

# Anonymizované znenie

Preklad

C-107/19 – 1

Vec C-107/19

## Návrh na začatie prejudiciálneho konania

**Dátum podania:**

12. február 2019

**Vnútroštátny súd:**

Obvodní soud pro Prahu 9

**Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:**

3. január 2019

**Žalobca:**

XR

**Žalovaný:**

Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost

---

[omissis]

## UZNESENIE

Obvodní soud pro Prahu 9 (Obvodný soud pre Prahu 9) rozhodol [omissis] vo veci

žalobcu: **XR**, narodený dňa 8. 2. 1945,

bytom [omissis] Praha [omissis]

proti

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

so sídlom [omissis] Praha [omissis]

**o preplatení dlžnej mzdy vo výške 95 335 Kč s príslušenstvom**

**takto:**

Obvodní soud pro Prahu 9 (Obvodný soud pre Prahu 9) žiada Súdny dvor Európskej únie na základe článku 267 Zmluvy o fungovaní Európskej únie o odpoveď na tieto prejudiciálne otázky:

1. Má sa doba prestávky, počas ktorej zamestnanec musí byť zamestnávateľovi k dispozícii pre prípad náhleho výjazdu do 2 minút, považovať za „pracovný čas“ v zmysle článku 2 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času?
2. Má na posúdenie uvedené v predchádzajúcej otázke vplyv skutočnosť, že k prerušeniu v prípade náhleho výjazdu dochádza len náhodne a nepredvídateľne, prípadne ako často k takémuto prerušeniu dochádza?
3. Môže súd prvého stupňa, ktorý rozhoduje potom, ako bolo jeho rozhodnutie zrušené súdom vyššieho stupňa a vrátené na ďalšie konanie vo veci, pričom súd vyššieho stupňa vyslovil právny názor, ktorý je pre súd prvého stupňa záväzný, tento záväzný právny názor nerešpektovať, pokiaľ je v rozpore právom EÚ?

**Odôvodnenie:**

1. Žalobou zo 6. novembra 2007 sa žalobca domáha od žalovaného, aby zaplatil sumu 95 335 Kč spolu s príslušným úrokom z omeškania z dôvodu nezaplatenej časti mzdy za obdobie od novembra 2005 do decembra 2008. Žalobca svoj nárok odôvodňuje tým, že pracoval u žalovaného na pozícii hasič – veliteľ, neskôr hasič

a fakticky vykonával prácu v nepretržitej prevádzke. Zamestnávateľ mu však v rámci každej odpracovanej zmeny nepreplácal mzdu za dve polhodinové prestávky na jedlo a oddych. Žalobca však tvrdí, že aj pri čerpaní týchto prestávok musel byť zamestnávateľovi k dispozícii pre prípad náhleho výjazdu, a to do 2 minút.

2. Pre rozhodnutie vo veci je kľúčové určenie, či sa v takejto situácii doba spornej prestávky započítava do pracovného času. Vnútroštátny súd sa zároveň pýta na dôsledky možného rozporu rozhodnutia Najvyššieho soudu (Najvyšší súd) s právom EÚ pre kasačnú záväznosť právneho názoru v tomto rozhodnutí vyslovenom pre nižšie súdy v tomto konaní.

### Vnútroštátna právna úprava

3. Predmetom konania je požiadavka žalobcu na preplatenie časti mzdy za dobu od novembra 2005 do decembra 2008, pre prejednávajúcu vec je teda rozhodujúca jednak právna úprava obsiahnutá v zákone č. 65/1965 Sb., zákoník práce (zákoník práce, ďalej len „ZPr“), a jednak, pokiaľ ide o požadovaný doplatok mzdy za obdobie od 1. januára 2007, v zákone č. 262/2006 Sb., zákoník práce (zákoník práce, ďalej len „zák. práce“).
4. Podľa ustanovenia § 89 ods. 1 ZPr platí, že *„zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi najdlhšie po šiestich hodinách nepretržitej práce prestávku v práci na jedlo a oddych v trvaní najmenej 30 minút; mladistvým musí byť tato prestávka poskytnutá najdlhšie po štyri a pol hodinách nepretržitej práce. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi i bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na oddych a jedlo; mladistvým musí vždy byť poskytnutá prestávka na jedlo a oddych podľa prvej vety.“* [kurzívou zvýraznil Obvodní soud pro Prahu 9 (Obvodný súd pre Prahu 9)]. Podľa § 89 ods. 5 ZPr sa *„poskytnuté prestávky na jedlo a oddych nezapočítavajú do pracovného času“*.
5. Obsahovo úplne zhodná právna úprava bola potom s účinnosťou od 1. januára 2007 prevzatá zákonom č. 262/2006 Sb., zákoník práce (zákoník práce), v ustanoveniach § 88 ods. 1 a § 88 ods. 4. Súdy vo svojej rozhodovacej praxi túto právnu úpravu vykladajú rovnako ako predchádzajúcu právnu úpravu a zhodli sa na tom, že skoršia judikatúra je plnom rozsahu aplikovateľná aj na novšiu právnu úpravu.
6. Judikatúra konštantne pri výklade a rozlíšení pojmov „prestávka na jedlo a oddych“ a „primeraný čas na oddych a jedlo“ vychádza z rozsudku Najvyššieho soudu (Najvyšší súd) z 3. januára 2007, sp. zn. 21 Cdo 42/2006, uverejnený pod číslom 93/2007 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek (Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk), časť občianskoprávna a obchodná. V ňom Najvyšší súd (Najvyšší súd) uviedol:

*„Výkon nesamostatnej (závislej) práce zamestnanca pre zamestnávateľa sa vyznačuje tým, že ide o prácu, ktorá sa vykonáva vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, a že ide o výlučne osobný výkon*

*práce zamestnanca pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu, plat alebo odmenu za prácu, v pracovnom čase alebo inak stanovenom alebo dohodnutom čase na pracovisku zamestnávateľa, prípadne na inom dohodnutom mieste, na náklady zamestnávateľa a na jeho zodpovednosť. Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, je zamestnávateľ povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, vytvárať podmienky pre úspešné plnenie jeho pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky stanovené právnymi predpismi alebo kolektívnou alebo pracovnou zmluvou [§ 35 ods. 1 písm. a) ZPr a § 38 ods. 1 písm. a) zák. práce], a naproti tomu je zamestnanec povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať osobne práce podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu [§ 35 ods. 1 písm. b) ZPr a obdobne § 38 ods. 1 písm. b) zák. práce].*

*Uvedené povinnosti zamestnanca vyplývajúce z jeho závislého vzťahu nadriadenosti a podriadenosti je zamestnávateľ oprávnený vyžadovať – ako z uvedeného vyplýva – len v rámci pracovného času. Mimo pracovného času, pričom pracovným časom sa chápe čas, v ktorom je zamestnanec povinný vykonávať pre zamestnávateľa prácu [porovnaj § 83 ods. 1 ZPr a obdobne § 78 ods. 1 písm. a) zák. práce], zamestnávateľ takúto dispozičnú právomoc voči zamestnancovi nemá; ak odmietne zamestnanec výkon práce mimo pracovného času, t. j. v čase odpočinku, ktorý nie je pracovným časom [porovnaj § 83 ods. 2 ZPr a obdobne § 78 ods. 1 písm. a) zák. práce], koná v súlade so zákonom a z tohto dôvodu, pretože sa nejedná o zavinené porušenie právnych povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, nemožno mu vyčítať ani porušenie pracovnej disciplíny (pracovných povinností). Tieto základné východiská treba mať na zreteli aj pri posúdení povahy a vzájomného vzťahu „pracovnej prestávky na jedlo a oddych“ a „primeraného času na jedlo a oddych“. Ak teda zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi bez prerušenia prevádzky alebo práce primeraný čas na oddych a jedlo, ide o pracovný čas, za ktorý zamestnancovi prináleží mzda.“*

7. Z citovaných záverov vychádzali všetky doterajšie rozhodnutia v prejednávanej veci, pričom tunajší súd a odvolací súd vo svojich rozsudkoch dospeli na základe zisteného skutkového stavu (pozri body 8 až 10) k záveru, že žalobcovi bol poskytovaný primeraný čas na oddych a jedlo, pretože „z charakteru práce žalobcu je zrejmé, že neexistoval žiadny úsek zmeny, v ktorom by bol vylúčený nepredpokladaný výkon práce“. Nejvyšší súd (Najvyšší súd) naopak dospel k záveru, že v prípade žalobcu išlo o prestávku na jedlo a oddych, pretože „charakter práce žalobcu umožňoval, aby denný poriadok zamestnancov Hasičského záchranného zboru, vychádzajúci z „predpokladaného“ priebehu zmeny, okrem iného stanovil aj presný čas, kedy zamestnanci majú čerpať prvú a druhú prestávku na jedlo a oddych bez toho, aby tým bol akokoľvek dotknutý výkon služby. Je nepochybne možné, že nemusel byť vylúčený „nepredpokladaný výkon práce“ počas stanovených prestávok, avšak tieto svojou povahou náhodné skutočnosti nemajú povahu sústavnej práce, „ktorá nemôže byť prerušená“.

**Zistený skutkový stav veci a konanie pred vnútroštátnymi súdmi**

8. V konaní bolo preukázané, že žalobca bol žalovaným (Dopravní podnik hl. m. Prahy) zamestnaný na pozícii hasič – veliteľ, a to až do 31. decembra 2007, potom do 31. decembra 2008 bol zamestnaný na pozícii hasič. Prácu vykonával v zmennej prevádzke tak, že zmeny boli ranné a nočné, pričom ranná zmena začínala o 6:45 a končila o 19:00 hod a nočná zmena trvala od 18:45 do 7:00 hodiny. Prestávky v práci určuje denný poriadok podniku. Denný poriadok zamestnancov Hasičského záchranného zboru podniku presne stanovuje doby a činnosti vykonávané v priebehu zmeny, vrátane 1. a 2. prestávky vždy v dĺžke 30 minút v dobe od 11:15 hod do 11:45 hod a v dobe od 23:15 hod do 23:45 hod a ďalej v dobe od 16:15 hod do 16:45 hod a od 04:15 hod do 04:45 hod.
9. V depe Kačerov, kde žalobca vykonával prácu, je v areáli budova určená pre hasičov, kde majú zamestnanci k dispozícii kuchynku vybavenú mikrovlnnou rúrou, sporákom, chladničkou a mrazničkou a priestorom určeným pre stravovanie, kde si môžu sami pripravovať občerstvenie. Okrem toho je v areáli v inej budove vzdialenej asi 200 metrov závodná jedáleň a kantína s prevádzkou od 6:30 do 13:30 hod, kde sa pre zamestnancov varí. Do závodnej jedálne môžu hasiči počas zmeny odísť, t. j. opustiť svoju budovu. Počas tejto doby sú však vybavení vysielaczkami pre prípad, že by bolo treba okamžite ísť k nejakému zásahu. V takomto prípade sa musia do 2 minút dostaviť k výjazdu, pričom pre nich príde k budove, kde je závodná jedáleň, vozidlo.
10. Žalovaný svojim zamestnancom na pozícii hasič alebo hasič – veliteľ dobu čerpania prestávok na jedlo a oddych nezapočítaval do pracovného času a za túto dobu im taktiež nevyplácal mzdu. Pokiaľ však v priebehu čerpania prestávky na jedlo a oddych došlo k výjazdu, táto doba sa zamestnancom – hasičom započítala do pracovnej doby ako práca nadčas a bola za ňu vyplatená odmena za prácu. V dobe čerpania prestávky nebola nijakým spôsobom zabezpečená aspoň čiastočná zastupiteľnosť zamestnancov.
11. Na základe takto zisteného skutkového stavu tunajší súd rozhodol rozsudkom zo 14. septembra 2016, [omissis] tak, že žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu v celkovej výške 95 335 Kč spolu so špecifikovaným úrokom z omeškania. V rámci odvolania žalovaného Městský soud v Praze (Mestský súd, Praha) ako odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa v celom rozsahu potvrdil rozsudkom z 22. marca 2017 [omissis]. Žalovaný sa následne obrátil s dovolaním, mimoriadnym opravným prostriedkom na Nejvyšší soud (Najvyšší súd), ktorý oba rozsudky súdov nižších stupňov zrušil a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie, pričom ich zaviazal svojim vysloveným právnym názorom, a to rozsudkom z 12. júna 2018, sp. zn. 21 Cdo 6013/2017 – 448.
12. Otázkou aplikovateľného práva EÚ sa Nejvyšší soud (Najvyšší súd) v tomto rozhodnutí zaoberal len okrajovo, keď konštatoval, že

*„je nepochybné, že primeraný čas na jedlo a oddych – ako zdôrazňuje ustanovenie časti druhej vety za bodkočiarkou § 88 ods. 1 zák. práce – sa započítava do pracovného času, pretože – bez ohľadu na to, že smernica Rady 93/104/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, na ktorú poukazuje odvolací súd, bola 1. augusta 2004 zrušená – stále platí, že pracovným časom je akýkoľvek čas zamestnanca, kedy zamestnanec pracuje, alebo je k dispozícii zamestnávateľovi, v súlade s vnútroštátnymi predpismi, či zvyklosťami“.*

13. V tejto súvislosti treba uviesť, že vnútroštátna právna úprava, konkrétne zák. práce v citovanom ustanovení § 88 ods. 1 časti druhej vety za bodkočiarkou rozlišuje „primeraný čas na oddych a jedlo“ [vo vyššie uvedenom rozhodnutí Nejvyššího soudu (Najvyšší súd) pomenovaný ako „primeraný čas na jedlo a oddych“], ktorý je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi u prác, ktoré nemôžu byť prerušené. Typicky ide o práce „*technologicky či prevádzkovo (funkčne) neprerušiteľné, organizačne neumožňujúce zabezpečiť pracovné prestávky, alebo nie je možné zamestnanca v dobe prestávky vystriedať. V praxi môže ísť najmä o tieto okruhy prípadov: tzv. pracovisko s jednou osobou (obsluha), kedy prestávky nemožno poskytnúť v žiadnej zmene, mimoriadne situácie, pri ktorých zamestnanec prestávku čerpať nemôže, hoci ju za normálnych okolností má*“ [omissis]. Nejvyšší súd (Najvyšší súd) spornú prestávku za takýto čas nepovažoval.

14. Na druhej strane zák. práce v § 88 ods. 1 v prvej vete definuje „prestávku v práci na jedlo a oddych“, ktorá sa do pracovného času nezapočítava. Práve za takúto prestávku považoval Nejvyšší súd (Najvyšší súd) spornú prestávku, počas ktorej zamestnanec – hasič musí byť do 2 minút k dispozícii zamestnávateľovi. Podľa jeho názoru totiž nižšie súdy nezobrali do úvahy,

*„že charakter práce žalobcu umožňoval, aby denný poriadok zamestnancov [Hasičského záchranného zboru], vychádzajúci z predpokladaného priebehu zmeny, okrem iného stanovil aj presný čas, kedy zamestnanci majú čerpať prvú a druhú prestávku na jedlo a oddych bez toho, aby tým bol akokoľvek dotknutý výkon služby. Je nepochybne možné, že nemusel byť vylúčený „nepredpokladaný výkon práce“ počas stanovených prestávok, avšak tieto svojou povahou náhodné skutočnosti nemajú povahu sústavnej práce, „ktorá nemôže byť prerušená“.*

15. V tejto súvislosti ešte Nejvyšší súd (Najvyšší súd) poukázal na to, že

*„Pokiaľ by malo byť pre posúdenie charakteru práce významné, že počas čerpania prestávky v práci môže niekedy dôjsť k nepredvídateľnej nutnosti prestávku prerušiť, bolo by možné vzťahnúť túto úvahu nielen na prípady nepredpokladaného výkonu práce podľa pracovnej zmluvy, ale aj na prípady plnenia povinnosti zakročiť v zmysle ustanovení § 249 ods. 2 zák. práce“.*

16. Ustanovenie § 249 ods. 2 zák. práce pritom upravuje všeobecnú povinnosť zamestnanca odvrátiť škodu hroziacu zamestnávateľovi:

*„Ak je na odvrátenie škody hroziacej zamestnávateľovi potrebný neodkladný zárok, je zamestnanec povinný zakročiť; nemusí tak urobiť, ak mu v tom bráni dôležitá okolnosť alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo ostatných zamestnancov, prípadne blízke osoby.“*

17. Pre právny názor Nejvyšší soud (Najvyšší súd) je tak zrejme určujúca skutočnosť, že k náhlym výjazdom, v dôsledku ktorých dôjde k prerušeniu prestávky na jedlo a oddych, dochádza len náhodne a nepredvídateľne, prípadne len zriedka a nemožno ich teda považovať za bežnú súčasť plnenia pracovných povinností. Sporná prestávka teda podľa Nejvyšší soud (Najvyšší súd) nemôže byť kvalifikovaná ako pracovný čas.
18. Tento vyslovený právny názor je pre vnútroštátny súd záväzný podľa ustanovení § 243g ods. 1 o. s. ř. (Občiansky súdny poriadok).
19. V ďalšom priebehu konania [potom, keď Nejvyšší soud (Najvyšší súd) vrátil túto vec súdu prvého stupňa] však žalobca poukázal na skutočnosť, že pre posúdenie veci treba zohľadniť aj znenie smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času a nadväzujúcu judikatúru Súdneho dvora EÚ a navrhol súdu postup podľa článku 267 ZFEÚ.
20. V tejto súvislosti vnútroštátny súd uvádza, že si je vedomý nielen rozhodnutí Súdneho dvora EÚ z 3. októbra 2000, Simap, C-303/98 (EU:C:2000:528), citovaného žalobcom v jeho vyjadrení k dovolaniu na Nejvyšší soud (Najvyšší súd), ale aj viacerých ďalších, najmä z 21. februára 2018, Matzak, C-518/15 (EU:C:2018:82). V ňom Súdny dvor posudzoval, či *„čas pracovnej pohotovosti, ktorý pracovník trávi doma s povinnosťou reagovať na výzvu svojho zamestnávateľa do 8 minút, čo do značnej miery ovplyvňuje jeho možnosti venovať sa iným činnostiam, sa má považovať za pracovný čas“*. Súdny dvor v tomto rozsudku okrem iného konštatoval, že

*„z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že rozhodujúcim faktorom pre kvalifikáciu času ako ‚pracovný čas‘ v zmysle smernice 2003/88 je skutočnosť, že pracovník je povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a byť mu k dispozícii, aby mohol v prípade potreby okamžite poskytnúť príslušné plnenia. Tieto povinnosti, ktoré znemožňujú dotknutým pracovníkom zvoliť si miesto, na ktorom sa môžu zdržiavať počas doby pohotovosti, totiž treba považovať za povinnosti, ktoré spadajú do rámca výkonu ich pracovných povinností“ (bod 59).*

21. Z toho následne Súdny dvor vyvodil záver, že

*„článok 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že čas pracovnej pohotovosti, ktorý pracovník trávi doma s povinnosťou reagovať na výzvu svojho zamestnávateľa do 8 minút, čo do značnej miery ovplyvňuje jeho možnosti venovať sa iným činnostiam, sa má považovať za pracovný čas“ (bod 66).*

**Pokračovanie**

22. Ako bolo uvedené vyššie, v tu posudzovanom prípade musia zamestnanci - hasiči byť k dispozícii zamestnávateľovi pre prípad náhleho výjazdu do 2 minút. To podľa názoru vnútroštátneho súdu úplne vylučuje, aby si zvolili miesto pobytu počas takejto prestávky a je teda o to viac potrebné tento čas považovať za pracovný čas v zmysle článku 2 smernice 2003/88 – v rozporu so záväzným právnym názorom Nejvyšší soud (Najvyšší súd).
23. Pre úplnosť tunajší súd zdôrazňuje, že predmetom jeho prejudiciálnych otázok v žiadnom prípade nie je určení výšky odmeny za spornú prestávku. Jednak si je vnútroštátny súd vedomý toho, že otázka odmeňovania v tomto zmysle nie je predmetom úpravy citovanej smernice, či práva EÚ. Jednak vnútroštátne právo jednoznačne určuje, akým spôsobom má byť určená odmena za spornú prestávku v prípade, že je započítavaná do pracovného času.
24. Tunajší súd si je vedomý, že nemôže opomenúť svoje povinnosti vyplývajúce predovšetkým zo zásady kasačnej viazanosti rozhodnutím dovolacieho súdu (§ 243g ods. 1 o. s. ř.). Na druhej strane si je však vedomý povinností, ktoré mu ukladá článok 36 Charty základných práv a slobôd [úst. zák. č. 2/1993 Sb.(ústavný zákon č. 2/1993)], upravujúci právo na spravodlivý proces. V tejto súvislosti pripomína, že žalobca sa domáha svojich práv už od roku 2007, pričom od 1. januára 2009 je na dôchodku a v súčasnosti má 73 rokov.
25. Zároveň bol vnútroštátny súd povinný zohľadniť judikatúru Súdneho dvora EÚ, podľa ktorej
- „právo Únie bráni tomu, aby právne posúdenie súdu vyššieho stupňa bolo pre vnútroštátny súd, ktorý má rozhodnúť vo veci po tom, čo mu súd vyššieho stupňa, na ktorý bol podaný opravný prostriedok, vrátil vec na ďalšie konanie, v súlade s vnútroštátnym procesným právom záväzná, ak sa tento vnútroštátny súd v súvislosti s výkladom, o ktorý požiadal Súdny dvor, domnieva, že uvedené posúdenie nie je v súlade s právom Únie“ (rozsudok Súdneho dvora z 5. októbra 2010, Elcinov, C-173/09, EU:C:2010:581, bod 32).*
26. Za týchto okolností a hlboko si vážiac vyslovený právny názor Nejvyššího soudu (Najvyšší súd) tunajší súd rozhodol o prerušení konaní podľa § 109 ods. 1 písm. d) o. s. ř. uznesením z 29. novembra 2018 [omissis] a obrátil sa na Súdny dvor EÚ s prejudiciálnymi otázkami uvedenými vo výroku tohto uznesenia, nakoľko takýto postup považoval za najviac ochraňujúci ústavne zakotvené práva účastníkov konania, ako aj práva garantované právnym poriadkom EÚ.

[procesné a formálne náležitosti] [omissis]