15. 12. 2021

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

„Přestávka“ v práci

Pracovním právem se Ústavní soud zabývá spíše výjimečně. Otázkou řešenou v představovaném nálezu se však zabýval Nejvyšší soud, Ústavní soud i Soudní dvůr Evropské unie. Jednalo se o přestávky na jídlo a oddech. Kdy jsou skutečně přestávkami a kdy se jedná o výkon práce, za nějž náleží mzda.

Svým nálezem ze dne 18. října 2021 sp. zn. II. ÚS 1854/20 Ústavní soud vyhověl ústavní stížnosti stěžovatele, který od svého bývalého zaměstnavatele společnosti Letiště Ostrava, a.s. požadoval proplacení nečerpaných přestávek v práci. Stěžovatel pracoval na pozici hasič-strojník a podstatou jeho pracovní činnosti byla mimo jiné i neustálá připravenost k zásahu. V případě požáru měl totiž stěžovatel povinnost zasáhnout nejpozději do 3 minut i na nejvzdálenějším místě letiště, a to i v době plánovaných přestávek na jídlo a oddech.

Krajský soud v Ostravě jako soud odvolací dal nejprve stěžovateli za pravdu. Rozhodl, že pokud musí zaměstnanci jíst, aniž mohou práci přerušit a nerušeně čerpat přestávku v práci, jde u nich v této době o výkon práce a celá směna se jim započítá jako odpracovaná doba, za kterou mají nárok na mzdu nebo plat. Následně však Nejvyšší soud rozhodoval v jiné věci, v níž zaměstnanci pracujícímu na pozici hasiče u jiné společnosti podobný nárok v podobné situaci nepřiznal. I ve věci stěžovatele proto následně obecné soudy rozhodly tak, že mu za plánované přestávky žádná odměna nenáleží. Zdůraznily především to, že stěžovatel fakticky během obědové přestávky nikdy nebyl povolán k výkonu práce, není proto důvod ho za „držení pohotovosti na pracovišti“ odměňovat.

Ústavní soud posoudil situaci stěžovatele ve čtyřech vzájemně souvisejících krocích.

Za prvé, Ústavní soud navázal na svou ustálenou judikaturu, podle níž je podstatou práva na spravedlivou odměnu za práci princip, že za výkon závislé práce v jakékoliv formě pracovněprávního vztahu vždy náleží zaměstnancům odměna. Listina sice nijak nespecifikuje, co lze považovat za spravedlivou odměnu za práci, avšak podústavní úprava tento pojem nesmí vyprázdnit, popřít či anulovat. Již ze samotného textu čl. 28 Listiny lze dovodit, že pokud zaměstnanec vykonává pro svého zaměstnavatele závislou práci, pak mu za ni náleží spravedlivá odměna. Neobdržel-li by zaměstnanec žádnou odměnu za práci, kterou by pro zaměstnavatele v pracovní době odvedl, byla by taková situace protiústavní.

Za druhé, to, zda stěžovatelovo „držení pohotovosti“ během přestávek je či není pracovní dobou, vyplývá z podústavní právní úpravy. V pracovněprávních vztazích je vždy třeba vymezit, zda je posuzovaný čas pracovní dobou nebo dobou odpočinku; třetí možnost právní úprava nepřipouští. Měl-li stěžovatel povinnost být připraven zasáhnout nejpozději do tří minut, a to i během plánované přestávky na jídlo a oddech, pak vykonával práci, která ze své povahy (být ve střehu, být připraven) nemohla být přerušena. Pro posouzení nároku stěžovatele je zcela irelevantní, zda během přestávek došlo či nedošlo k potřebě zásahu, tedy zda byl stěžovatel někdy během přestávky „odvolán“ k hasičskému zásahu. Doba, po kterou je zaměstnanec připraven zasáhnout, je pracovní dobou bez ohledu na to, zda k zásahu dojde či nikoli. Prací, která si v těchto případech zasluhuje spravedlivou odměnu, je pouhá připravenost zasáhnout, nikoli zásah samotný. Zaměstnanci proto náleží odměna nejen za dobu, během níž vykonává pro zaměstnavatele práci, ale i za dobu, kdy je zaměstnavateli k dispozici, připraven okamžitě zasáhnout. To samozřejmě nevylučuje, že doba pohotovosti, která je součástí pracovní doby, může být odměňována dle jiných zásad než doba běžného výkonu práce.

