

Anonymizovaná verze

C-107/19 - 1

Věc C-107/19

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce

Datum doručení:

12. února 2019

Předkládající soud:

Obvodní soud pro Prahu 9 (Česká republika)

Datum předkládacího rozhodnutí:

3. ledna 2019

Žalobce:

XR

Žalovaný:

Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost

Zapsáno do rejstříku podání Soudního dvora pod číslem	1105535
V Lucemburku dne	13. 02. 2019
Fax/e-mail:	<i>M. Miroslav</i>
Podáno dne:	12/02/19
Vedoucí kanceláře, soudního dvora v.z. Miroslav Aksejev Vedoucí oddělení	

[OMISSIS]

USNESENÍ

Obvodní soud pro Prahu 9 rozhodl [OMISSIS] ve věci

žalobce: **XR**, narozený dne 8. 2. 1945,

bytem [OMISSIS] Praha [OMISSIS]

proti

žalovanému: **Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost**, [OMISSIS]

sídlem [OMISSIS] Praha [OMISSIS]

o proplacení dlužné mzdy ve výši 95 335 Kč s přísl.

takto:

Obvodní soud pro Prahu 9 žádá Soudní dvůr Evropské unie na základě článku 267 Smlouvy o fungování Evropské unie o odpověď na následující předběžné otázky:

- 1) Je třeba dobu přestávky, během které zaměstnanec musí být zaměstnavateli k dispozici pro případ nenadálého výjezdu během 2 minut, považovat za „pracovní dobu“ ve smyslu čl. 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby?
- 2) Má na posouzení uvedené v předchozí otázce vliv skutečnost, že k přerušení v případě nenadálého výjezdu dochází pouze nahodile a nepředvídatelně, případně jak často k takovému přerušení dochází?
- 3) Může soud prvního stupně, který rozhoduje poté, kdy bylo jeho rozhodnutí zrušeno nadřízeným soudem a vráceno k dalšímu řízení ve věci, přičemž nadřízený soud vyslovil právní názor, který je pro soud prvního stupně závazný, tento závazný právní názor nerespektovat, pokud je v rozporu s právem EU?

Odůvodnění:

1. Žalobou ze dne 6. 11. 2007 se žalobce domáhá po žalovaném zaplacení částky 95 335 Kč spolu s příslušným úrokem z prodlení z důvodu nezaplacené části mzdy za období od listopadu 2005 do prosince 2008. Žalobce svůj nárok odůvodňuje tím, že pracoval u žalovaného na pozici hasič – velitel, později hasič a fakticky vykonával práci v nepřetržitém provozu. Zaměstnavatel mu však v rámci každé odpracované směny neproplácel mzdu za dvě půlhodinové přestávky na jídlo a oddech. Žalobce však tvrdí, že i při čerpání těchto přestávek musel být zaměstnavateli k dispozici pro případ nenadálého výjezdu, a to během 2 minut.
2. Pro rozhodnutí ve věci je klíčové určení, zda se za takové situace doba sporné přestávky započítává do pracovní doby. Předkládající soud se rovněž táže na důsledky možného rozporu rozhodnutí Nejvyššího soudu s právem EU pro kasační závaznost právního názoru v tomto rozhodnutí vysloveném pro nižší soudy v témže řízení.

Vnitrostátní právní úprava

3. Předmětem řízení je požadavek žalobce na proplacení části mzdy za dobu od listopadu 2005 do prosince 2008, pro projednávanou věc je tedy rozhodná jednak právní úprava obsažená v zákoně [OR. 2] č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále též jen „ZPr“), a jednak, pokud jde o požadovaný doplatek mzdy za období od 1. 1. 2007, v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále též jen zák. práce).

4. Podle ustanovení § 89 odst. 1 ZPr platí, že „zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce **přestávku v práci na jídlo a oddech** v trvání nejméně 30 minut; mladistvým musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po čtyři a půl hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna **přiměřená doba pro oddech a jídlo**; mladistvým musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech podle věty první.“ (důraz doplněn Obvodním soudem pro Prahu 9). Podle § 89 odst. 5 ZPr se „poskytnuté přestávky na jídlo a oddech nezapočítávají do pracovní doby“.
5. Obsahově zcela shodná právní úprava byla potom s účinností od 1. 1. 2007 převzata zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v ustanoveních § 88 odst. 1 a § 88 odst. 4. Soudy ve své rozhodovací praxi tuto právní úpravu vykládají shodně jako právní úpravu předchozí a shledaly, že dřívější judikatura je zcela aplikovatelná i na novější právní úpravu.
6. Judikatura konstantně při výkladu a rozlišení pojmů „přestávka na jídlo a oddech“ a „přiměřená doba pro oddech a jídlo“ vychází z rozsudku Nejvyššího soudu z 3.1.2007, sp.zn. 21 Cdo 42/2006, uveřejněný pod číslem 93/2007 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní. Zde Nejvyšší soud uvedl:

