenými důkazy, svědek neuvádí žádné jiné či překvapivé skutečnosti. Výpověď svědka Pavla Š. žalovanou zpochybňována co do věrohodnosti nebyla. Tento svědek byl vedoucím pracovníkem u žalované, proto musel mít přesný přehled o organizaci práce řidičů příměstské dopravy, kteří mu byli podřízeni. Oba svědci shodně vypověděli, že řidiči příměstské autobusové dopravy neměli na dobu čekání mezi spoji přidělenu žádnou práci, shodli se také na tom, že v roce 2016 u žalované rozdělené směny zavedeny nebyly. Svědecké výpovědi obou svědků korespondují se mzdovým předpisem vydaným žalovanou pod č. RŘ č. 4/16 dne 30. 12. 2015, protože v tomto mzdovém předpise, jak správně uvádí prvostupňový soud, je sice zavedena odměna za rozdělenou směnu, a to v bodě 2. písm. e) předpisu, kde se pojednává o tom, že zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na dvě nebo více částí, přísluší mzda a odměna ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu. Toto ustanovení se však netýká řidičů linkové osobní dopravy, tj. žalobce. Na žalobce jako řidiče ve veřejné linkové osobní dopravě se podle tohoto mzdového předpisu vztahuje odměna za ztížený pracovní režim (ZPR) za dobu mezi spoji v linkové osobní dopravě, a to ve výši 50 Kč za hodinu (srov. bod 2. písm. d) mzdového předpisu). Odměna podle bodu 2. písm. d) a podle bodu 2. písm. e) mzdového předpisu není odměnou za rozdělenou směnu lišící se pouze v tom, zda rozdělenou směnu odpracoval řidič dálkové či příměstské dopravy, jak se snažila vysvětlit žalovaná tím, že jde o terminologickou nepřesnost zaviněnou skutečností, že žalovaná využívá při své podnikatelské činnosti unifikovaný systém rozvrhování směn (tzv. turnusy). Tato turnusová tabulka je totožná jak pro řidiče s linkami nad 50 km, tak pro řidiče s linkami do 50 km. Ve prospěch přehlednosti žalovaná v roce 2016 nemohla rozdělenou směnu

nazývat jednoduše rozdělená směna, neboť tuto kategorii již využívali řidiči s linkami nad 50 km, a došlo by k zavedení dvou těžce rozlišitelných pojmů (dělená směna vs rozdělená směna).

23. Odvolací soud se nedomnívá, že tzv. turnusové tabulky u řidičů na linkách kratších než 50 km neumožnovaly nazývat rozdělenou směnu rozdělenou směnou a bylo nutno ji vyznačovat jako směnu se ZPR (ztíženým pracovním režimem). Z turnusových tabulek(formulářů), které představují unifikovaný systém rozvrhování směn(turnusy), je zřejmé, že kolonka „děl. směn.“, tedy dělená směna, v této turnusové tabulce existovala v roce 2015 i v roce 2016, přičemž v tomtéž období ve formulářích byla zavedena i kolonka“ZPRnez“ (ztížený pracovní režim nezařazeno). Turnusové formuláře jsou podkladem pro výpočet mzdy, šlo tedy pouze o to, jaká kolonka bude v příslušné turnusové tabulce vyplněna. Pokud by řidič pracoval v režimu rozdělené směny, mohla bez problémů být vyplněna kolonka „Děl.směn“ s časovými údaji dokumentujícími délku přerušení práce; tato evidence nemohla přinášet žalovanou tvrzené komplikace, tj. záměnu evidence pracovní doby u řidičů dálkové a příměstské dopravy. U turnusů v roce 2016 na jednotlivých linkách je vyplněna vždy kolonka „ZPRnez“, tj. doba čekání -tzv. ztížený pracovní režim (srov. bod 2. písm. d) mzdového předpisu). Nic nebránilo tomu, aby v tomto turnusovém výkazu byla kolonka „děl. směn.“ vyplněna i u řidičů příměstské autobusové dopravy, k žádné záměně v tomto smyslu nemohlo docházet. Tvrzení žalované, že z důvodů nastíněných výše žalovaná pro řidiče s linkami do 50 km zavedla kategorii „ZPRnez“, tedy ztížený pracovní režim nezapočítaný do pracovní doby, který je ve skutečnosti rozdělenou směnou, je nevěrohodné. Tzv. turnusy (např. turnus 752) byly obsahově naprosto stejné v roce 2015 i 2016; stejný byl jízdní řád, stejné byly doby čekání mezi jednotlivými spoji, formuláře byly stejně vyplněny (kolonka dělená směna vyplněna nebyla, byla vyplněna kolonka „ZPRnez“, u tohoto konkrétního turnusu šlo o 1:07 hodiny).

24. Skutečnosti, že rozdělené směny v roce 2016 u žalované zavedeny nebyly, nasvědčuje i výzva žalované ze dne 5. 6. 2018, která slibovala zaměstnancům doplacení mzdy za dobu čekání mezi spoji za rok 2015, a navazující návrh dohody o narovnání mezi zaměstnanci a žalovanou ze dne 14. 6. 2018, ve kterém navrhuje zaměstnavatel, že poskytne doplatky mzdy za dobu čekání mezi spoji za rok 2015, pokud se zaměstnanec vzdá uplatňování dalšího nároku na doplatky mzdy za dobu čekání mezi spoji za celý rok 2016; pokud by byly v roce 2016 zavedeny (roz)dělené směny, nebylo by důvodu k takovémuto návrhu narovnání sporných práv.

25. Z výše uvedených důvodů odvolací soud dospěl k závěru, že v roce 2016 u žalované pro řidiče autobusů linek do 50 km rozdělená pracovní směna zavedena nebyla, doba čekání mezi spoji u těchto zaměstnanců – řidičů autobusů linkové osobní dopravy, u které délka žádného ze spojů nepřesahuje 50 km, představuje výkon práce, za který náleží zaměstnanci mzda. Pokud proto soud prvního stupně přiznal žalobci doplatek mzdy za dobu čekání mezi spoji (o jehož výši nebylo sporu) za celé období od 1. 4. 2015 do 31. 12. 2016, je jeho rozhodnutí věcně správné a jako takové bylo odvolacím soudem, včetně rozhodnutí o náhradě nákladů řízení, potvrzeno podle ust. § 219 o. s. ř.

26. Jelikož měl žalobce v odvolacím řízení úspěch, zavázal odvolací soud podle § 142 odst. 1 a § 224 odst. 1 žalovanou k náhradě nákladů odvolacího řízení žalobci, a to ve výši 3x 300 Kč jako paušální náhrady podle § 151 odst. 3 o. s. ř. a vyhl. č. 254/2015 Sb., tj. 900 Kč.

27. Procesně neúspěšné žalované dále odvolací soud uložil podle § 148 odst. 1 a § 224 odst. 1 o. s. ř. povinnost zaplatit státu náhradu nákladů odvolacího řízení, které představuje svědečné v celkové částce 3.821 Kč.

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 Ostravě.

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá vykonatelné soudní rozhodnutí, může oprávněný podat návrh na soudní výkon rozhodnutí.

Ostrava 4. prosince 2019

JUDr. Iva Hrdinová v. r.
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.