Neplacenou dobou odpočinku může být naopak pouze taková doba, se kterou může zaměstnanec nakládat dle své volné úvahy, tedy věnovat se oddechu a nebýt během této doby zaměstnavateli k dispozici

Za třetí, jelikož má podústavní právní úprava svůj původ v unijním právu, je pro její správnou interpretaci a aplikaci relevantní judikatura Soudního dvora. Měl-li Soudní dvůr již příležitost vyložit ve své judikatuře pojmy, které jsou zároveň přítomny ve vnitrostátních právních řádech, je nutno i ve vnitrostátní interpretaci a aplikaci těchto pojmů volit jejich eurokonformní výklad. Ústavní soud proto v dnešním nálezu rekapituluje relevantní rozsudky Soudního dvora, z nichž jednoznačně plyne, že do pracovní doby spadají i všechny doby pracovní pohotovosti, během nichž jsou zaměstnanci uložena omezení, která významně ovlivňují jeho možnost volně nakládat se svým časem a věnovat se vlastním zájmům. Pokud tedy obecné soudy v napadených rozhodnutích vyložily zákoník práce tak, že rozvrhované přestávky byly zároveň dobou odpočinku, za kterou stěžovateli nenáleží odměna za práci, ale zároveň též dobou, ve které měl stěžovatel v případě potřeby povinnost být zaměstnavateli k dispozici a zasáhnout nejpozději do tří minut, pak je tento výklad v rozporu jak se smyslem a účelem právní úpravy přestávek v práci, tak i s ustálenou judikaturou Soudního dvora.

Za čtvrté, pokud by se chtěl Nejvyšší soud od rozhodovací praxe Soudního dvora odchýlit, byl by povinen položit Soudnímu dvoru předběžnou otázku. Stěžovatel ve svých podáních opakovaně upozorňoval na existující judikaturu Soudního dvora, Nejvyšší soud však uvedl, že tuto judikaturu nelze na projednávanou věc vztáhnout. Nejvyšší soud však vydal napadený rozsudek v době, kdy již před Soudním dvorem probíhalo řízení o předběžné otázce položené Obvodním soudem pro Prahu 9, a to ve skutkově obdobné situaci, týkající se totožné právní otázky. Jestliže si byl Nejvyšší soud vědom toho, že totožná právní otázka je předmětem řízení před Soudním dvorem a že generální advokát Soudnímu dvoru navrhuje postupovat jinak, než dříve v téže věci rozhodl Nejvyšší soud, a to především na základě již existující judikatury Soudního dvora, včetně rozsudku, na který opakovaně odkazoval stěžovatel, pak lze postup Nejvyššího soudu vedoucí k vydání napadeného rozhodnutí označit za neústavní. Porušením práva na soudní ochranu není samotné nepoložení předběžné otázky, nýbrž svévolný postup dovolacího soudu v rozporu s ustáleným výkladem dané otázky Soudním dvorem, aniž by dovolací soud zahájil řízení o předběžné otázce.

Napadené rozsudky Krajského soudu v Ostravě a Nejvyššího soudu tak Ústavní soud zrušil z důvodu porušení základního práva stěžovatele na spravedlivou odměnu za práci ve spojení s právem na soudní ochranu. Věc se vrací obecným soudům, jejichž úkolem bude aplikovat právní závěry vyslovené v nálezu na situaci stěžovatele. Tedy především zjistit, zda měl stěžovatel během přestávek příležitost odpočinout si, nebo zda musel být po dobu přestávek zaměstnavateli k dispozici.

Celý text nálezu je k dispozici >>> zde.

JUDr. Tomáš Lichovník
soudce Ústavního soudu

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu