



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležálky a soudců JUDr. Marka Cigánka a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobce [redacted], narozeného dne [redacted], bytem v [redacted], zastoupeného JUDr. Dominikem Brůhou, Ph.D., advokátem se sídlem v Praze 3, Koněvova č. 1107/54, proti žalovanému **Letiště Ostrava, a. s.** se sídlem v Mošnově č. 401, IČO 26827719, zastoupenému Mgr. Radimem Struminským, advokátem se sídlem v Havířově, Elišky Krásnohorské č. 1305/18, o 68 156 Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu v Novém Jičíně pod sp. zn. 13 C 99/2017, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 20. června 2019 č. j. 16 Co 30/2019-268, t a k t o :

I. Dovolání žalobce **se** v části směřující proti výroku rozsudku krajského soudu o náhradě nákladů řízení **odmítá**; v dalším **se** dovolání žalobce **zamítá**.

II. Žalobce **je povinen** zaplatit žalovanému na náhradě nákladů dovolacího řízení 10 884 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám Mgr. Radima Struminského, advokáta se sídlem v Havířově, Elišky Krásnohorské č. 1305/18.

Odůvodnění:

Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Novém Jičíně dne 31. 3. 2017 domáhal, aby mu žalovaný zaplatil 68 156 Kč s úroky z prodlení z částek, ve výši a za dobu, jež specifikoval. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že u žalovaného pracoval na základě pracovní smlouvy jako hasič-strojník v „nepřetržitém pracovním režimu“, že žalobci byla pracovní doba rozvrhována nerovnoměrně na 15 střídavě denních a nočních směn v kalendářním měsíci a že denní řád „zaměstnanců jednotky Hasičské záchranné služby“

žalovaného stanovil žalobci dvě přestávky v práci na jídlo a oddech, které „však nebyly a ani nemohly být žalobcem nikdy reálně čerpány“, neboť žalobce u žalovaného vykonával „práci, která nemohla být přerušena účelovou (nerušenou) dobou odpočinku“. Uvedl, že podle § 9 odst. 1 vyhlášky č. 247/2001 Sb. musí být výkon služby „hasičů z povolání“ organizován ve směně tak, „aby po dobu 24 hodin byla zajištěna akceschopnost jednotky podle § 18 uvedené vyhlášky“ a že podle § 11 odst. 2 uvedené vyhlášky „při vyhlášení poplachu vyjíždějí z místa své dislokace nejpozději do 2 minut jednotky složené výlučně z hasičů z povolání“. I když „žalobce nemohl čerpat přestávky v práci, ale pouze přiměřenou dobu na jídlo a oddech“, žalovaný v evidenci pracovní doby vykazoval čerpání dvou přestávek v práci po 30 minutách, čímž upravoval „zákonný počet hodin z 12 hodin na 11 hodin za každou odpracovanou směnu“. Žalobce proto po žalovaném požaduje „doplatek“ za jednu hodinu „neproplacené mzdy z každé dvanáctihodinové směny“ a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku za práci přesčas za tuto dobu, přičemž žalobce uplatňuje tyto nároky za období od 1. 2. 2014 do 31. 12. 2016.

Žalovaný namítal, že „žalobci bylo fakticky umožněno čerpání dvou přestávek na jídlo a oddech“ v délce 30 minut za jednu směnu, že žalobce obě přestávky „prokazatelně během každé směny bez omezení čerpal“, neboť „za celé žalobcem uplatněné období se nestalo, že by byl žalobce během přestávky odvolán k faktickému výkonu práce“, a že počet hodin v docházkových listech nebyl nijak upravován, ale že odpovídal skutečnému stavu. Žalovaný dále uvedl, že žalobce bylo možné „nahradit a vystřídat jiným stejně kvalifikovaným zaměstnancem oprávněným pracovat na místě i práci žalobce tak, že žalobce mohl nerušeně čerpat přestávky v práci“.

Okresní soud v Novém Jičíně rozsudkem ze dne 12. 12. 2017 č. j. 13 C 99/2017-199 žalobu zamítl a uložil žalobci povinnost zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 27 478,16 Kč k rukám advokáta Mgr. Radima Struminského. Vycházel mimo jiné ze zjištění, že žalobce pracoval u žalovaného od 1. 4. 1997 do 31. 12. 2016, a to nejprve na pozici hasič, od 1. 2. 2007 na pozici hasič-strojník, že „přestávky“ byly u denní směny stanoveny od 7:30 do 8:00 a od 12:30 do 13:00, u noční směny od 19:30 do 22:00 (správně 20:00) a od 0:30 do 1:00, že „přestávka hasičů na oběd probíhala tak, že na papír napsali, co kdo chce, předali jídlonosiče jednomu z nich, který pro jídlo zajel“, že „pak se sešli v jídelně, kde si jídlo ohřáli a snědli“, že „během ranní přestávky a přestávek v noc si v jídelně upravili to, co si kdo donesl z domu“, že hasičům nebylo výslovně zakázáno „opustit během přestávky areál letiště“, že pokud by byli hasiči na směně v počtu vyšším než šest, „mohli se teoreticky v čerpání přestávek vystřídat“ a že „v případě nutnosti výjezdu“ musí být hasiči „schopni zasáhnout na jakémkoli místě letiště do tří minut“. Soud prvního stupně dovodil, že „povaha práce umožňovala žalobci, aby po určitou dobu žádnou činnost nevykonával a pouze odpočíval“, neboť „při ranní směně po sedmé hodině byla přestávka, kdy svačili“ a během přestávky na oběd si oběd „všichni v odpočinkové místnosti ohřáli a pak poobědvali“. Vymezený čas považoval soud prvního stupně „za plnohodnotnou přestávku, při níž dochází k dočasnému přerušování výkonu práce“, nikoli „pouze za přiměřenou dobu na oddech a jídlo“. Na tomto závěru podle něj nemůže změnit nic ani skutečnost, že „byl patrně rozdíl mezi nečinností během přestávky a činností při výkonu práce jen nepatrný“, ani možnost, že žalobce mohl být během přestávky v práci povolán k zásahu. Po dobu přestávky došlo k „suspensaci pracovněprávního vztahu“, neboť „žalobce neměl od zaměstnavatele při výkonu práce zadané žádné konkrétní úkoly ve smyslu aktivní činnosti, které by mu v čerpání přestávky bránily“.

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 tomuto soudu

k dalšímu řízení. Na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že žalobcem vykonávaná práce měla charakter práce, kterou „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“, a i když jim to nikdo výslovně nezakázal, nemohli po celou směnu, tedy ani během přestávky v práci, opustit pracoviště a čerpat osobní volno, „protože nebylo možné zaručit, že bude moci být odpočinek či stravování dokončeno z důvodů zajištění neodkladných pracovních úkonů“. Taková omezení a povinnosti žalobce považoval odvolací soud za natolik podstatná, „že již jde o výkon práce a žalobci proto náleží mzda“. „Žalobce musel jít, 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 započítává jako odpracovaná doba.“ Podle denních řádů měli všichni členové hasičské jednotky čerpat přestávky v práci vždy ve stejnou dobu a žalovaný organizačně nezajistil střídání žalobce jiným zaměstnancem „za účelem nerušeného čerpání přestávky“. Možnost, že by se hasiči mohli v čerpání přestávek střídat, nebo že by je mohl vystřídat velitel útvaru, považoval odvolací soud za „ryze teoretickou“. Odvolací soud uzavřel, že závěr soudu prvního stupně, „že žalobce čerpal přestávky na jídlo a oddech, které se nezapočítávají do pracovní doby“, je nesprávný.

Okresní soud v Novém Jičíně poté mezitímním rozsudkem ze dne 15. 1. 2019 č. j. 13 C 99/2017-244 rozhodl, že uplatněný nárok „je co do právního základu zcela opodstatněn“ a že rozhodnutí o jeho výši a o nákladech řízení se zůstává rozsudku konečnému. Soud prvního stupně poukázal mimo jiné na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2018 sp. zn. 21 Cdo 6013/2017, v němž Nejvyšší soud „ve skutkově shodné věci“ dospěl k závěru, že na rozdíl od nepřetržitě probíhajícího technologického procesu, který nelze přerušit a vyžaduje průběžnou kontrolu a aktivitu zaměstnance, charakter práce žalobce-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“, a že „nepředpokládaný výkon práce“ v průběhu stanovených přestávek, který má povahu nahodilých skutečností, postrádá povahu soustavnosti prací, „které nemohou být přerušeny“. Aniž by soud prvního stupně prováděl další 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 ze dne 12. 6. 2018 revokovat své závěry vyslovené v usnesení ze dne 10. 4. 2018 č. j. 16 Co 25/2018-230“.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 20. 6. 2019 č. j. 16 Co 30/2019-268 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl, a uložil žalobci povinnost zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 55 887 Kč k rukám advokáta Mgr. Radima Struminského. Odvolací soud se zabýval tím, zda práce vykonávaná žalobcem má charakter prací, které nemohou být přerušeny. S ohledem na právní názor vyslovený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2018 sp. zn. 21 Cdo 6013/2017 „změnil svůj právní názor vyslovený v předcházejícím usnesení ze dne 10. 4. 2018 č. j. 16 Co 25/2018-230“ a dovodil, že „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“, že je sice 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“. Odvolací soud uzavřel, že žalovaný žalobci poskytoval v souladu se zákonem „vždy v průběhu každé směny dvě přestávky na jídlo a oddech v délce 30 minut, které se nezapočítávají do pracovní doby“, a protože v řízení nebylo ani tvrzeno, ani jiným způsobem nevyšlo najevo, „že by žalobce byl v žalovaném období ‚odvolán‘ během čerpání přestávky na jídlo a oddech k faktickému výkonu práce, nemá žalobce právo na uplatněné nároky“. Na přijatém závěru podle odvolacího soudu „nemůže nic změnit ani rozsudek Evropského soudního dvora ve věci C-518/15 Ville de Nivelles proti Rudymu Matzakovi“, neboť toto rozhodnutí se 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“.

Proti uvedenému rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání, kterým tento rozsudek napadl v obou jeho výrocích. Nesouhlasí s tím, že odvolací soud „své obrátivé rozhodnutí odůvodnil toliko odkazem na právní názor vyslovený“ v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2018 sp. zn. 21 Cdo 6013/2017, aniž by se zabýval tím, do jaké míry byla práce žalobce shodná s prací „hasiče Dopravního podniku hl. m. Prahy, a. s.“ řešenou v uvedeném rozsudku Nejvyššího soudu. Na rozdíl od případu posuzovaného v uvedeném rozhodnutí „v podmínkách žalovaného byla samou podstatou činnosti, tj. podstatou vlastního výkonu práce, neustálá připravenost“. Protože „tato připravenost v nezměněném rozsahu trvala před tzv. ‚přestávkou‘, během ní (...) a stejně tak i po ‚přestávce‘, pak i během čerpání přiměřené doby na jídlo a oddech žalobce fakticky konal práci“. Poskytnutí přestávky na jídlo a oddech vylučoval i „předpis Ministerstva dopravy ČR, Úřadu pro civilní letectví pod č. L14, který závazně určoval pro práci hasičských útvarů na letištích 3 minutový čas zásahu na nejbližším místě letiště“, jenž se vztahoval „na práci žalobce“, a to na rozdíl od případu posuzovaného v uvedeném rozhodnutí Nejvyššího soudu. Za nesprávný dovolatel dále považuje názor odvolacího soudu, že na projednávanou věc nedopadá rozsudek Soudního dvora Evropské unie ve věci C-518/15 Ville de Nivelles proti Rudy Matzakovi. Pokud Soudní dvůr Evropské unie v uvedeném případě dovedl, že „již samotný fakt, že tento hasič je doma na ‚pracovní pohotovosti‘ s povinností reagovat na povolání svým zaměstnavatelem do 8 minut a celá tato tzv. ‚pracovní pohotovost‘ je ve skutečnosti z hlediska unijního práva pracovní dobou, pak tím spíše musí být ‚přestávky‘ žalobce považovány za pracovní dobu, když žalobce (...) nemohl být doma a nemohl se v žádné části směny ani v žádné části ‚přestávky‘ věnovat svým privátním zájmům, nýbrž i v době ‚přestávky‘ musel být stále stejně připraven zasáhnout i na nejbližším místě letiště do 3 minut, což bylo podstatou jeho pracovních povinností“. „Hasič Matzak držel pracovní pohotovost, a jelikož byl stanovenými pravidly (...) natolik omezen v nakládání se svým časem, Soudní dvůr rozhodl, že se jednalo o pracovní dobu.“ Protože „žalobce během svých ‚přestávek‘ v práci, a dokonce na svém pracovišti, fakticky držel obdobnou pohotovost“, nemohlo se jednat o přestávky v práci podle § 88 odst. 1 zákoníku práce. Pokud by docházelo během „přestávek“ poskytovaných u žalovaného k suspenzi pracovněprávního závazku, měli by zaměstnanci právo „odmítnout výkon práce v době odpočinku, čímž by byla po dobu 30 minut zcela vyloučena jejich akceschopnost (...) a celá akceschopnost hasičské služby na letišti by byla zcela paralyzována“. Dovolatel dále namítá, že nebyly splněny předpoklady pro to, aby soud prvního stupně rozhodl mezitímním rozsudkem, a že odvolací soud „se odchýlil od svého předchozího právního názoru“. Navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobce odmítl, neboť „s rozhodnutím odvolacího soudu zcela souhlasí a považuje je za zákonné a správné“. Právní závěry

