



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Lukáš Páchy a soudců JUDr. Ivy Trávníčkové, Ph.D., a Mgr. Jiřího Kopeckého ve věci

žalobce: O. Š., narozený dne
bytem S
zastoupený Českomoravskou konfederací odborových svazů
sídlem Masarykovo nám. 1484, Pardubice

proti
žalované: **ARRIVA VÝCHODNÍ ČECHY a.s.**, IČO 25945408
sídlem Na Ostrově 177, Chrudim
zastoupená advokátem JUDr. Jakubem Dohnalem, Ph.D.
sídlem V Jámě 699/1, Praha – Nové Město

o 53.711,28 Kč s příslušenstvím,
k odvolání žalobce proti usnesení Okresního soudu v Chrudimi ze dne 9.7.2019,
č.j. 108 C 31/2018-187, ve znění doplňujícího usnesení ze dne 16.1.2020, č.j. 108 C 31/2018-220,

takto:

- I. Rozsudek okresního soudu **se potvrzuje.**
- II. Žalovaná je povinna nahradit žalobci náklady odvolacího řízení ve výši 600 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

1. Shora uvedeným rozsudkem okresní soud žalované zaplatit žalobci 53.711,28 Kč spolu se specifikovanými úroky z prodlení (výrok I.); dále povinnost nahradit náklady řízení ve výši

Shodu s prvopisem potvrzuje Kamila Jermářová.

3.886 Kč (výrok II.) a povinnost nahradit České republice na účet Okresního soudu v Chrudimi náklady státu ve výši 749,50 Kč (výrok III.).

2. Z odůvodnění vyplývá, že žalobce se proti žalované domáhal doplatku mzdy za období od 1.6.2015 do 31.12.2016 za dobu čekání mezi spoji. Žalobce uvedl, že je zaměstnancem žalované - řidičem linkové autobusové osobní dopravy, u které délka spoje nepřesáhla 50 km, tj. zaměstnancem kategorie dle § 2 písm. d) nařízení vlády č. 589/2006 Sb., ve znění účinném do 31.12.2016. Žalovaná mu platila 50 Kč za hodinu za čekání, ačkoliv mu měla vyplácet hodinovou mzdu, a to do konce ledna 2016 ve výši 87 Kč za hodinu a od 1.2.2016 ve výši 95 Kč za hodinu. Žalobce trval na tom, že žalovaná nevydala rozhodnutí o dělených směnách a na jeho odměňování nedopadala ujednání kolektivní smlouvy. Žalovaná pouze určovala turnusy, tj. místa a čas začátku a konce spojů, kterými byl dán i začátek i konec směny. Nejednalo se ale o rozdělení směn. Dále poukazoval žalobce na to, že v době mezi dělenými směnami musí mít zaměstnanec reálnou možnost využít jako osobní volno, což on v rozhodné době neměl.
3. Žalovaná s požadavkem žalobce nesouhlasila. V uvedeném období žalobce vykázal 664,94 hodin čekání mezi spoji, za což mu vyplatila částku 32.247 Kč. Pro odměňování žalobce za dobu čekání mezi spoji se v období od 1.6.2015 do 31.12.2015 uplatní ustanovení § 3 písm. a) nařízení vlády č. 589/2006 Sb., podle něhož doba čekání mezi spoji není pracovní dobou a zaměstnanci náleží odměna 50 Kč za hodinu čekání. V období od 1.2.2016 do 31.12.2016 byly zavedeny rozdělené směny a žalobci žádné mzdové nároky nevznikly, neboť k žádnému čekání nemohlo dojít s ohledem na rozdělené směny. V tomto období také platila kolektivní smlouva, podle níž při přerušení práce řidičů autobusů na dobu alespoň 16 minut, se nezapočítává tato doba do pracovní doby a nepřísluší za ni mzda.
4. Soud prvního stupně vycházel z toho, že žalobce byl od 16.10.1989 zaměstnancem žalované se sjednaným druhem práce řidič autobusů, minimálně od 1.8.2002. Podle mzdových výměrů ze dne 30.1.2015 a 19.2.2016 náležela žalobci mzda od 1.2.2015 ve výši 87 Kč za hodinu a od 1.2.2016 ve výši 95 Kč za hodinu. Žalovaná zaplatila žalobci za měsíce červen 2015 až prosinec 2016 za čekání (v době od června 2015 do prosince 2015) a za přerušení práce (v době od ledna 2016 do prosince 2016) 50 Kč za hodinu. Takto bylo žalovanou zapláceno 1.308,24 hodin.
5. Okresní soud nárok žalobce posuzoval podle ustanovení vládního nařízení č. 589/2006 Sb., ve znění účinném do 31.12.2016. Vyšel z právních závěrů rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26.9.2017, sp. zn. 21 Cdo 4959/2016, podle něhož pro kategorii zaměstnanců v silniční dopravě určenou v § 2 písm. d) tohoto vládního nařízení se nevztahuje obecná úprava pracovní doby pracovníků v silniční dopravě uvedená v § 3 písm. a) tohoto vládního nařízení. Pro tyto zaměstnance městské hromadné dopravy, kteří jsou členy posádky autobusu, zaměstnanci, kteří organizují silniční městskou dopravu a členové osádky autobusu linkové osobní dopravy, u které délka spojů nepřesahuje 50 km, je doba čekání mezi spoji pracovní dobou.
6. S ohledem na výše uvedené okresní soud uzavřel, že požadavek žalobce na doplatek mzdy je důvodný.
7. Okresní soud dále nepřisvědčil argumentaci žalované, že by se odměňování žalobce v této sporné položce mělo řídit kolektivní smlouvou. Soud prvního stupně vyložil, že ujednání kolektivní smlouvy, podle níž se do pracovní doby nezapočítává souvislé přerušení práce v délce 16 a více minut, je v rozporu se zásadou spravedlivého odměňování žalobce jako zaměstnance dle § 1a odst. 1 písm. c) zákoníku práce, zkracuje jej na jeho právu na spravedlivou odměnu, a proto k tomuto ustanovení kolektivní smlouvy soud dle § 23 odst. 1 zákoníku práce, nelze přihlížet. Dále okresní soud uvedl, že v daném případě se nemůže jednat o přerušení práce, neboť zaměstnanec nemůže volně nakládat se svým časem. Ve vozidle má věci, za které odpovídá, včetně tržby, odpovídá i za svěřené vozidlo. Linku končí v místě, které je mu určeno. Jde o krátký časový úsek, to vše vylučuje svobodné rozhodování o nakládání s časem. Při čekání na další spoj

