

13. 9. 2021

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

Rozsudek Soudního dvora ve věci C-107/19

Dopravní podnik hl. m. Prahy

Přestávky na jídlo a oddech hasiče, během něhož musí být připraven k nástupu do služby do dvou minut, mohou být považovány za jeho pracovní dobu. Je tomu tak v případě, kdy tato povinnost objektivně a velmi významným způsobem omezuje možnost hasiče volně nakládat v těchto obdobích s dobou, kdy nejsou vyžadovány jeho profesionální služby.

V období od listopadu 2005 do prosince 2008 měl podnikový hasič české společnosti Dopravní podnik hl. m. Prahy, hlavního provozovatele MHD v Praze (Česká republika), pracovní režim, který stanovoval dvě třicetiminutové přestávky na jídlo a oddech denně (11-12). Během těchto přestávek musel hasič zůstat na pracovišti a do dvou minut být připraven nastoupit do služby (13). Přestávky byly při výpočtu pracovní doby hasiče zohledněny pouze v případě, že byly přerušeny výjezdem (14). V důsledku toho nebyly propláceny nepřetržité přestávky (14).

Vzhledem k tomu, že přestávky, i když byly nepřerušené, představovaly pracovní dobu, požadoval hasič po svém zaměstnavateli částku 95 335 Kč (přibližně 3 600 EUR), navýšenou o úroky z prodlení, a to z titulu odměny, která mu podle jeho názoru náležela s ohledem na dvě denní přestávky, které nebyly zohledněny při výpočtu jeho odměny (15).

Obvodní soud pro Prahu 9 (Česká republika), který projednává spor mezi hasičem a jeho zaměstnavatelem, se obrátil na Soudní dvůr s dotazem, zda by přestávky hasiče měly být považovány za pracovní dobu pro účely uplatňování směrnice o pracovní době [1] (20).

V dnešním rozsudku Soudní dvůr konstatuje, že dotýčný hasič nebyl během přestávek na svém stanovišti vystřídán a byl vybaven přijímačem, který mu umožňoval dostávat upozornění, pokud by musel přerušit přestávku kvůli náhlému výjezdu na zásah (27). V důsledku toho se na tohoto hasiče během jeho přestávek vztahoval systém pracovní pohotovosti, na jehož základě byl svému zaměstnavateli k dispozici, aby mohl v případě potřeby poskytnout práci (27).

Soudní dvůr připomíná, že doba pracovní pohotovosti, během níž pracovník nevykonává žádnou činnost ve prospěch svého zaměstnavatele, nemusí nutně představovat dobu odpočinku pro účely uplatňování směrnice (30). V této souvislosti Soudní dvůr zdůrazňuje, že během pracovní pohotovosti na pracovišti je pracovník nadále bezprostředně k dispozici svému zaměstnavateli (31-32). (31-32) Pracovník tak může být velmi výrazně omezen v nakládání s časem, kdy jeho odborné služby nejsou vyžadovány. V takovém případě je proto třeba celou dobu považovat za pracovní dobu bez ohledu na to, jakou práci pracovník v daném období skutečně vykonával (32).

Přesněji řečeno, **doba pracovní pohotovosti, během níž je časový limit pro návrat pracovníka do práce omezen na několik minut, musí být v zásadě celá považována za pracovní dobu (35).** Je však pro Obvodní soud pro Prahu 9 posoudit s ohledem na všechny relevantní okolnosti, **zda omezení, kterému byl dotýčný hasič vystaven během přestávky, vyplývající z nutnosti být připraven k odchodu do práce do dvou minut, bylo takové, že objektivně a velmi významným způsobem omezilo jeho možnosti svobodně nakládat s časem,** aby se mohl věnovat činností podle vlastního výběru (37). V tomto ohledu Soudní dvůr uvádí, že omezení pracovníka nevyhnutelně

vyplývající z krátké doby trvání každé z dotčených přestávek by neměla být zohledněna pro účely posouzení, které má provést český soud.

Dále Soudní dvůr připomíná, že skutečnost, že pracovník je jen zřídka vyzván k zásahu během pracovní pohotovosti, nemůže vést k tomu, aby tato období byla považována za období odpočinku, pokud dopad časového omezení uloženého pracovníkovi pro pokračování v jeho pracovní činnosti objektivním a velmi významným způsobem omezuje možnost pracovníka během těchto období volně nakládat s dobou, během níž nejsou vyžadovány jeho pracovní služby. V této souvislosti Soudní dvůr zdůrazňuje, že **nepředvídatelná povaha možných přerušení doby přestávky bude mít pravděpodobně další omezující účinek na schopnost pracovníka s touto dobou volně nakládat (41)**. Výsledná nejistota pravděpodobně uvede pracovníka do trvalé ostražitosti (41).

Soudní dvůr v závěru zdůrazňuje, že způsob odměňování pracovníků za pracovní pohotovost není upraven směrnicí, která se vztahuje pouze na úpravu pracovní doby, ale příslušnými ustanoveními vnitrostátního práva (42). Směrnice tedy nebrání pravidlu nebo praxi, které pro účely odměny za pracovní pohotovost zohledňují rozdílně období, kdy je práce skutečně vykonávána, a období, kdy práce vykonávána není (42). To platí i v případě, že tyto doby mají být pro účely uplatňování směrnice považovány za pracovní dobu jako celek (42).

Zhotoveno v Lucemburku dne 9. září 2021

Poznámka: Toto je neoficiální dokument určený pro použití v médiích, který není pro Soudní dvůr závazný.

[1] 1 Směrnice 2003/88/ES.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Dvě kiwi denně: EU schválila první zdravotní tvrzení pro čerstvé ovoce](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Nová pravidla pro ground handling v EU a jejich dopady na letecký sektor](#)
- [Novinky z české a evropské regulace finančních institucí za měsíc březen 2026](#)
- [Novelizace nařízení EU o odlesňování \(EUDR\)](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Doručování soudních písemností ze zahraničí do ČR](#)
- [Novinky z české a evropské regulace finančních institucí za měsíc únor 2026](#)
- [Digital Fairness Act a influencer marketing - cesta ke konci roztržštěnosti regulace?](#)
- [Novinky z české a evropské regulace finančních institucí za měsíc leden 2026](#)
- [IATA Travel & Cargo akreditace v letectví - v čem spočívají její výhody?](#)