„Výkon nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele je vyznačován tím, že jde o práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, a že jde o výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy nebo kolektivní nebo pracovní smlouvou [§ 35 odst. 1 písm. a) ZPr a § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce], a oproti tomu je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň [§ 35 odst. 1 písm. b) ZPr a obdobně § 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 [srov. § 83 odst. 1 ZPr a obdobně § 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 [srov. § 83 odst. 2 ZPr a obdobně § 78 odst. 1 písm. a) 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 pracovní kázně (pracovních povinností). Tato základní východiska je třeba mít na zřeteli i při posouzení povahy a vzájemného vztahu „pracovní přestávky na jídlo a oddech“ a „přiměřené doby pro jídlo a oddech“. Poskytuje-li tedy zaměstnavatel zaměstnanci bez přerušení provozu nebo práce přiměřenou dobu pro oddech a jídlo, jde o pracovní dobu, za kterou zaměstnanci náleží mzda.“

7. Z cit. závěrů vycházela všechna dosavadní rozhodnutí v projednávané věci, přičemž zdejší soud a odvolací soud ve svých rozsudcích dospěly na základě zjištěného skutkového stavu (viz bod 8 – 10) k závěru, že žalobci byla poskytována přiměřená doba na oddech a jídlo, neboť „z charakteru práce žalobce je zřejmé, že neexistoval žádný úsek směny, ve kterém by byl vyloučen nepředpokládaný výkon práce“. Nejvyšší soud naopak dospěl k závěru, že se v případě žalobce jednalo o přestávku na jídlo a oddech, neboť „charakter práce žalobce umožňoval, aby denní řád zaměstnanců Hasičského záchranného sboru, vycházející z „předpokládaného“ průběhu směny, kromě jiného také stanovil přesný čas, kdy zaměstnanci mají čerpat první a druhou přestávku na jídlo a oddech, aniž by tím byl jakkoli dotčen výkon služby. Je jistě 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“.“ [OR. 3]

Zjištěný skutkový stav věci a řízení před vnitrostátními soudy

8. V řízení bylo prokázáno, že žalobce byl žalovaným (Dopravní podnik hl. m. Prahy) zaměstnán na pozici hasič – velitel, a to až do 31. 12. 2007, poté do 31. 12. 2008 byl zaměstnán na pozici hasič. Práci vykonával ve směnném režimu tak, že směny byly ranní a noční, přičemž ranní směna začínala v 6:45 a končila v 19:00 hodin a noční směna trvala od 18:45 do 7:00 hodin. Přestávky v práci určuje denní řád podniku. Denní řád zaměstnanců Hasičského záchranného sboru podniku přesně stanoví doby a činnosti vykonávané v průběhu směny, včetně 1. a 2. přestávky vždy v délce 30 minut v době od 11:15 hod do 11:45 hod a v době od 23:15 hod do 23:45 hod a dále v době od 16:15 hod do 16:45 hod a od 04:15 hod do 04:45 hod.
9. V depu Kačerov, kde žalobce vykonával práci, je v areálu budova určená pro hasiče, kde mají zaměstnanci k dispozici kuchyňku vybavenou mikrovlnou troubou, sporákem, lednicí a mrazákem a prostorem určeným pro stravování, kde si mohou sami připravovat občerstvení. Mimo to je v areálu v jiné budově vzdálené asi 200 metrů závodní jídelna a kantýna s provozem od 6:30 do 13:30 hod, kde se pro zaměstnance vaří. Do závodní jídelny mohou hasiči během směny odejít, tj. opustit svoji budovu. Po tuto dobu jsou však vybaveni vysílačkami pro případ, že by bylo zapotřebí okamžitě vyjet k nějakému zásahu. V takovém případě se musí do 2 minut dostavit k výjezdu, přičemž pro ně přijede k budově, kde je závodní jídelna, vozidlo.