jde spíše o překážku na straně zaměstnavatele, kterou může zaměstnavatel ovlivnit vytvářením jízdního řádu.

8. Soud prvního stupně dále uzavřel, že pro rok 2016 žalovaná žalobci nestanovila dělené směny. Určení turnusů a služeb nemá funkci oznámení o tom, že zaměstnanec pracuje v dělených směnách. Jedná se o příkaz v práci, která závisí na možnostech zaměstnavatele a jeho schopnosti využít pracovní dobu zaměstnance. Okresní soud proto nepovažoval za relevantní výsledek svědků [REDAKCE] a [REDAKCE] kteří ohledně plánů turnusů a jednání s řidiči potvrzovali tvrzení žalované o dělených směnách.
9. Okresní soud proto požadavku žalobce zcela vyhověl a uložil žalované zaplatit žalobci rozdíl mezi vyplacenou částkou 50 Kč za hodinu a částkou 87 Kč za hodinu v roce 2015 a 95 Kč za hodinu od 1.2.2016. Procesně neúspěšně žalované dle § 142 odst. 1 o.s.ř. dále uložil okresní soud nahradit žalobci náklady řízení, spočívající v zaplaceném soudním poplatku 2.686 Kč a ve čtyřech paušálních náhradách po 300 Kč, a podle § 148 odst. 1 o.s.ř. nahradit státu náklady ve výši 749,50 Kč, které stát platil.
10. Rozsudek okresního soudu napadla odvoláním žalovaná. Namítala, že okresní soud věc nesprávně právně posoudil. Zdůraznila, že je třeba rozlišovat stav v roce 2015 a v roce 2016. Soud prvního stupně nesprávně aplikoval závěry rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26.9.2017, sp. zn. 21 Cdo 4959/2016. Základem tohoto rozhodnutí bylo, že doba, ve které má řidič autobusu jakékoliv pracovní povinnosti (například hlídá tržbu či provádí obslužné činnosti), nemůže být dobou odpočinku. V dané věci soud prvního stupně pominul, že žalobce si mohl v době čekání dělat, co chtěl, což také potvrdili slyšení svědci [REDAKCE] a [REDAKCE]. Nebyl povinen hlídát tržbu, tu lze uzamknout v kase v autobusu. Žalobce také nedoložil, že by mu během doby čekání byly ukládány nějaké pracovní povinnosti, nebyl vydán žádný pokyn či příkaz, že nesmí opustit autobus, že ho musí strážit, uklízet či cokoliv podobného. Aplikací rozhodnutí Nejvyššího soudu došlo k paradoxnímu závěru, kdy řidič v době čekání mezi spoji nemá žádné pracovní povinnosti, přesto mu za tuto dobu náleží mzda, jako by pracoval.
11. V roce 2016 bylo rozhodnuto o dělených směnách, proto byl také dne 17.12.2015 přijat dodatek č. 1 ke kolektivní smlouvě, který byl publikován ve Sbírce zákonů pod č. 155/2016. Okresní soud však existenci kolektivní smlouvy přehlédl a nepřihlížel k ní, byť jde nejen o smluvní vztah mezi zástupci zaměstnanců a zástupci zaměstnavatelů, ale kolektivní smlouva obsahuje také části normativní, které je třeba považovat za pramen práva. Žalovaná se dovolávala odborné komentářové literatury k výkladu a aplikaci normativních částí kolektivních smluv. Nesouhlasila se závěrem okresního soudu o tom, že kolektivní smlouva na rok 2016 je v rozporu se zásadou spravedlivého odměňování, zkracuje zaměstnance na jejich právu na spravedlivou odměnu, a proto se k ní nepřihlíží. Jestliže se sociální partneři dohodli, že každé přerušení práce delší než 16 minut, bude považováno za dobu odpočinku v rámci rozdělené směny, může soud do tohoto autonomního ujednání zasahovat pouze z důvodů uvedených v § 23 odst. 1 zákoníku práce, tedy v případech, kdy by kolektivní smlouva ukládala zaměstnancům povinnosti nad rámec zákoníku práce, nebo jejich práva vymezená dle zákoníku práce zkracovala. Prostor k aplikaci § 23 odst. 1 zákoníku práce v dané věci není dán, neboť kolektivní smlouva práva zaměstnanců upravuje příznivěji, než zákoník práce. V době, kdy zaměstnanec nepracuje ani není přítomen na pracovišti a nemá uložené povinnosti, nemá nárok na mzdu ani na náhrady mzdy dle § 78 odst. 1 písm. a), § 109 odst. 1 zákoníku práce. Podle kolektivní smlouvy zaměstnanec sice odpočívá dle § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, ale vzniká mu nárok na odměnu ve výši 50 Kč za každou takto strávenou hodinu. Kolektivní smlouva tak upravuje práva žalobce příznivěji, než zákoník práce.
12. Dodatek ke kolektivní smlouvě vyššího stupně a kolektivní smlouva žalované na rok 2016 se dále věnují příplatkům za dělenou směnu. Žalobce, jako aktivní odborář, se na vyjednávání kolektivních smluv podílel. Fakt, že směna bude dělená, vyplývá jak z dodatku č. 1 kolektivní smlouvy vyššího stupně, tak ze samotné smlouvy kolektivní vyššího stupně. O dělení směn

vypověděl také svědek [REDAKCE]. Řidiči s tím byli seznámeni na poradách. Stejně tak byla kolektivní smlouva řidičům k dispozici u vedoucího a u dispečera, kterým byla paní [REDAKCE]. Ta také potvrdila existenci dělených směn a uvedla, že o dělených směnách řidiče informoval na poradách vedoucí. Turnusy jsou poté dokumentem, který navazuje na oznámení řidičům o dělených směnách a konkretizuje určení dané směny. Turnus je jízdovým řádem pro každého řidiče a lze z něj vyčíst jeho časový rozvrh. Žalovaná uvedla, že jí nelze klást k tíži, že by byla neschopná organizovat jízdy a sestavit grafikon tak, aby co nejlépe využila své zaměstnance, neboť z hlediska potřeb veřejné dopravy vychází z požadavků kraje. Dále žalovaná poukazovala na to, že platný a účinný zákoník práce definici rozdělené směny neobsahuje. Na existenci dělených směn lze tak usuzovat dle faktického stavu, kdy se u zaměstnanců opakovaně střídá doba výkonu a dobu odpočinku v rámci jedné a téže směny. Turnusy pak stanovily, o jak dlouhou dobu volna se jedná. Žalovaná poukázala dále na to, že žalobce v době mezi směnami vyřizoval své soukromé záležitosti i za použití firemního autobusu.

13. Žalovaná uvedla, že právní úprava nestanoví otázku minimální délky přerušení práce, tato otázka byla upravena Evropskou dohodou o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě AETR, uveřejněné ve sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 62/2010 Sb. mezinárodních smluv, podle níž odpočinek znamená nepřerušenou dobu nejméně jedné hodiny, během níž může řidič volně nakládat se svým časem. Od 20.9.2010 vstoupily v platnost změny dohody AETR, bylo vypouštěno kritérium jedné hodiny a nově stanoví, že za dobu odpočinku je považována jakákoliv nepřerušená perioda bez časového omezení. Úvahy okresního soudu o překážkách na straně zaměstnavatele zcela popírají institut dělené směny, neboť tak se čas mezi směnami vždy stal překážkou na straně zaměstnavatele. O dělených směnách vypovídali oba slyšení svědci, okresní soud jejich výpovědi pomínil a nehodnotil jejich věrohodnost či nevěrohodnost.
14. Žalovaná trvala na tom, že řidiči pracovali v režimu rozdělených směn. Nebyl jim vyplácen příplatek dle § 130 zákoníku práce, neboť na jejich odměňování se vztahuje nařízení vlády č. 589/2006 Sb. Dělené směny byly určeny zaměstnancům v měsíčním a týdenním rozpisu jízd ve spojitosti s takzvanými turnusy a během doby čekání bylo pouze na volbě řidiče, co bude činit, nebyla po něm požadována práce a žalobce to ani netvrdil. Žalovaná připustila, že v takzvaných turnusech je uvedena kolonka, kde dělená směna je uvedena nulou, poukázala na to, že jde pouze o technickou potíž, což nezmění nic na tom, že šlo o směny rozdělené. Není pak zákonem limitováno, na kolik směn může být jedna směna rozdělena. Žalovaná navrhla změnu rozsudku okresního soudu a zamítnutí žaloby.
15. Žalobce navrhl potvrzení rozsudku okresního soudu. Odkázal na závěry Nejvyššího soudu České republiky, aplikované okresním soudem a dále na závěry rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13.9.2017, sp. zn. 6 Ads 4/2017, které shodně vyložily obsah relevantní právní úpravy nařízením vlády č. 589/2006 Sb. tak, že u členů osádky autobusu městské hromadné dopravy a členů osádky autobusů linkové osobní dopravy, u které délka žádného ze spojů nepřesáhne 50 km v době účinnosti právní úpravy od 1.1.2009 do 31.12.2016 se posuzuje jako pracovní doba, za kterou zaměstnanci náleží mzda.
16. Nejvyšší soud dále připustil, že pokud by zaměstnavatel v rámci rozvrhu směn zaměstnanců jejich směnu rozdělil na dvě nebo více částí dle § 81 odst. 1 zákoníku práce a zaměstnanec by neměl v určenou dobu žádnou pracovní povinnost a mohl by tuto dobu mezi dvěma částmi rozdělené směny využít jako dobu osobního volna, pak by mohla být doba takto skutečně rozdělené směny považována za dobu odpočinku. Šlo by o výjimku z pravidla, dle kterého se celá směna osádky autobusu městské hromadné dopravy a příměstských spojů považuje za pracovní dobu, za kterou zaměstnanci náleží mzda. Tedy včetně doby čekání mezi spoji, kdy nedochází k faktickému výkonu práce. Rozdělení směn v ustanovení § 78 odst. 1 zákoníku práce předpokládá předem stanovený rozvrh pracovních směn a to, že zaměstnavatel jasně vymezí časový úsek mezi koncem první části rozdělené směny a začátkem její druhé části, který není součástí pracovní doby, a může být považována za dobu osobního volna.

17. Dále žalobce poukázal na to, že kolektivní smlouva má sice kromě části závazkové i část normativní, je jí ale třeba správně vykládat dle § 18 zákoníku práce, tj. výkladem pro zaměstnance nejpriznivějším, a to včetně pravidla dle § 23 odst. 1 zákoníku práce. V dodatku č. 1 kolektivní smlouvy vyššího stupně, účinného od 1.1.2016, byla řešena problematika takzvané dělené směny proto, neboť někteří dopravci se snažili odměnu za dobu čekání mezi spoji obcházet tím, že formálně rozdělili řidiči směnu a řidičům odměnu za dobu čekání mezi spoji neposkytovali. Tato praxe byla odbory považována za nelegální a pro zajištění práv řidičů bez nutnosti soudních sporů, byl uzavřen Dodatek č. 1, který zavedl příplatek za dělenou směnu ve výši 50 Kč za každou celou hodinu přerušeni práce nezapočítávané do pracovní doby. Samotný dodatek kolektivní smlouvy ale s ohledem na § 18 a § 23 zákoníku práce nepředstavuje, ani nemůže představovat, stanovení rozdělení směny zaměstnance, jak tvrdí žalovaná. Dodatek kolektivní smlouvy měl pouze zajistit nárok na peněžitě plnění těm zaměstnancům, jímž byla směna jejich zaměstnancem rozdělována dle § 81 zákoníku práce. Dodatek měl zajistit právo na plnění a zlepšit právní postavení těch zaměstnanců, kteří konali práci v rozdělených směnách. Není možné z něj ale dovést zkrácení práv zaměstnanců, kteří rozdělené směny neměli. Nelze tak souhlasit s argumentací žalované, že text dodatku kolektivní smlouvy vyššího stupně stanovil žalobci a jeho kolegům příznivější postavení, než zákoník práce. Bylo tomu naopak. Dodatek č. 1 kolektivní smlouvy vyššího stupně byl uzavřen za účelem ochrany práv zaměstnanců, kterým zaměstnavatelé účelově rozdělovali směnu proto, aby jim nemuseli vyplácet odměnu za dobu čekání mezi spoji dle § 9a ve spojení s § 28 odst. 3 nařízení vlády č. 589/2006 Sb.
18. Žalobce zdůraznil, že žalovaná směnu nerozdělovala ani před účinností dodatku, ani po něm. Proto v tomto případě není možné úpravu dodatku č. 1 kolektivní smlouvy vyššího stupně aplikovat a přihlížet k ní. Rozdělení směny žalovaná neprokázala. Rozdělení směny by se muselo promítnout do písemného rozvrhu směn žalobce a dalších zaměstnanců dle § 81 zákoníku práce. Takový písemný rozvrh představovaly u žalobce takzvané turnusy, z nichž byl patrný začátek a konec směny. Z nich ale žádné rozdělení směny nevyplývá, není v něm uvedeno. Samotné turnusy naopak obsahují kolonky označené „děl. směn.“ a „poč. děl. směn.“, v nichž byla samotnou žalovanou uvedena vždy nula. Je tedy zřejmé, že sama žalovaná v rozhodné době rozvrhovala pracovní dobu do směn, nikoliv rozdělených, a její současná argumentace je účelová.
19. Žalobce dále uvedl, že definice dělené směny je obsažena v § 130 odst. 2 zákoníku práce. Za dělenou směnu je nutno považovat vždy pouze takovou směnu, jejíž rozdělení bylo zaměstnavatelem předem rozvrženo dle § 81 zákoníku práce v písemném rozvrhu pracovní doby dle § 84 zákoníku práce. Jestliže zaměstnavatel určil začátek a konec směny, ale neurčil již začátek a konec rozdělení takové směny, pak se o dělenou směnu nejedná. V žádném případě nelze dělenou směnu dovozovat následně z toho, jak byla práce vykonávána. Argumentace dohodou AEIR je irelevantní, neboť ta na právní vztah účastníků nedopadá, neboť představuje zvláštní úpravu pracovní doby osádek vozidel mezinárodní silniční dopravy, což je jiná kategorie zaměstnanců v dopravě, odlišná od kategorie, kam spadá žalobce.
20. Odvolací soud přezkoumal rozsudek okresního soudu dle § 212, § 212a zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, v platném znění (dále jen „o.s.ř.“) a dospěl k závěru, že odvolání není důvodné.
21. Soud prvního stupně ve věci provedl potřebné dokazování, z provedených důkazů učinil odpovídající skutková zjištění a věc správně posuzoval s ohledem na to, že žalobce se domáhá peněžitě plnění, na které mu měl nárok vznikat postupně v průběhu období od ledna 2015 do června 2016, podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném od 1.1.2015, a pro plnění od 1.10.2015, ve znění účinném od 1.10.2015 (dále jen „zákoník práce“) a podle nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění účinném do 31.12.2016 (dále jen „vl. nař. č. 589/2006 Sb.“).

