

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.11.2005, sp. zn. 21 Cdo 2845/2004, ECLI:CZ:NS:2005:21.CDO.2845.2004.1

Číslo: 97/2006

Právní věta: Dobu "čekání" řidiče autobusu v pravidelné hromadné dopravě nařízenou schváleným rozvrhem směn (turnusem) mezi ukončením jednoho a započítáním příštího spoje nelze považovat za pracovní pohotovost; jde o výkon práce, za který zaměstnanci náleží mzda. Jde-li o přerušení řízení autobusu v rámci jedné směny na dobu delší jedné hodiny, během níž řidič může volně nakládat se svým časem, lze dobu "čekání" považovat za odpočinek, který není pracovní dobou, za předpokladu, že jde o časový úsek mezi dvěma či více částmi téže směny, jejíž pracovní dobu zaměstnavatel v dopravě po projednání s příslušným odborovým orgánem rozdělil na dvě nebo více částí.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 15.11.2005

Spisová značka: 21 Cdo 2845/2004

Číslo rozhodnutí: 97

Číslo sešitu: 10

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Pracovní poměr

Předpisy: § 1 odst. 1 písm. a) předpisu č. 475/2001Sb.

§ 134e odst. 1 písm. a) předpisu č. 65/1965Sb.

§ 2 odst. 1 písm. b) předpisu č. 475/2001Sb.

§ 3 odst. 1 písm. b) předpisu č. 475/2001Sb.

§ 35 odst. 1 písm. a) předpisu č. 65/1965Sb.

§ 35 odst. 1 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb.

§ 5 předpisu č. 65/1965Sb.

§ 83 odst. 1 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb.

§ 83 odst. 3 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb.

§ 83 odst. 5 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb.

§ 87 odst. 2 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobce se domáhal (žalobou změněnou se souhlasem soudu prvního stupně), aby mu žalovaný zaplatil částku 64 785,60 Kč. Žalobu odůvodnil tím, že u žalovaného pracoval od roku 1969 od 31. 10. 2002 jako řidič autobusu a že mu žalovaný přes jeho opakované výhrady trvale nezapočítával do pracovní doby čekání mezi jednotlivými spoji v rámci pracovní doby a tyto „čekací hodiny“ označoval jako tzv. „neevidované hodiny“, za něž hradil žalobci toliko paušální náhradu ve výši 18,70 Kč/hod. podle interního předpisu - Směrnice pro odměňování řidičů autobusu v pravidelné autobusové

dopravě. Žalobce má zato, že uvedená směrnice „nemá oporu v zákoně“ a že „s ohledem na skutečnost, že žalovaný jako zaměstnavatel závazně stanoví začátek a konec pracovní doby, je čekání mezi spoji ostatní překážkou na straně zaměstnavatele“ (§ 130 zák. práce), po dobu jejíhož trvání měl žalovaný žalobci platit náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku (včetně příplatků za práci přesčas a za práci o víkendu, neboť náleží do pracovní doby). Při celkem 1063,52 vykázaných čekacích hodinách za duben 2000 až říjen 2002 žalovaný tímto způsobem neoprávněně zkrátil žalobci mzdu o 63 710 Kč. Kromě toho v roce 2001 došlo ke snížení mzdy žalobce o dalších 1075,60 Kč v důsledku skutečnosti, že mu žalovaný od 1. 1. 2001 (kdy byla zákonem č. 155/2001 Sb. omezena délka pracovní doby na 40 hodin týdně) nezahrnutím bezpečnostních přestávek a přestávek na jídlo a oddech „snížil (administrativně) denní výkon o 1 hodinu“ a žalobce tak neobdržel za tuto hodinu příplatek za práci přesčas a za práci o víkendu.

Žalovaný namítal, že doba čekání řidičů autobusů mezi jednotlivými spoji je dlouhodobě (nejméně od roku 1994) chápána jako pracovní pohotovost ve smyslu ustanovení § 95 zák. práce a odměňována ve výši nejméně 10 %, resp. 20 % průměrného hodinového výdělku. Tomu, že čekání nelze zahrnout do pracovní doby, mimo jiné svědčí i vymezení pracovní doby člena osádky autobusu uvedené v ustanovení § 2 písm. b) zákona č. 475/2001 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou. Tvrzení žalobce o snížení pracovní doby ze 42,5 hodin na 40 hodin týdně žalovaný považuje za rozporné s kolektivní smlouvou, kde od vzniku žalovaného je stanovena pracovní doba v rozpětí 40 hodin týdně.

