



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Novém Jičíně rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Tomáše Hozy a přísedících Mgr. Pavly Hanákové a Ladislava Bulavy ve věci

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

proti
žalovanému: **Letiště Ostrava, a.s.**, IČO 26827719
sídlem Mošnov 401, 742 51 Mošnov
zastoupený advokátem Mgr. Radimem Struminským
sídlem Svornosti 2, 736 01 Havířov - Město

o 68 156 Kč s příslušenstvím

takto:

Mezitímní rozsudek:

- I. Nárok žalobce uplatněný žalobou je co do právního základu zcela opodstatněn.**
- II. Výrok o výši nároku žalobce, jakož i výrok o nákladech řízení se zůstává rozsudku konečným.**

Odůvodnění:

1. Žalobce se podanou žalobou dne 31. 3. 2017 domáhal zaplacení 68.156,- Kč s příslušenstvím. Žalobu odůvodnil tím, že žalobci vznikl pracovní poměr u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 28. 3. 1997, kdy žalobce u žalované (jejího právního předchůdce) nastoupil do pracovního poměru se sjednaným druhem práce *hasič*, později změněný na *hasič - strojník*. Pracovní poměr

žalobce k žalované skončil ke dni 31. 12. 2016. Žalobce pracoval u žalované po celou dobu trvání pracovního poměru v nepřetržitém pracovním režimu; pracovní doba byla žalobci rozvrhována nerovnoměrně s tím, že pravidelně bylo žalobci rozvrhováno 15 směn v kalendářním měsíci (střídavě denních a nočních). Prostřednictvím tzv. denních řádů zaměstnanců jednotky Hasičské záchranné služby žalovaná – formálně vzato – stanovila žalobci 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 jako hasič – strojník vykonával žalobce pro žalovanou práci, která nemohla být přerušena účelovou (nerušenou) dobou odpočinku. 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 nárok 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 mu chyběla do průměrné mzdy vždy jedna hodina nezapočítané mzdy za odpracovanou a neproplacenou přestávku v práci. Před podáním této žaloby byl žalovaný vyzván k zaplacení tohoto nároku, avšak žalovaný toto odmítl.

2. Žalovaný činil nesporným, že žalobce byl u něj od 1. 4. 1997 zaměstnán na základě písemné pracovní smlouvy ze dne 28. 3. 1997 v pracovním poměru na pozici hasič. Na základě dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 25. 1. 2007 se změnil druh práce žalobce od 1. 2. 2007 na profesi hasič – strojník. Pracovní poměr žalobce u žalovaného skončil výpovědí žalobce ke dni 31. 12. 2016. Žalovaný stanovil žalobci možnost čerpání dvou přestávek na jídlo a oddech v délce 30-ti minut za jednu směnu. Tuto svou povinnost žalovaný zakotvil i ve své vnitřní normě. Žalobci bylo fakticky umožněno čerpání dvou přestávek na jídlo a oddech v délce 30-ti minut za jednu směnu. Z docházkových listů žalobce plyne, že obě přestávky v délce 30-ti minut čerpal se souhlasem zaměstnavatele, a to zpravidla v 10:00 h. a 14:00 h. během denní směny a v 22:00 h. a 2:00 h. během noční směny. Za celé žalobcem uplatněné období se nestalo, že by byl žalobce během přestávky odvolán k faktickému výkonu práce (tedy k zásahu) a obě přestávky v délce 30 minut tak prokazatelně během každé směny bez omezení čerpal. Přestávky tedy žalovaným nebyly vykazovány pouze formálně, ale k jejich nerušenému a faktickému čerpání ze strany žalobce skutečně docházelo. Žalobce pak bylo možno nahradit a vystřídat jiným stejně kvalifikovaným zaměstnancem oprávněným převzít pracoviště i práci žalobce tak, aby žalobce mohl nerušeně čerpat přestávky v práci 2 x 30 minut. Žalobci byl tedy poskytován časový prostor na jídlo a oddech, kdy nešlo o pouhou přiměřenou dobu pro oddech a jídlo, ale o přestávku v práci na jídlo a oddech, jež se do pracovní doby nezapočítává a nenáleží za ni mzda.
3. Po provedeném dokazování má soud za prokázané, že v době od 1. 4. 1997 do 31. 12. 2016 pracoval žalobce u žalovaného nejprve na pozici hasič a od 1. 2. 2007 na pozici hasič – strojník (**pracovní smlouva ze dne 28. 3. 1997, dohoda o změně sjednaných pracovních podmínek ze dne 25. 1. 2007, výpověď z pracovního poměru ze dne 20. 10. 2016 a potvrzení o zaměstnání**). Od 1. 2. 2014 byla jeho měsíční mzda 17.300,- Kč, od 1.7.2015 17.650,- Kč a od 21. 3. 2016 18.180,- Kč (**mzdové výměry ze dne 23. 1. 2014, 30. 6. 2015 a 21. 3. 2016**). Denní směna začínala v 6.30 hodin a končila v 18.30 hodin. Přestávky byly stanoveny na dobu od 7.30 do 8.00 a od 12.30 do 13.00. Noční směna začínala v 18.30 a končila v 6.30 a přestávky byly stanoveny v době od 19.30 do 22.00 a v době od 0.30 do 1.00 (**denní řády**). Plný počet tzv. výjezdových hasičů na směně byl 8 minimální počet, nutný k obsluze techniky pak 6, z toho jeden je velitel směny. Mimo to byl na denní směně velitel útvaru, jeho zástupce a technik (**výpověď svědků xxx, xxx, xxx, xxx a xxx a rozdělovník služeb**). Přestávka hasičů na oběd probíhala tak, že na papír napsali, co kdo chce, předali jídlonosiče jednomu z nich, který pro jídlo zajel. Pak se sešli v jídelně, kde si jídlo ohřáli a snědli. Během ranní přestávky a přestávek v noci si v jídelně upravili to, co si kdo donesl z domu. Nikdo hasičům výslovně nezakázal opustit během přestávky areál letiště. Když byli na směně v počtu větším než 6, mohli se teoreticky v čerpání přestávek vystřídat. Zastoupit je mohli během denní směny i velitel útvaru, jeho zástupce nebo technik. Musí však v případě nutnosti výjezdu být

schopni zasáhnout na jakémkoliv místě letiště do 3 minut (**výpověď svědků xxx, xxx, xxx, xxx, xxx a xxx**). Před podáním žaloby vyzval právní zástupce žalobce žalovaného k proplacení nečerpaných přestávek v práci, což žalovaný prostřednictvím svého právního zástupce odmítl (**dopis právního zástupce žalobce žalovanému ze dne 28. 2. 2017 a reakce právního zástupce žalovaného ze dne 15. 3. 2017**).

4. Dle ustanovení § 88 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel 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.
5. Okresní soud dne 12. 12. 2017 rozsudkem č. j. 13 C 99/2017 – 199 žalobu zamítl vycházející z tehdy dostupné judikatury řešící podobnou problematiku. Především přihlédl k **rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. 5. 2010 sp. zn. 20 Co 194/2010 ve spojení s usnesením Ústavního soudu ze dne 16. 9. 2010 sp. zn. III. ÚS 2387/10**, dle kterého čerpání takové přestávky pak může spočívat i v tom, že zaměstnanec zaujme pohodlnou pozici a dá si jídlo. Na tom nemůže nic změnit okolnost, že je rozdíl mezi nečinností během přestávky a činností při výkonu práce jen nepatrný. Po tuto dobu dochází k suspenzaci pracovněprávního vztahu, kdy zaměstnanec nemá od zaměstnavatele při výkonu práce zadané žádné konkrétní úkoly ve smyslu aktivní činnosti, které by mu v čerpání přestávky bránily. Dle **rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 2. 2013 sp. zn. 21 Cdo 4446/2011** samotná možnost, že žalobce mohl být i v době těchto přestávek, tedy mimo pracovní dobu v souladu s příslušnými předpisy povolán k zásahu, nepostačuje pro závěr, že se jednalo jen o přiměřenou dobu na oddech a jídlo, která se počítá do pracovní doby. Proti tomuto rozhodnutí podal žalobce odvolání, na základě kterého Krajský soud v Ostravě usnesením ze dne 10. 4. 2018 č.j. 16 Co 25/2018 – 230 rozsudek okresního soudu zrušil, ze závazným právním závěrem, že pokud 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. V daném případě se proto jedná 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. Po tomto rozhodnutí krajského soudu však v obdobné věci, která byla i podnětem k podání této žaloby rozhodoval pracovně právní senát Nejvyššího soudu (**rozsudek sp. zn. 21 Cdo 6013/2017-448 ze dne 12. 6. 2018**). Ten ve věci žaloby hasiče Dopravního podniku města Prahy a.s. na zaplacení mzdy za nečerpané přestávky v práci z důvodu nutnosti být stále připraven k případnému výjezdu, tedy ve skutkově shodné věci dospěl k tomu, že zatímco nepřetržitě probíhající technologický proces, který nelze přerušit, vyžaduje průběžnou kontrolu a aktivitu zaměstnance, v daném případě tomu tak není, neboť charakter práce žalobce, tedy práce hasiče umožňoval, aby denní řád, 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. Není sice možné vyloučit „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 povinnosti zakročit ve smyslu ustanovení § 249 odst. 2 zák. práce (§ 171 odst. 2 ZPr). Na základě tohoto názoru pak Nejvyšší soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů, které původně požadovaný nárok hasiči přiznaly. Navíc ještě žalobce v této věci odkazuje na evropskou legislativu, konkrétně na směrnici 2003/88, kdy **Evropský soudní dvůr ve věci C – 518/15 ze dne 21. 2. 2018** vyložil článek 2 této směrnice tak, že i doba pracovní pohotovosti, kterou pracovník tráví doma a je povinen reagovat na povolání zaměstnavatelem do práce musí být považováno za „pracovní dobu“. Soud vzhledem k výše uvedenému novému rozhodnutí Nejvyššího soudu, aniž by prováděl další nákladné dokazování, rozhodl mezitímním rozsudkem v souladu se závazným právním názorem odvolacího soudu, aby v případě odvolání žalované strany postavil na jisto, zda odvolací soud bude či nebude po rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 6013/2017-448 ze dne 12. 6. 2018 revokovat své závěry vyslovené v usnesení ze dne 10. 4. 2018 č. j. 16 Co 25/2018 – 230.

6. Protože o uplatnění nároku bylo rozhodnuto mezitímně, ponechal soud rozhodnutí o nákladech řízení, jakož i o konkrétní výši nároku rozsudku konečnému.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení jeho písemného vyhotovení, a to ke Krajskému soudu v Ostravě, prostřednictvím Okresního soudu v Novém Jičíně. Odvolání je třeba podat ve dvojím vyhotovení.

Nový Jičín 15. ledna 2019

JUDr. Tomáš Hoza v. r.
soudce