22. Mezi účastníky bylo nesporné, že žalobce byl v období, za které se domáhal doplatku mzdy, tj. od 1.6.2015 do 31.12.2016 zaměstnancem žalované s druhem výkonu práce řidiče linkové autobusové osobní dopravy, u které délka spoje nepřesáhla 50 km, a je tak zaměstnancem dle § 2 písm. d) nařízení vlády č. 589/2006 Sb. Mezi účastníky bylo nesporné i to, že žalovaná vyplácela žalobci za dobu čekání mezi spoji částku 50 Kč za hodinu, v rozhodném období žalobce vykázal celkem 664,94 hodin doby čekání a hodinová mzda žalobce činila od 1.2.2015 do 31.1.2016 částku 87 Kč a od 1.2.2016 do 31.12.2016 částku 95 Kč. Sporné mezi účastníky bylo, zda doba čekání mezi spoji je dobou výkonu práce, za kterou náleží mzda, a dále, zda došlo v roce 2016 k rozdělení směn žalobce (a poté mu podle kolektivní smlouvy náleží odměna 50 Kč za hodinu čekání).
23. Odvolací soud sdílí závěry okresního soudu v tom směru, že doba čekání řidiče městské hromadné dopravy a veřejné linkové dopravy s délkou spojů kratší než 50 km mezi jednotlivými spoji, je výkonem práce, za který náleží zaměstnanci mzda. Takový právní výklad je v souladu se závěry rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26.9.2017, sp. zn. 21 Cdo 4959/2016 (a také staršího rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15.11.2005, sp. zn. 21 Cdo 2845/2004, publikovaného ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 97/2006), ale také se závěry rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 13.9.2017, sp. zn. 6 Ads 4/2017 (ve věci žalobkyně ARRIVA VÝCHODNÍ ČECHY a.s., Na Ostrově 177, Chrudim, proti žalovanému Státnímu úřadu inspekce práce Opava). Oba Nejvyšší soudy uzavřely, že doba čekání mezi spoji se započítává do pracovní doby a je odměňována stejně, jako přímý výkon práce. Nejvyšší správní soud dále vyložil, že u této kategorie zaměstnanců by nebylo logické, aby čekání mezi spoji nebylo zaměstnanci městské hromadné dopravy do pracovní doby počítáno, zatímco režijní jízda (kdy je vezen jako cestující na místo výkonu práce, např. na konečnou či do zastávky, kde má převzít vozidlo) by se mu plně do pracovní doby počítala.
24. Nelze poté v souzené věci dovodit, jak tvrdila žalovaná, že rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26.9.2017, sp. zn. 21 Cdo 4959/2016 je nepřiléhavé, neboť během čekání mohl žalobce volně nakládat se svým časem a odpočíval. Žalovaná při takovém výkladu pomíjí další závěry tohoto rozsudku Nejvyššího soudu, podle nichž je rozhodné, zda zaměstnavatel rozdělil pracovní dobu téže směny na dvě nebo více částí (dle § 81 odst. 1 zákoníku práce). Pouze tehdy by mohlo být přerušování řízení (při kterém by mohl řidič volně nakládat se svým časem) považováno za odpočinek, který není pracovní dobou.
25. Ze skutkových zjištění učiněných okresním soudem rozdělení směn žalobce pro rok 2016 nevyplývá a pro rok 2015 pak žalovaná ani netvrdila, že by k takovému opatření přistoupila. Je pravdou, že rozvržení pracovní doby, včetně rozdělní směn, náleží k oprávnění zaměstnavatele (srov. § 81 a násl. zákoníku práce). Zákon poté ukládá zaměstnavateli povinnost vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance předem (nejpozději 2 týdny, případně 1 týden před začátkem období, na než je pracovní doba rozvržena), pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení (srov. § 84 zákoníku práce). Žalovaná tvrdila, že k rozdělení směn došlo ujednáním v kolektivní smlouvě a vyhotovením turnusů a zaměstnanci byli o dělených směnách informováni na poradách. Písemné vyhotovení turnusů (formuláře o provozu konkrétní linky v konkrétní den) měly stejnou podobu v roce 2015 i v roce 2016. Písemné vyhotovení turnusů postrádá vyznačení dělených směn (byť s ním žalovanou použitý tiskopis počítá, neboť obsahuje kolonku „děl. směn.“) a v textu těchto písemností je vyznačen nulou počet dělených směn. Tvzení žalované je tak v rozporu s jí předloženými písemnými důkazy, kterými chtěla svá tvrzení o dělených směnách prokazovat. K rozdělení směn nedošlo ani obecnými ujednáními kolektivní smlouvy, která pouze upravuje způsob odměňování zaměstnanců, jež pracují v dělených směnách. Žalobce také důvodně poukazuje na to, že povinností zaměstnavatele je ve smyslu ustanovení § 81 zákoníku práce o dělené směně předem rozhodnout a zaměstnance o tom podle § 84 zákoníku práce písemně informovat. Právní skutečnosti, jichž se dovolává žalovaná (turnusové tabulky -

formuláře, kolektivní smlouva či ústí sdělení vedoucím na poradě), nemohly vést k rozdělení směn. Lze také dodat, že s ohledem na zákonem vyžadovanou písemnou formu oznámení, nejsou právně významné výpovědi svědků [redacted] a [redacted], kteří popisovali praxi u žalované, jež ale zákonným předpokladů nedostála.

26. Protože žalovaná neprokázala, že by u žalobce došlo k rozdělení směn, je třeba pro celé uplatněné období vycházet z toho, že doba čekání mezi spoji je přímým výkonem práce, za který náleží mzda. Soud prvního stupně tak postupoval správně, pokud žalované, která neplatila mzdu za dobu čekání mezi spoji v plné výši mzdového tarifu žalobce, uložil, aby požadovaný doplatek žalobci zaplatila, když jeho výše byla mezi účastníky nesporná.
27. Odvolací soud proto postupoval dle § 219 o.s.ř. a věcně správný rozsudek okresního soudu potvrdil.
28. O náhradě nákladů odvolacího řízení bylo rozhodnuto dle § 224 odst. 1 ve spojení s § 142 odst. 1 o.s.ř., kdy procesně úspěšnému žalobci náleží právo na náhradu nákladů řízení, spočívající ve dvou paušálních náhradách po 300 Kč (podle § 2 odst. 3 vyhl.č. 254/2015 Sb.).

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí není odvolání přípustné.

Proti tomuto rozhodnutí je přípustné 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 (§ 237 o. s. ř.).

Přípustnost dovolání je oprávněn zkoumat jen dovolací soud. Dovolání lze podat do dvou měsíců od doručení tohoto rozhodnutí u soudu, který rozhodoval v prvním stupni, rozhodoval by o něm Nejvyšší soud České republiky v Brně.

Pardubice 21. května 2020

Mgr. Lukáš Pácha v. r.
předseda senátu