přijaté v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2018 sp. zn. 21 Cdo 6013/2017 jsou podle něj „přiléhavé a není žádného důvodu, aby se Nejvyšší soud od nich odchyloval“. Ani v citovaném rozhodnutí není „zcela vyloučen nepředpokládaný výkon práce v průběhu stanovených přestávek“, navíc žalobce nikdy nebyl „v žalovaném období ‚odvolán‘ během čerpání přestávky na jídlo a oddech k faktickému výkonu práce“. I další skutkové okolnosti odpovídají podle žalovaného uvedenému rozhodnutí Nejvyššího soudu. Žádný z hasičů nevyužíval „možnost chodit o přestávkách mimo areál letiště, jelikož během přestávky by se mimo areál ani najíst nestihli“.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací [§ 10a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené 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.).

Nejvyšší soud dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu v části, ve které bylo rozhodnuto o náhradě nákladů řízení, podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl, neboť dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroku o nákladech řízení [§ 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř.].

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobce byl u žalovaného 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 a od 12:30 do 13:00, u noční směny od 19:30 do 20:00 a od 0:30 do 1:00, 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 nebylo výslovně zakázáno opustit během přestávky areál letiště a že v případě nutnosti výjezdu museli být hasiči schopni zasáhnout na jakémkoli místě letiště do tří minut.

Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, za jakých podmínek se zaměstnancům poskytuje přestávka v práci na jídlo a oddech, nebo přiměřená doba na oddech a jídlo. Protože tato otázka dosud nebyla v rozhodovací činnosti dovolacího soudu vyřešena ve všech souvislostech, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobce je v části směřující proti výroku rozsudku odvolacího soudu o věci samé podle § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání žalobce není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba – vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá po žalovaném mzdových nároků za období od 1. 2. 2014 do 31. 12. 2016 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 466/2011 Sb., č. 167/2012 Sb., č. 385/2012 Sb., č. 396/2012 Sb., č. 399/2012 Sb., č. 155/2013 Sb., č. 303/2013 Sb., č. 101/2014 Sb., č. 182/2014 Sb., č. 250/2014 Sb., č. 205/2015 Sb., č. 298/2015 Sb., č. 47/2016 Sb. a č. 298/2016 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2016 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 88 odst. 1 zák. 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 přerušování 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 ustanovení § 88 odst. 4 zák. práce se poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech nezapočítávají do pracovní doby.

Výkon nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele se vyznačuje 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 na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost (srov. § 2 zák. práce). 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) zák. 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) zák. práce].

Uvedené povinnosti zaměstnance vyplývající z jeho závislého vztahu nadřízenosti a podřízenosti je zaměstnavatel oprávněn vyžadovat – jak z uvedeného vyplývá – pouze v rámci pracovní doby. Mimo pracovní dobu, již se rozumí doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele [srov. § 78 odst. 1 písm. a) zák. práce], zaměstnavatel takovou dispoziční pravomoc vůči zaměstnanci nemá; odmítne-li zaměstnanec výkon práce mimo pracovní dobu, tj. v době odpočinku, která není pracovní dobou [§ 78 odst. 1 písm. b) zák. práce], jedná v souladu se zákonem a z tohoto důvodu, protože se nejedná o zaviněné porušení právních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nelze mu vytýkat ani porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Tato základní východiska je třeba mít na zřeteli i při posouzení povahy a vzájemného vztahu „přestávky v práci na jídlo a oddech“ a „přiměřené doby na oddech a jídlo“ [srov. rozsudek Nejvyššího

soudu ze dne 3. 1. 2007 sp. zn. 21 Cdo 42/2006, uveřejněný pod č. 93 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2007 (ve vztahu k obsahově shodné právní úpravě v předchozím zákoníku práce), nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2018 sp. zn. 21 Cdo 6013/2017].

Zaměstnavatel má povinnost – jak vyplývá z ustanovení § 88 odst. 1 zák. práce – 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. Tuto povinnost zaměstnavatel nemá pouze v případech, kdy zaměstnanec vykonává práce, které nemohou být přerušeny (nejde-li o mladistvého zaměstnance, kterému musí být vždy poskytnuta přestávka na jídlo a oddech). V těchto případech však musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo.

Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci podle ustanovení § 88 odst. 1 věty první zák. práce pracovní přestávku na jídlo a oddech, dochází v daném časovém úseku k suspenzi pracovního závazku a přerušení výkonu práce, neboť zaměstnanec je povinen vykonávat práci pouze v pracovní době, a nezapočítává-li se tato přestávka – jak vyplývá z ustanovení § 88 odst. 4 zák. práce – do pracovní doby, může se jednat jen o dobu odpočinku ve smyslu ustanovení § 78 odst. 1 písm. b) zák. práce. Oproti tomu povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnanci přiměřenou dobu na oddech a jídlo podle ustanovení § 88 odst. 1 části druhé věty před středníkem zák. práce se vztahuje na případy, kdy výkon práce nemůže být z provozních důvodů přerušen, a kdy je proto zaměstnanec 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 oddech a jídlo, neznamená, že se tato doba stává dobou odpočinku podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. b) zák. práce. Z uvedeného plyne, že přestávky na jídlo a oddech a přiměřenou dobu na oddech a jídlo podle § 88 odst. 1 zák. práce nelze navzájem ztotožňovat; 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 (srov. odůvodnění již zmíněného rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 3. 1. 2007 sp. zn. 21 Cdo 42/2006).

Při posuzování, zda má být zaměstnanci poskytnuta přestávka na jídlo a oddech, nebo přiměřená doba na oddech a jídlo, je rozhodující charakter práce. Samotná skutečnost, že se jedná o nepřetržitý provoz, neznamená, že zaměstnanci nemůže být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech. Pro práce, které nemohou být přerušeny, je charakteristické, že je nelze v průběhu směny objektivně přerušit. Důvody budou dány výhradně technologií výroby, pracovním procesem či výkonem práce, jež vyžadují průběžnou kontrolu nebo jinou aktivitu zaměstnance. Takovým důvodem však nemůže být organizace práce daného pracoviště.

V projednávané věci je třeba posoudit, zda pracovní činnosti vykonávané žalobcem, který byl u žalovaného zaměstnán jako hasič-strojník, měly charakter prací, které nemohou být přerušeny. Denní řády zaměstnanců jednotky hasičské záchranné služby žalovaného stanovily (vedle pracovních bloků a dalších zaměstnání členů jednotky – viz č. l. 19–22 spisu) také časově pevně určené přestávky v práci na jídlo a oddech v trvání 30 minut, které probíhaly tak, že zaměstnanci si v jídelně upravili jídlo donesené z domova a během přestávky na oběd se sešli v jídelně, kde si ohřáli a snědli jídlo dovezené v jídlonosičích jedním z nich. Za situace, kdy žalovaný v době těchto přestávek nepřiděloval žalobci žádné konkrétní úkoly ve smyslu aktivní činnosti [v řízení nebylo zjištěno (a žalobcem ani tvrzeno), že by žalobce byl v období, za které uplatňuje mzdové nároky, „odvolán“ během přestávky

k výkonu práce], nebránilo žalobci nic v tom, aby žalovaným určené přestávky v práci na jídlo a oddech řádně čerpal, aniž by tím byl jakkoli dotčen výkon jeho pracovních povinností. Samotné „držení pohotovosti na pracovišti“, kdy – jak uvádí dovolatel – „hasič čeká, zda dojde k nějaké události, která bude vyžadovat jeho nasazení“, nezakládá charakter práce, která nemůže být přerušena, neboť tu nejde o nepřetržitě probíhající technologický nebo pracovní proces vyžadující průběžnou kontrolu nebo jinou aktivitu zaměstnance.

Závěr, že práce vykonávaná žalobcem neměla charakter práce, kterou nelze přerušit, nevylučuje ani možnost „nepředpokládaného výkonu práce“ během přestávky v práci na jídlo a oddech v důsledku události vyžadující zásah hasičů, neboť takové svou 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 (srov. odůvodnění již zmíněného rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2018 sp. zn. 21 Cdo 6013/2017, jakož i rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 2. 2013 sp. zn. 21 Cdo 4446/2011, v němž dovolací soud v souvislosti s rozlišováním mezi přestávkou v práci na jídlo a oddech a přiměřenou dobou na oddech a jídlo dovedl, že o práci, která nemůže být přerušena, se nejedná ani v případě strážníka městské policie, který má povinnost zasáhnout ve stanovených případech i mimo pracovní dobu).

S dovolatelem lze sice souhlasit, že ustanovení § 88 odst. 1 zák. práce zapracovává předpisy Evropské unie (konkrétně směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby a směrnici Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků) a že proto musí být při jeho výkladu „respektovány i rozsudky Evropského soudního dvora, které tuto právní normu vykládají“, nicméně, jak správně uvedl odvolací soud, závěry přijaté v dovolatelem uvedeném rozsudku Soudního dvora Evropské unie ve věci C-518/15 Ville de Nivelles proti Rudy Matzakovi na projednávanou věc nelze vztáhnout. Soudní dvůr Evropské unie se totiž v uvedené věci zabýval mimo jiné otázkou, zda „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“, nebo zda jde o dobu odpočinku, nikoli otázkou čerpání přestávek v práci na jídlo a oddech na pracovišti, resp. otázkou posouzení prací, které nemohou být přerušeny.

V projednávané věci tedy odvolací soud dospěl ke správnému závěru, že přestávky poskytnuté žalobci žalovaným byly ve smyslu ustanovení § 88 odst. 1 věta první zák. práce přestávkami v práci na jídlo a oddech, které se nezapočítávají do pracovní doby, a že za dobu jejich čerpání žalobci nepříslušela mzda, neboť práce vykonávané žalobcem neměly charakter prací, které nemohou být přerušeny.

Vytýká-li dovolatel soudu prvního stupně, že rozhodl mezitímním rozsudkem, aniž by byly splněny předpoklady pro jeho vydání, pak přehlíží, že dovoláním lze napadnout jen pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu (srov. § 236 odst. 1 o. s. ř.) a že odvolací soud mezitímní rozsudek soudu prvního stupně změnil. Opodstatněná není ani námitka dovolatele, že odvolací soud „se odchýlil od svého předchozího právního názoru“ vyjádřeného v usnesení ze dne 10. 4. 2018 č. j. 16 Co 25/2018-230. Odvolací soud totiž nebyl vázán svým dřívějším právním názorem vyjádřeným v projednávané věci, neboť ze žádného ustanovení občanského

soudního řádu nelze dovodit, že by odvolací soud nemohl již jednou vyslovený právní názor ve věci v pozdějším odvolacím řízení změnit, například s ohledem na vývoj judikatury Nejvyššího soudu (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 10. 2007 sp.zn.28 Cdo 3342/2007, uveřejněný pod č. 80 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2008, nebo odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19. 6. 2003 sp. zn. 22 Cdo 880/2003).

Protože rozsudek odvolacího soudu je – jak vyplývá z výše uvedeného – správný a protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce v části směřující proti výroku rozsudku odvolacího soudu o věci samé podle ustanovení § 243d odst. 1 písm. a) o. s. ř. zamítl.

O náhradě nákladů dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení § 243c odst. 3 věty první, § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o. s. ř., neboť dovolání žalobce bylo zamítnuto, a žalobce je proto povinen nahradit žalovanému náklady potřebné k bránění práva.

Při rozhodování o výši náhrady nákladů řízení dovolací soud přihlédl k tomu, že výše odměny za zastupování advokátem má být určena podle sazeb stanovených paušálně pro řízení v jednom stupni zvláštním právním předpisem (§ 151 odst. 2 část věty první před středníkem o. s. ř.), neboť nejde o přiznání náhrady nákladů řízení podle ustanovení § 147 nebo § 149 odst. 2 o. s. ř. a ani okolnosti případu v projednávané věci neodůvodňují, aby bylo postupováno podle ustanovení zvláštního právního předpisu o mimosmluvní odměně (§ 151 odst. 2 část věty první za středníkem o. s. ř.). Vyhláška č. 484/2000 Sb. (ve znění pozdějších předpisů), která upravovala sazby odměny advokáta stanovené paušálně pro řízení v jednom stupni, však byla nálezem Ústavního soudu ze dne 17. 4. 2013 sp. zn. Pl. ÚS 25/12 č. 116/2013 Sb. dnem 7. 5. 2013 zrušena. Nejvyšší soud České republiky za této situace určil pro účely náhrady nákladů řízení paušální sazbu odměny pro řízení v jednom stupni s přihlédnutím k povaze a okolnostem projednávané věci a ke složitosti (obtížnosti) právní služby poskytnuté advokátem a podpůrně též k vyhlášce č. 484/2000 Sb. (ve znění pozdějších předpisů) [srov. nález Ústavního soudu ze dne 7. 6. 2016 sp. zn. IV. ÚS 3559/15]; tomu odpovídá paušální sazba ve výši 8 695 Kč. Kromě této paušální sazby odměny advokáta vznikly žalovanému náklady spočívající v paušální částce náhrady hotových výdajů ve výši 300 Kč (srov. § 13 odst. 4 vyhlášky č. 177/1996 Sb.). Vzhledem k tomu, že zástupce žalovaného, advokát Mgr. Radim Struminský, je plátcem daně z přidané hodnoty, náleží k nákladům, které žalovanému vznikly, rovněž náhrada za daň z přidané hodnoty ve výši 1 889 Kč (§ 137 odst. 3, § 151 odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

Žalobce je povinen zaplatit náhradu nákladů dovolacího řízení v celkové výši 10 884 Kč k rukám advokáta Mgr. Radima Struminského, který žalovaného v dovolacím řízení zastupoval (§ 149 odst. 1 o. s. ř.), do 3 dnů od právní moci rozsudku (§ 160 odst. 1 o. s. ř.).

P o u č e n í : Proti tomuto rozhodnutí není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 24. 3. 2020

JUDr. Jiří Doležilek v. r.
předseda senátu

Za správnost vyhotovení: Petra Fuziová