O k r e s n í s o u d v Jičíně rozsudkem ze dne 27. 2. 2004 uložil žalovanému, aby zaplatil žalobci „na dosud neproplacené hrubé mzdě“ částku 31 942 Kč, žalobu o zaplacení dalších 32 843,60 Kč zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že čekání řidičů autobusové dopravy (plánované podle předem schváleného rozpisu jízd), ke kterému dochází po provedeném spoji a před spojením následujícím, realizované v různé délce trvání a na různých místech, „nelze označit za pracovní pohotovost, neboť nejde o situaci, kdy je předpokládán výkon neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance,“ protože k čekání dochází podle dlouhodobě předem známého a schváleného časového harmonogramu v době po zahájení pracovní směny a před jejím skončením a „je nedílnou a nevyhnutelnou součástí struktury směny řidiče hromadné autobusové dopravy.“ Čekání není ani překážkou v práci na straně zaměstnavatele, neboť – jak zdůraznil – „nejde o situaci, kdy provozní důvody brání žalovanému přidělovat žalobci práci, která byla původně očekávána.“ Jelikož z povahy práce žalobce jako řidiče autobusu hromadné dopravy je zřejmé, že i v průběhu doby čekání „žalovaný po žalobci požaduje, aby zabezpečil a chránil jeho majetek, aby chránil svoji způsobilost pokračovat dále v řízení motorového vozidla poté, co doba čekání uplyne,“ nelze podle názoru soudu prvního stupně na toto čekání „nahlížet jinak, než jako na výkon práce.“ V době čekání ovšem žalovaný od žalobce nevyžaduje uplatnění žádné odbornosti, pozornosti či zručnosti, nýbrž jde o činnost „výrazně jednodušší než řízení dopravního prostředku k hromadné přepravě osob,“ a proto „soud má za to, že je přípustné, aby žalovaný dobu čekání jako dobu odpracovanou žalobci hradil nižší mzdou“ (předem dohodnutou s odborovým orgánem), která však musí dosahovat alespoň výše zákonem stanovené minimální mzdy. Protože v období od dubna 2000 do října 2002 zaručená minimální mzda „výrazně překročila žalovaným stanovenou odměnu za čekání, je nezbytné, aby žalovaný žalobci tento rozdíl (včetně příslušných příplatků za práci přesčas a za práci o sobotách a nedělích) doplatil.“ Další požadavek žalobce na zaplacení 1075,60 Kč shledal soud prvního stupně jako zcela neopodstatněný, neboť z ustanovení § 85 odst. 5 zák. práce i z kolektivní smlouvy žalovaného vyplývá, že přestávky v práci nejsou součástí pracovní doby, a proto „nemohou představovat přesčasovou práci ani práci o sobotách a nedělích.“

K odvolání obou účastníků Krajský soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 15. 9. 2004 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů

odvolacího řízení. Odvolací soud se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně o tom, že činnost řidiče autobusu po skončení jednoho spoje do spoje následujícího vykonávaná podle předem daného rozpisu jízd v různé délce a na různých místech není ani pracovní pohotovostí ve smyslu ustanovení § 95 odst. 1 zák. práce, ani překážkou v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení §§ 129 a 130 zák. práce, nýbrž tuto činnost řidiče je třeba „právně kvalifikovat“ jako výkon práce. Z výpovědi žalovaného totiž vyplynulo, že „po zmíněnou dobu očekává jako zaměstnavatel od řidiče určitou činnost,“ zejména, že řidič neohrozí svou způsobilost pokračovat v dalším řízení vozidla podle předem stanoveného rozpisu a že zabezpečí vybrané finanční prostředky a dopravní prostředek. Nemůže se tedy jednat o odpočinek na straně žalobce, neboť – jak odvolací soud zdůraznil – „porušení těchto povinností vyžadovaných žalovaným by jistě mohlo být považováno za porušení pracovní kázně ve smyslu ustanovení hlavy druhé zákoníku práce.“ Jedná se o výkon práce „svého druhu“, značně odlišný a „kvalitativně jednodušší“ než řízení dopravního prostředku a další činnosti spojené s tímto řízením uvedené kupř. v ustanovení § 2 písm. b) zákona č. 475/2001 Sb., a právě s ohledem na tuto „kvalitativní odlišnost“ je podle názoru odvolacího soudu „odůvodněn závěr soudu prvního stupně, že tuto činnost je možno hradit nižší mzdou,“ neboť „charakter a obsah této činnosti neodůvodňují honorování této činnosti minimálním mzdovým tarifem řidiče hromadné dopravy;“ jelikož se však jedná o výkon práce, pak „z hlediska ustanovení § 111 odst. 3 zák. práce“ nemůže být tato činnost odměňována nižší mzdou, než minimální mzdou stanovenou příslušnými právními předpisy. Ohledně uplatněného nároku na zaplacení částky 1075,60 Kč pak odvolací soud ve shodě se soudem prvního stupně dovedl, že přestávky nemohou představovat práci přesčas ani práci o sobotách a nedělích a že proto požadované příplatky za práci přesčas a práci o sobotách a nedělích za přestávky v práci žalobci nepřísluší.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podali dovolání oba účastníci.

Žalobce ve svém dovolání, které směřuje proti části rozsudku odvolacího soudu, v níž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně o zamítnutí žaloby do částky 32 843,60 Kč, namítá, že závěr soudů o tom, že za činnost v době mezi ukončením jízdy na jednom spoji a zahájením jízdy na spoji druhém náleží žalobci (jako řidiči autobusu hromadné dopravy) mzda ve výši mzdy minimální, „není opřen o žádná zákonná ustanovení.“ Jestliže soudy dospěly k závěru, že uvedená činnost řidiče mezi jednotlivými spoji je výkonem práce, pak podle názoru dovolatele za ni žalobci náleží platně sjednaná mzda (mzdový tarif) ve výši 41,50 Kč, resp. 42,50 Kč za hodinu. Zároveň je žalobce přesvědčen, že mu stále náleží i částka 1075,60 Kč „jako souhrn nároků na přesčasový příplatek a příplatek za práci o sobotách a nedělích,“ o kterou v roce 2001 přišel v důsledku skutečnosti, že mu žalovaný od 1. 1. 2001 přestal započítávat přestávky v práci do pracovní doby, čímž se žalobci snížil stav přesčasových hodin, „ač výkon práce byl stále, co do časového hlediska identický.“ Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudky soudů obou stupňů v odpovídajícím rozsahu zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalovaný ve svém dovolání, které směřuje proti části rozsudku odvolacího soudu, v níž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně o uložení povinnosti žalovanému zaplatit žalobci 31 942 Kč, vyjádřil přesvědčení, že dobu čekání řidiče autobusu mezi jednotlivými spoji nelze, „vzhledem k požadavkům kladeným v tuto dobu na řidiče a vzhledem k předem jednoznačně definované struktuře pracovní směny,“ posuzovat jako výkon práce, za který náleží zaměstnanci mzda. Zdůraznil, že pojem „čekání“ byl naposledy v českém právním řádu upraven dnes již zrušeným výnosem Ministerstva vnitra ČR ze dne 24. 11. 1975, č. j. SD/33-1908/75, tak, že čekání mezi spoji v pravidelné hromadné dopravě osob bylo chápáno jako doba pracovní pohotovosti. Rovněž z vymezení pracovní doby člena osádky autobusu uvedeného v ustanovení § 2 zákona č. 475/2001 Sb., který nabyl účinnosti 1. 1. 2002, je podle názoru dovolatele „nutno dovést, že se doba čekání nezapočítává do pracovní doby.“ Z těchto důvodů žalovaný upravil odměňování řidičů za dobu čekání ve svých kolektivních smlouvách. Navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu „změnil“ a „žalobu žalobce v celém rozsahu

zamítl.“

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnými osobami (účastníky řízení) v zákonné lhůtě (§ 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.).

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu a proti usnesení odvolacího soudu, jimiž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé (§ 237 odst. 1 písm. a/ o. s. ř.), jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil (§ 237 odst. 1 písm. b/ o. s. ř.), nebo jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. a jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam (§ 237 odst. 1 písm. c/ o. s. ř.); to neplatí ve věcech, v nichž dovoláním dotčeným výrokem bylo rozhodnuto o peněžitém plnění nepřevyšujícím 20 000 Kč a v obchodních věcech 50 000 Kč, přičemž se nepřihlíží k příslušenství pohledávky (§ 237 odst. 2 písm. a/ o. s. ř.), a ve věcech upravených zákonem o rodině, ledaže jde o rozsudek o omezení nebo zbavení rodičovské zodpovědnosti nebo pozastavení jejího výkonu, o určení (popření) rodičovství nebo o nezrušitelné osvojení (§ 237 odst. 2 písm. b/ o. s. ř.).

Protože dovoláním napadeným potvrzujícím rozsudkem odvolacího soudu bylo rozhodnuto o dvou odlišných nárocích se samostatným skutkovým základem, a to jednak o nároku na zaplacení částky 63 710 Kč za dobu „čekání“ žalobce (jako řidiče autobusu) mezi jednotlivými spoji, a jednak o nároku na zaplacení částky 1075,60 Kč jako „souhrnu nároků na přesčasový příplatek a příplatek za práci o sobotách a nedělích,“ je třeba posuzovat přípustnost dovolání vůči každému z těchto nároků samostatně.

Dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu v části, v níž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně o zamítnutí žaloby na zaplacení částky 1075,60 Kč, není podle hledisek uvedených v ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné, neboť tímto výrokem bylo rozhodnuto o peněžitém plnění nepřevyšujícím 20 000 Kč (§ 237 odst. 2 písm. a/ o. s. ř.). Protože zákon v takovém případě - jak vyplývá z ustanovení § 237 odst. 2 o. s. ř. - nepřipouští dovolání ani na základě rozhodnutí dovolacího soudu (přípustnost dovolání nezakládá nesprávné poučení o dovolání udělené v závěru rozhodnutí odvolacího soudu bez přihlídnutí k uvedenému zákonnému omezení), je nepochybné, že dovolání v této části směřuje proti rozhodnutí, proti němuž není tento mimořádný opravný prostředek přípustný. Nejvyšší soud proto dovolání žalobce proti této části rozsudku odvolacího soudu - aniž by se mohl věci dále zabývat - podle ustanovení § 243b odst. 5, věty první, a § 218 písm. c) o. s. ř. odmítl.

Ve vztahu k části rozsudku odvolacího soudu, v níž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně jednak ve výroku, jímž bylo žalobci přisouzeno 31 942 Kč, a jednak ve výroku o zamítnutí žaloby na zaplacení 31 768 Kč, nejsou dovolání účastníků podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. přípustná, a to již proto, že ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí ve věci samé, které by bylo odvolacím soudem zrušeno. Dovolání účastníků proti této části potvrzujícího rozsudku odvolacího soudu tudíž mohou být přípustná jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř., tedy jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam.

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst.

1 písm. c) o. s. ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem (§ 237 odst. 3 o. s. ř.).

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. přitom není založena již tím, že dovolatelé tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Odvolací soud v posuzované věci – jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku – řešil mimo jiné právní otázku rozsahu pracovní doby řidiče autobusu, především jaká je povaha tzv. „čekání“ řidiče autobusu na konečné zastávce v době mezi jednotlivými spoji. Tato právní otázka doposud nebyla v rozhodování dovolacího soudu řešena. Vzhledem k tomu, že posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu z tohoto hlediska rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání účastníků proti rozsudku odvolacího soudu jsou v tomto směru podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. přípustná.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. provedeném bez jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.), dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání účastníků jsou opodstatněná. Proto zrušil rozhodnutí soudů obou stupňů a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Z o d ů v o d n ě n í :

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že žalobce pracoval u žalovaného v pracovním poměru jako řidič autobusu; počátek a konec jeho pracovní doby byl stanoven tzv. turnusovým příkazem a v jejím rámci v návaznosti na jízdní řád rozpisem kmenové linky – turnusu. Podle „Směrnice pro odměňování řidičů autobusů v pravidelné autobusové dopravě společnosti O., spol. s r. o., S. P.“, která tvořila součást přílohy č. 7 kolektivních smluv pro roky 2000, 2001 a 2002, byli „pracovníci v pravidelné dopravě“ odměňováni časovou mzdou (článek 2 bod 2.1 Směrnice). Odměňování doby mezi jednotlivými spoji bylo upraveno tak, že „Za čekání v pravidelné hromadné dopravě nařízené schváleným rozvrhem směn /turnusem/ mezi ukončením jednoho a započítáním příštího spoje obdrží řidič autobusu 18,70 Kč“ (bod 2.6 Směrnice v roce 2000), resp. že „Za čekání v pravidelné hromadné dopravě nařízené schváleným rozvrhem směn /turnusem/ mezi ukončením jednoho a započítáním příštího spoje obdrží řidič autobusu 18,70 Kč/hod. Čekání se nezahrnuje do pracovní doby“ (bod 2.8 Směrnice v roce 2001), popřípadě, že „Za pracovní pohotovost v pravidelné hromadné dopravě nařízené schváleným rozvrhem směn /turnusem/ mezi ukončením jednoho a započítáním příštího spoje obdrží řidič autobusu 23,- Kč/hod. Pracovní pohotovost na pracovišti se nezahrnuje do pracovní doby“ (bod 2.8 Směrnice v roce 2002). Mzdu ve výši hodinového tarifu, popřípadě náhradu mzdy ve výši průměrného výdělků, žalovaný odmítá žalobci zaplatit.

Při posouzení projednávané věci je třeba i v současné době vycházet – vzhledem k tomu, že se žalobce domáhá peněžitého plnění, na které mu měl nárok vznikat postupně v průběhu období od dubna 2000 do října 2002 – především ze zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění v této době účinném, a z toho, že tento předpis upravoval pracovní právní vztahy zaměstnanců dopravy na principu subsidiarity; pracovní právní vztahy zaměstnanců dopravy (do 1. 1. 2001 zaměstnanců dopravy určených zvláštním předpisem – srov. § 5 zák. práce ve znění účinném do 31. 12. 2000, tj. předtím, než nabyl účinnosti čl. I. bod 2 zákona č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce) se řídily zákoníkem práce, jen pokud zákon nestanovil jinak. Princip subsidiarity zákoníku práce v úpravě pracovní právních vztahů zaměstnanců v dopravě byl rovněž zdůrazněn

ustanovením § 1 odst. 2 zákona č. 475/2001 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě, který nabyl účinnosti od 1. 1. 2002.

S názorem, že dobu „čekání“ v pravidelné hromadné dopravě nařízené schváleným rozvrhem směn /turnusem/ mezi ukončením jednoho a započítáním příštího spoje je třeba považovat - jak namítal žalovaný - za pracovní pohotovost, dovolací soud nesouhlasí.

Pracovní poměr se zakládá smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, volbou nebo jmenováním (srov. § 27 odst. 2, 3 a 4 zák. práce) a vzniká dnem nástupu zaměstnance do práce, případně dnem, který byl stanoven k nástupu do funkce (srov. § 33 odst. 1 a § 65 odst. 1 zák. práce). 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 (srov. § 35 odst. 1 písm. a/ zák. práce). Oproti této základní povinnosti zaměstnavatele zákon ukládá zaměstnanci ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, povinnost podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň (srov. § 35 odst. 1 písm. b/ zák. práce).

Z toho, že zaměstnanec má povinnost podle pokynů zaměstnavatele osobně konat práci podle pracovní smlouvy toliko ve stanovené pracovní době, vyplývá i bez výslovného vymezení pojmu „pracovní doba“ uvedeného s účinností od 1. 1. 2001 v ustanovení § 83 odst. 1 zák. práce (ve znění čl. I. bod 37 zákona č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony), že mimo pracovní dobu zaměstnanec tuto povinnost nemá. Určitou výjimkou z této zásady je pracovní pohotovost, jež je vymezena jako doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn (§ 83 odst. 5 zák. práce).

Uvedená zákonná definice byla sice výslovně zakotvena v zákoníku práce až s účinností od 1. 1. 2001 novelou provedenou zákonem č. 155/2000 Sb., pracovní pohotovost však byla takto pojímána i dříve, neboť - již s ohledem na shora uvedené - v právní teorii i praxi nebylo pochybností o tom, že podmínkou pracovní pohotovosti je předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance. Není-li dán předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby, nemůže být proto za pracovní pohotovost považována předem určená (plánovaná) doba „čekání“ v pravidelné hromadné dopravě nařízená schváleným rozvrhem směn (turnusem) mezi ukončením jednoho a započítáním příštího spoje.

Stranou úvah v tomto směru nelze ponechat ani okolnost, že podle ustanovení § 1 odst. 1 zákona č. 475/2001 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě, tento zákon upravuje odchylně od ustanovení § 83 odst. 4, § 85 odst. 2 a 3, § 89, 90, 92, 95, 99 a § 102 odst. 5 zákoníku práce pracovní dobu a dobu odpočinku zaměstnanců v dopravě, jejichž pracovní doba je nerovnoměrně rozvržena a jejichž zaměstnavatel je dopravcem nebo správcem pozemních komunikací nebo provozovatelem dopravní infrastruktury podle zvláštních právních předpisů. Z uvedeného vyplývá, že od 1. 1. 2002, kdy tento zákon nabyl účinnosti, lze sice - z jako takové - vycházet z definice pracovní pohotovosti obsažené v ustanovení § 83 odst. 5 zák. práce, nelze však vzhledem k výslovné zákonné úpravě a vzhledem k subsidiaritě zákoníku práce aplikovat ustanovení § 95 zák. práce, a zaměstnanci nařízovat na základě tohoto ustanovení (a tím méně proto, že čekání mezi spoji v pravidelné hromadné dopravě osob tak „bylo chápáno“) pracovní pohotovost.

Závěr o tom, zda žalobci příslušela mzda ve výši hodinového tarifu, popřípadě náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků, je vzhledem k již uvedenému rovněž závislý - kromě jiného - na tom, zda doba

„čekání“ v pravidelné hromadné dopravě nařízené schváleným rozvrhem směn (turnusem) mezi ukončením jednoho a započítáním příštího spoje je součástí pracovní doby, v níž je zaměstnanec nejen povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci (§ 83 odst. 1 zák. práce), resp. je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat práci podle pracovní smlouvy (§ 35 odst. 1 písm. b/ zák. práce), nýbrž kdy i zaměstnavatele tíží povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (§ 35 odst. 1 písm. a/ zák. práce).

S názorem, že tato doba – jak žalobce rovněž namítal – představuje překážku v práci na straně zaměstnavatele, neboť zaměstnavatel neplní uvedenou povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, nelze souhlasit.

Neplní-li nebo nemůže-li zaměstnavatel plnit povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (nejde-li o prostoje podle ustanovení § 129 zák. práce), ačkoliv zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat, jde o jinou překážku v práci ve smyslu ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce bez ohledu na to, zda nemožnost přidělovat práci byla způsobena objektivní skutečností, popřípadě náhodou, která se zaměstnavateli přihodila, nebo zda ji zaměstnavatel sám svým jednáním způsobil (případné zavinění zaměstnavatele zde rovněž nemá význam). O takový případ se však nejedná, je-li období, kdy zaměstnanec bezprostředně nepodává pracovní výkon, imanentní součástí jeho druhu práce podle pracovní smlouvy, kdy celkový rytmus výkonu práce je ve svém souhrnu právě charakterizován předem plánovanými obdobími bezprostředního výkonu práce a obdobími „čekání“, která nelze oddělit, neboť – jak rovněž uvádí ustanovení § 3 odst. 3 vyhlášky č. 213/1991 Sb. o součtu doby nepřetržitého řízení a bezpečnostních přestávek – tvoří jeden pracovní cyklus. Uvedené vztaženo na posuzovanou věc znamená, že, přiděloval-li žalovaný žalobci práci řidiče podle schváleného rozvrhu směn /turnusu/, nelze tímto rozvrhem nařízenou dobu „čekání“ mezi ukončením jednoho a započítáním příštího spoje považovat za porušení jeho povinnosti ve smyslu ustanovení § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce a za překážku v práci na straně zaměstnavatele.

Odvolací soud, vycházející z obecných úvah, posoudil dobu „čekání“ v pravidelné hromadné dopravě nařízené schváleným rozvrhem směn /turnusem/ mezi ukončením jednoho a započítáním příštího spoje, jako „výkon práce svého druhu“. Ani tento názor nelze sdílet, neboť odvolací soud nepřihlédl náležitě ke skutečnosti, že v období od 1. 4. 2000 do 31. 10. 2002, za kterou žalobce doplatek mzdy požaduje, platila v oblasti úpravy pracovní doby zaměstnanců v dopravě vedle subsidiárně použitelné zákonné úpravy obsažené v zákoníku práce celá řada zvláštních právních předpisů, které nelze pominout.

V době do 30. 6. 2000, tj. předtím, než vstoupil v účinnost zákon č. 150/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů, bylo povinností dopravce podle tehdy účinného ustanovení § 3 odst. 1 písm. b) zákona č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, zajistit při organizaci práce řidičů dodržování doby řízení vozidla, bezpečnostních přestávek a doby odpočinku stanovených mezinárodní úmluvou, již je Česká republika vázána a která byla zveřejněna ve Sbírce zákonů, a prováděcím předpisem. S účinností od 1. 7. 2000 bylo uvedené ustanovení změněno jen tak, že tuzemský dopravce je povinen ve vnitrostátní dopravě zajistit, aby řidiči dodržovali ustanovení týkající se doby řízení, bezpečnostních přestávek a doby odpočinku stanovená mezinárodní úmluvou, kterou je Česká republika vázána a která byla zveřejněna ve Sbírce zákonů nebo ve Sbírce mezinárodních smluv, pokud pro určité kategorie vozidel nestanoví prováděcí předpis doby odlišné. Jednalo se o (dosud platnou) vyhlášku č. 108/1976 Sb., o Evropské dohodě o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (AETR), (zejména článek 6 – Doba řízení, článek 7 – Přerušování, a článek 8 – Doba odpočinku), dále o (dosud platnou) vyhlášku č. 478/2000 Sb., kterou se provádí zákon o silniční dopravě [zejména § 3 odst. 1 písm. c) ukládající dopravci ve vnitrostátní dopravě prováděné – kromě jiného – vozidly používanými pro přepravu cestujících v linkové dopravě, jestliže délka žádného ze spojů nepřesahuje 50 km, zajistit při organizaci práce řidičů dodržování doby řízení vozidla, bezpečnostních přestávek a doby odpočinku stanovené v odstavcích 2 až 6, § 3

odst. 2, 3 upravující celkovou dobu řízení, § 3 odst. 4 upravující dobu odpočinku mezi dvěma směnami a § 3 odst. 5 upravující bezpečnostní přestávky řidiče v městské autobusové dopravě a odkazující na zvláštní právní předpis, pokud jde o vnitrostátní silniční dopravu prováděnou ostatními vozidly], a konečně o tehdy platnou vyhlášku č. 213/1991 Sb., o bezpečnosti práce a technických zařízeních při provozu, údržbě a opravách vozidel (zejména § 3 - Řízení vozidla a bezpečnostní přestávky).

Od 1. 1. 2001 vstoupilo v účinnost nařízení vlády č. 499/2000 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě, které v ustanovení § 1 stanovilo, že pracovní doba a doba odpočinku řidičů silniční dopravy a osob, které jako členové osádky motorového vozidla poskytují dopravní služby při přepravě cestujících nebo zboží po pozemních komunikacích, a poskytování nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami zaměstnanců, kteří řídí nebo doprovázejí vozidlo v městské hromadné dopravě, obsluhují dráhu a organizují dopravu, se řídí mezinárodní smlouvou, kterou je Česká republika vázána a která byla zveřejněna ve Sbírce zákonů nebo ve Sbírce mezinárodních smluv. Touto smlouvou byla i nadále dohoda, jejíž znění bylo vyhlášeno již uvedenou vyhláškou č. 108/1976 Sb., o Evropské dohodě o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (AETR).

Protože nařízení vlády č. 499/2000 Sb. představovalo pouze provizorní úpravu, bylo nutno nahradit značně nepřehlednou a neúplnou právní úpravu pracovní doby a doby odpočinku v dopravě samostatným zákonem, kterým se stal s účinností od 1. 1. 2002 zákon č. 475/2001 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě. Vzhledem k principu subsidiarity upravil tento zákon pouze ty vztahy, u kterých byla věcně odůvodněná a nezbytně nutná jejich odchylná úprava od zákoníku práce, zatímco právní vztahy, které nejsou upraveny tímto zákonem, se řídí zákoníkem práce (srov. § 1 odst. 1, 2 zákona č. 475/2001 Sb.). Odchylná úprava provedená tímto zákonem se - kromě jiného - týká pracovní doby a jejího rozvržení (§ 2 písm. b/, § 3 odst. 1, 2), doby odpočinku (§ 3 odst. 3 až 7) a bezpečnostních přestávek (§ 4) člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu.

Z uvedené - i když nutno připustit značně nepřehledné - právní úpravy vyplývá jeden společný prvek, že totiž předmětem této právní úpravy v průběhu celého sledovaného období byly - obecně vzato - jednak úprava pracovní doby, dále pak úprava doby odpočinku a konečně úprava bezpečnostních přestávek. Protože pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci (§ 83 odst. 1 zák. práce), a protože doba odpočinku je vymezena jako doba, která není pracovní dobou (§ 83 odst. 2 zák. práce), je pro posouzení věci za těchto okolností významné, zda doba „čekání“ je dobou odpočinku, nebo výkonem práce v pracovní době, a jakou povahu z tohoto hlediska mají bezpečnostní přestávky. Okolnost, že kolektivní smlouva deklaruje, že „čekání se nezahrnuje do pracovní doby“ (2001), popřípadě, že „doba bezpečnostních přestávek a přestávek na oddech a jídlo se nezahrnuje do pracovní doby“ (2002) a že „za pracovní pohotovost v pravidelné hromadné dopravě nařízené schváleným rozvrhem směn (turnusem) mezi ukončením jednoho a započítáním příštího spoje obdrží řidič autobusu 23 Kč/hod.“ (2002), není z tohoto hlediska významná, neboť v kolektivních smlouvách lze upravovat mzdové a ostatní pracovněprávní nároky pouze v rámci daném pracovněprávními předpisy (§ 20 odst. 2, věta první, zák. práce).

Odvolačímu soudu je třeba přisvědčit, že ustanovení § 2 písm. b) zákona č. 475/2001 Sb. otázku tzv. „čekání“ a bezpečnostních přestávek přímo neřeší; stanoví jen, že pro účely tohoto zákona se rozumí pracovní dobou člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu doba řízení vozidla, nakládka a vykládka, kontrola a dohled nad cestujícími při nastupování do autobusu nebo vystupování z autobusu, čištění a prohlídka vozidla, sledování nakládky a vykládky, práce, kterou se zajišťuje bezpečnost vozidla, nákladu nebo cestujících, technická údržba vozidla a administrativní práce spojené s řízením vozidla (jedná se v podstatě o vymezení úkonů potřebných k výkonu práce a úkonů během práce obvyklých nebo nutných před počátkem práce nebo po jejím skončení).

Při řešení uvažované problematiky je proto třeba vycházet z obecné úpravy bezpečnostních přestávek vztahující se (nejen) na zaměstnance dopravy. Podle ustanovení § 134e odst. 1 písm. a) zák. práce (ve znění účinném od 1. 1. 2001, kdy nabyl účinnosti čl. I bod 89 zákona č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony) zaměstnavatel je povinen organizovat práci a stanovit a provádět pracovní postupy tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti a aby zaměstnanci zejména nevykonávali činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus; nelze-li je vyloučit, musí být přerušovány bezpečnostními přestávkami, které jsou výkonem práce; v případech stanovených zvláštním právním předpisem musí být doba výkonu takové činnosti v rámci pracovní doby časově omezena, musí být vedena evidence o době výkonu činnosti a době bezpečnostních přestávek.

Okolnost, že bezpečnostní přestávky jsou považovány za výkon práce, je odůvodněna mimo jiné tím, aby zaměstnanci, u nichž předem nelze vyloučit výkon činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus, byli motivováni k tomu, aby skutečně práci přerušovali a využívali bezpečnostních přestávek v plném rozsahu, a aby tak mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku. Podle poznatků lékařské vědy totiž nelze provozovat bezpečné řízení vozidla po dobu delší než 4,5 hod., ačkoliv pracovní doba trvá déle. Případné pochybnosti o tom, zda se uvedené ustanovení týká i řidičů pravidelné autobusové dopravy, kteří se řídí grafikony a turnusy, vyplývá (nejen) z poznámky pod čarou 24i) odkazující na vyhlášku č. 213/1991 Sb., o bezpečnosti práce a technických zařízení při provozu, údržbě a opravách vozidel, která – jak již o tom byla zmínka – považuje součet doby nepřetržitého řízení a bezpečnostních přestávek za jeden pracovní cyklus.

Ustanovení § 4 zákona č. 475/2001 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě, rovněž prohlašuje bezpečnostní přestávky za dobu řízení. Podle tohoto ustanovení doba řízení musí být po uplynutí 4,5 hodiny přerušena bezpečnostní přestávkou v trvání nejméně 45 minut, nenásleduje-li nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu. Bezpečnostní přestávka může být rozdělena do několika přestávek v trvání nejméně 15 minut zařazených do doby řízení. O tom, že jednotícím prvkem je i zde ustanovení § 134e odst. 1 písm. a) zák. práce, svědčí i v tomto případě poznámka pod čarou 13) přičiněná k tomuto ustanovení. Navíc je třeba zdůraznit, že za dobu řízení jsou kromě vlastních bezpečnostních přestávek považovány také časové úseky nedosahující délky 15 minut; podle ustanovení § 3 odst. 1, věty třetí, zákona č. 475/2001 Sb. se totiž za dobu řízení považuje doba vlastního řízení včetně přerušování řízení na dobu kratší 15 minut.

I když účelem přerušování výkonu práce bezpečnostními přestávkami (a jejich započtením do doby řízení a do pracovní doby) je zajištění odpočinku zaměstnanci, který vykonává činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus, nelze toto přerušování práce řidiče autobusu bezpečnostní přestávkou, popřípadě přerušování řízení na dobu kratší než 15 minut, považovat za odpočinek ve smyslu ustanovení § 83 odst. 2 zák. práce, který není pracovní dobou. Za dobu odpočinku člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu totiž zákon č. 475/2001 Sb. považuje jen nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu (srov. § 3 odst. 3 až 7 zákona č. 475/2001 Sb.); přerušování práce v rámci jedné směny, v jehož rámci řidič musí – jak tvrdí žalobce – „zabezpečit vybrané finanční prostředky a dopravní prostředek“ by nemohlo být za odpočinek považováno, neboť podle článku 1 písm. m) vyhlášky č. 108/1976 Sb., o Evropské dohodě o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (AETR), ve znění pozdějších změn a doplňků, „odpočinkem“ se rozumí každá nepřerušovaná doba nejméně jedné hodiny, během níž řidič může volně nakládat se svým časem. Pouze při splnění těchto podmínek a za předpokladu, kdyby zaměstnavatel v dopravě rozdělil pracovní dobu téže směny na dvě nebo více částí (srov. § 87 odst. 2 zák. práce), mohlo by být přerušování řízení na dobu delší jedné hodiny považováno za odpočinek, který není pracovní dobou.

Odvolací soud dospěl – i když ne ze zcela přílehlavých důvodů – k závěru, že doba „čekání“ řidiče

autobusu v pravidelné hromadné dopravě nařízená schváleným rozvrhem směn /turnusem/ mezi ukončením jednoho a započítáním příštího spoje není pracovní pohotovostí, nýbrž jde o výkon práce, za který zaměstnanci náleží mzda. S jeho názorem, že „s ohledem na kvalitativní odlišnost této činnosti od řízení dopravního prostředku je odůvodněn závěr, že tuto činnost je možno hradit nižší mzdou, v daném případě minimální mzdou,“ však souhlas nelze vyslovit. Jestliže právní předpis považuje přerušení řízení na dobu kratší 15 minut, za dobu řízení zařazenou do pracovní doby, je třeba odměňovat tento časový úsek pracovní doby stejně, jako dobu vlastního řízení autobusu. Jako výkon práce je třeba odměňovat i přerušení řízení v důsledku čerpání bezpečnostní přestávky v „době čekání“ (srov. § 134e odst. 1 písm. a/ zák. práce); případné úvahy o tom, že právní úprava nebrání smluvnímu ujednání o jiném způsobu odměňování této části pracovní doby, by bylo možné sdílet jen potud, pokud by při případném sjednání jiné (nižší) mzdy, než která jinak přísluší za vlastní dobu řízení, byl respektován smysl a účel bezpečnostních přestávek, aby sjednání nižší mzdy za dobu bezpečnostních přestávek nemohlo mít opačné účinky, než jaké právní úprava sleduje. Jestliže totiž bezpečnostní přestávky mají umožnit odpočinek zaměstnancům, u nichž nelze vyloučit výkon činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus, mají být tito zaměstnanci motivováni k tomu, aby skutečně práci přerušovali a využívali bezpečnostních přestávek v plném rozsahu a aby tak mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku.

Podmínky poskytování mzdy za vykonanou práci však nelze posuzovat - jak nesprávně usuzuje odvolací soud - na základě § 111 a násl. zák. práce, neboť poskytování mzdy a odměny za pracovní pohotovost, jakož i zjišťování a používání průměrného výdělku pro pracovněprávní účely upravuje zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, který umožňuje aplikaci zákoníku práce pouze na principu subsidiarity; z ustanovení § 22 zákona č. 1/1992 Sb. (ve znění pozdějších změn a doplňků) vyplývá, že pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce jen tehdy, jestliže tento zákon nestanoví jinak.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud jej proto zrušil (§ 243b odst. 2, část věty za středníkem, o. s. ř.), a protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud v odpovídajícím rozsahu i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3, věta druhá, o. s. ř.).