10. Žalovaný svým zaměstnancům na pozici hasič nebo hasič – velitel dobu čerpání přestávek na jídlo a oddech nezapočítával do pracovní doby a za tuto dobu jim též nevyplácel mzdu. Pokud však v průběhu čerpání přestávky na jídlo a oddech došlo k výjezdu, tato doba se zaměstnancům – hasičům započítala do pracovní doby jako práce přes čas a jako taková byla odměněna. V době čerpání přestávky nebyla žádným způsobem zajištěna byť částečná zastupitelnost zaměstnanců.
11. Na základě takto zjištěného skutkového stavu zdejší soud rozhodl rozsudkem z 14. 9. 2016, [OMISSIS] tak, že žalovanému uložil zaplatit žalobci částku celkem 95 335 Kč spolu se specifikovaným úrokem z prodlení. K odvolání žalovaného Městský soud v Praze jako soud odvolací rozsudek soudu prvního stupně v celém rozsahu potvrdil rozsudkem, z 22 .3. 2017 [OMISSIS]. Žalovaný se poté obrátil s dovoláním, mimořádným opravným prostředkem na Nejvyšší soud, který oba rozsudky soudů nižších stupňů zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení, přičemž je zavázal svým vysloveným právním názorem, a to rozsudkem z 12 .6. 2018, č.j. 21 Cdo 6013/2017 – 448.
12. Otázkou aplikovatelného práva EU se Nejvyšší soud v tomto rozhodnutí zabýval jen okrajově, když konstatoval, že
- „je nepochybné, že přiměřená doba na jídlo a oddech – jak zdůrazňuje ustanovení § 88 odst. 1 část druhé věty za středníkem zák. práce – se započítává do pracovní doby, neboť – bez ohledu na to, že Směrnice Rady 93/104/ES, o některých aspektech pracovní doby, na kterou poukazuje odvolací soud, byla 1. 8. 2004 zrušena – stále platí, že pracovní dobou je jakákoliv doba zaměstnance, kdy zaměstnanec pracuje, nebo je k dispozici zaměstnavateli, v souladu s vnitrostátními předpisy, či zvyklostmi“.*
13. V této souvislosti je třeba uvést, že vnitrostátní právní úprava, konkrétně zák. práce v cit. ustanovení § 88 odst. 1 část druhé věty za středníkem rozlišuje „přiměřenou dobu na oddech a jídlo“ (ve výše cit. rozhodnutí Nejvyššího soudu pojmenovaná jako „přiměřená doba na jídlo a oddech“), kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci u prací, jež nemohou být přerušeny, Typicky se jedná o práce „*technologicky či provozně (funkčně) nepřerušitelné, organizačně neumožňující zajistit pracovní přestávky, neboli není možné zaměstnance v době přestávky vystřídat. V praxi se může jednat zejména o tyto okruhy případů: tzv. jednomužná pracoviště (obsluhy), kdy přestávky nelze poskytnout v žádné směně, mimořádné situace, při nichž zaměstnanec přestávku čerpat nemůže, ačkoliv ji za normálních okolností má*“ [OMISSIS]. Nejvyšší soud spornou přestávku za takovou dobu nepovažoval.
14. **[OR. 4]** Na druhé straně pak zák. práce v § 88 odst. 1 v první větě definuje „přestávku v práci na jídlo a oddech“, která se do pracovní doby nezapočítává. Právě za takovou přestávku považoval Nejvyšší soud spornou přestávku, během které zaměstnanec – hasič musí být do 2 minut k dispozici zaměstnavateli. Podle jeho názoru totiž nižší soudy neuvážily,

„že charakter práce žalobce umožňoval, aby denní řád zaměstnanců [Hasičského záchranného sboru], vycházející z předpokládaného průběhu směny, kromě jiného také stanovil přesný čas, kdy zaměstnanci mají čerpat první a druhou přestávku na jídlo a oddech, aniž by tím byl jakkoli dotčen výkon služby. Je jistě možné, že nemusel být vyloučen nepředpokládaný výkon práce v průběhu stanovených přestávek, avšak tyto svoji povahou nahodilé skutečnosti postrádají povahu soustavnosti prací, které nemohou být přerušeny“.

15. V té souvislosti ještě Nejvyšší soud poukázal na to, že

„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“.

16. Ustanovení § 249 odst. 2 zák. práce přitom upravuje obecnou povinnost zaměstnance odvrátit škodu hrozící zaměstnavateli:

„Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit; nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost, nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké.“

17. Pro právní názor Nejvyššího soudu je tak zřejmě určující skutečnost, že k nenadálým výjezdům, v jejichž důsledku dojde k přerušení přestávky na jídlo a oddech, dochází jen nahodile a nepředvídatelně, případně pouze zřídka a nelze je tedy hodnotit jako běžnou součást plnění pracovních povinností. Sporná přestávka pak podle Nejvyššího soudu nemůže být hodnocena jako pracovní doba.

18. Tento vyslovený právní názor je pro předkládající soud závazný podle ustanovení srov. § 243g odst. 1 o.s.ř.

19. V dalším průběhu řízení (poté, kdy Nejvyšší soud vrátil tuto věc soudu prvního stupně) však žalobce poukázal na skutečnost, že pro posouzení věci je třeba zohlednit též znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby a navazující judikaturu Soudního dvora EU a navrhl soudu postup dle čl. 267 SFEU.

20. V této souvislosti předkládající soud uvádí, že si je vědom nejen rozhodnutí Soudního dvora EU ze dne 3. října 2000, Simap, C-303/98 (EU:C:2000:528), citovaného žalobcem v jeho vyjádření k dovolání u Nejvyššího soudu, ale i řady dalších, zejména ze dne 21. února 2018, Matzak, C-518/15 (EU:C:2018:82). V něm Soudní dvůr posuzoval, zda *„doba 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“*. Soudní dvůr v tomto rozsudku mj. konstatoval, že

„z judikatury Soudního dvora vyplývá, že určujícím faktorem pro přiznání kvalifikace ‚pracovní doba‘ ve smyslu směrnice 2003/88 je skutečnost, že pracovník je povinen se zdržovat na místě určeném zaměstnavatelem a být mu k dispozici, aby mohl v případě potřeby okamžitě vykonat příslušný úkol. Tyto povinnosti, které znemožňují dotčeným pracovníkům zvolit si místo pobytu během doby pohotovosti, je totiž třeba považovat za spadající do výkonu jejich povinností“ (bod 59).

21. Z toho pak Soudní dvůr dovodil, že

„článek 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že doba pracovní pohotovosti, kterou pracovník tráví doma s povinností reagovat na povolání svým zaměstnavatelem do 8 minut, což velmi významně omezuje možnosti věnovat se jiným činnostem, musí být považována za pracovní dobu“ (bod 66). [OR. 5]

Pokračování

22. Jak bylo uvedeno výše, ve zde posuzovaném případě musí zaměstnanci-hasiči být k dispozici zaměstnavateli pro případ nenadálého výjezdu během 2 minut. To podle názoru předkládajícího soudu zcela vylučuje, aby si zvolili místo pobytu během takové přestávky a je tedy ještě spíše tuto dobu zapotřebí považovat za dobu pracovní ve smyslu čl. 2 směrnice 2003/88 – v rozporu se závazným právním názorem Nejvyššího soudu.
23. Pro úplnost pak zdejší soud zdůrazňuje, že předmětem jeho předběžných otázek není v jakémkoliv smyslu určení výše odměny za spornou přestávku. Jednak si je předkládající soud vědom toho, že otázka odměňování v tomto smyslu není předmětem úpravy cit. směrnice či práva EU. Jednak pak vnitrostátní právo určuje jednoznačně, jakým způsobem má být určena odměna za spornou přestávku v případě, že je započítávána do pracovní doby.
24. Zdejší soud si je vědom, že nemůže pomíjet své povinnosti plynoucí především z principu kasační vázanosti rozhodnutím dovolacího soudu (§ 243g odst. 1 o.s.ř.). Na straně druhé si je však vědom povinností uložených mu čl. 36 Listiny základních práv a svobod (úst. zák. č. 2/1993 Sb.), upravujícím právo na spravedlivý proces. Připomíná v té souvislosti, že se žalobce svých práv domáhá již od roku 2007, přičemž od 1. 1. 2009 je v důchodu a je mu v současné době 73 let.
25. Rovněž byl předkládající soud povinen brát v potaz judikaturu Soudního dvora EU, podle které

„právo Unie brání tomu, aby vnitrostátní soud, kterému přísluší rozhodnout v návaznosti na vrácení věci soudem vyššího stupně, který rozhodoval v rámci kasačního opravného prostředku, byl v souladu s vnitrostátním procesním právem vázán právními posouzeními soudu vyššího stupně, jestliže se s ohledem na výklad, který požadoval od Soudního dvora, domnívá, že uvedená posouzení

nejsou v souladu s právem Unie“ (rozsudek Soudního dvora EU ze dne 5. října 2010, Elčinov, C-173/09, EU:C:2010:581, bod 32).

26. Za těchto okolností a při plném respektu k vyslovenému právnímu názoru Nejvyššího soudu zdejší soud rozhodl o přerušení řízení dle § 109 odst. 1 písm. d) o.s.ř. usnesením z 29. 11. 2018 [OMISSIS] a obrátil se na Soudní dvůr EU s předběžnými otázkami uvedenými ve výroku tohoto usnesení, neboť takový postup považoval za nejvíce šetřící ústavně zakotvená práva účastníků řízení, jakož i práva, jež jim poskytuje právní řád EU.

[procesní a formální náležitosti] [OMISSIS]