Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 03.01.2007, sp. zn. 21 Cdo 42/2006, ECLI:CZ:NS:2007:21.CDO.42.2006.1

Číslo: 93/2007

Právní věta: Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bez přerušení provozu nebo práce přiměřenou dobu pro oddech a jídlo, jde o pracovní dobu, za kterou zaměstnanci náleží mzda.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 03.01.2007

Spisová značka: 21 Cdo 42/2006

Číslo rozhodnutí: 93

Číslo sešitu: 9

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Pracovní poměr

Předpisy:

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaný zaplatil 46 371 Kč s úroky z prodlení od 10. 1. 2003 do zaplacení. Žalobu odůvodňoval zejména tím, že byl u žalovaného pracovně zařazen jako obsluha spalovny s povinnou topičskou zkouškou 3. třídy přiznanou dozorčím orgánem. Tato práce vyžaduje nepřetržitou pracovní činnost, která nemůže být přerušena; podle Čl. 141 normy pro provoz kotlů ČSN 070710 jsou topiči povinni nevzdalovat se od obsluhovaného kotle krátkodobě jen do 5 minut. Po celou dvanáctihodinovou směnu nebyl žalobce střídán jiným zaměstnancem majícím oprávnění převzít jeho pracoviště i jeho práci po dobu přestávek v práci, a protože nečerpal přestávky v práci, ale pouze přiměřenou dobu na jídlo, odpracoval ve skutečnosti 12 hodin za jednu směnu. Žalovaný však upravil zákonný počet hodin z 12 hodin na 11 hodin za jednu směnu, neboť žalobci „přiznal právo čerpání dvou přestávek v práci v délce 2 x 30 minut za jednu směnu.“ Tím, že žalobce v období od 1. 1. 2001 do 31. 12. 2002 neobdržel mzdu v rozsahu jedné hodiny za každou směnu, vznikl mu jednak mzdový nárok na jednu hodinu neproplacené mzdy z každé dvanáctihodinové směny, dále na přesčasový příplatek za jednu hodinu z každé dvanáctihodinové směny a rovněž na náhradu škody za vyčerpanou dovolenou a svátky, neboť „v každém proplaceném svátku a dovolené chybí do průměrné mzdy jedna hodina nezapočítané mzdy za odpracovanou a neproplacenou přestávku v práci.“

Okresní soud v Sokolově rozsudkem ze dne 4. 9. 2003 rozhodl, že nárok žalobce je co do základu opodstatněný a že rozhodnutí o jeho výši a o nákladech řízení „se ponechává rozsudku konečnému.“ Ve věci samé vycházel ze zjištění, že žalobce pracoval u žalovaného v předmětném období ve funkci „chemik – řízení spalovny“, že své pracovní povinnosti vykonával za nepřetržitého provozu ve dvanáctihodinových směnách, že byl na pracovišti jediným zaměstnancem, který absolvoval

předepsané topičské zkoušky, a proto nebylo možné, aby opustil pracoviště na dobu delší než 5 minut. Sice „měl možnost si na svém pracovišti chvíli oddechnout, najíst se, nebylo však možné, aby v přesně stanovenou dobu nastoupil přestávku v práci a předal své pracoviště oprávněné osobě."

Vycházeje z uvedeného skutkového zjištění, „logickým výkladem ustanovení § 89 odst. 1 a odst. 5 zákoníku práce" dospěl k závěru, že do pracovní doby se nezapočítávají pouze přestávky na jídlo a oddech, které je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle § 89 odst. 1 zák. práce, ale „v případech podle § 89 odst. 1, věty druhé, se pak celá doba hodnotí jako výkon práce."

Protože žalovaný žalobci vyplácel mzdu pouze za 11 hodin za každou směnu, ač odpracoval celou směnu v rozsahu 12 hodin, „posoudil soud nárok žalobce co do jeho základu jako důvodný."

K odvolání žalovaného Krajský soud v Plzni usnesením ze dne 9. 2. 2004 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Odvolací soud dovodil, že „novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb. v podstatě upravila rozdílně postavení zaměstnanců, kteří čerpají 30minutové přestávky na jídlo a oddech, a těch, kteří nemohou vykonávané práce přerušit a čerpají během pracovní doby pouze tzv. přiměřenou dobu na jídlo a oddech. V prvním případě se čerpané přestávky nezapočítávají do odpracované doby a jako výkon práce se hodnotí tzv. čistá pracovní doba se všemi s tím spojenými důsledky." „Pro oba druhy zaměstnanců platí čl. II. bod 4 přechodných ustanovení zákona č. 155/2000 Sb., podle kterého mzda, kterou zaměstnavatel zaměstnanci určil, nebo sjednal v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě, nebo v kolektivní smlouvě před 1. 1. 2001, nesmí být v důsledku stanovení pracovní doby (§ 83a) snížena; to platí i o náhradách mzdy a dalších nárocích zaměstnanců zjišťovaných z průměrného hodinového výdělku v prvním čtvrtletí 2001." Právě toto zákonné ustanovení dává podle názoru odvolacího soudu „návod pro posouzení, zda žalobce má nárok na zaplacení žalované částky." „Pouze tehdy, pokud by u žalobce došlo v souvislosti s nově stanovenou týdenní pracovní dobou ke snížení výdělku od 1. 1. 2001, na rozdíl od situace do 31. 12. 2000, byl by jeho nárok dán." Z uvedených důvodů „bude proto nutné porovnat jeho výdělek za tehdy stanovené pracovní doby a srovnat jej s výdělkem, kterého dosahoval od 1. 1. 2001, kdy byla stanovena týdenní pracovní doba na 37,5 hodin týdně."

O k r e s n í so u d v Sokolově poté rozsudkem ze dne 26. 8. 2004 žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Vycházeje ze závazného právního názoru odvolacího soudu dovodil, že „v případě žalobce, který byl v postavení zaměstnance, který čerpal tzv. přiměřenou dobu na oddech a jídlo a kterému se tyto přestávky započtou do odpracované doby, vlastně ve vztahu s úpravou platnou do novely č. 155/2000 Sb. nedošlo k žádné změně." Při porovnání výdělku žalobce za rok 2000 s výdělky, kterých dosahoval od 1. 1. 2001, kdy byla stanovena týdenní pracovní doba na 37,5 hodin týdně, bylo zjištěno, že nedošlo ke snížení výdělků žalobce, a „podle právního názoru odvolacího soudu není za tohoto stavu nárok žalobce oprávněný."

K odvolání žalobce K r a j s k ý s o u d v Plzni rozsudkem ze dne 21. 3. 2005 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Ztotožnil se se závěry soudu prvního stupně, že „žalobce byl v postavení zaměstnance, u kterého se v důsledku novely zákoníku práce č. 155/2000 Sb. nic nezměnilo ve způsobu čerpání přestávky na oddech a jídlo." Podle názoru odvolacího soudu se změnilo pouze to, že novela stanovila, že poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby. „U zaměstnanců, kteří po novele čerpali přestávky v rozmezí 30 minut, je situace jasná, neboť je přesně dáno, kolik času čerpali z tohoto důvodu a kolik se jim nezapočítává do pracovní doby." Naproti tomu u těch zaměstnanců, kteří jsou ve stejném postavení jako žalobce, je situace složitější. „Je zřejmé, že i zaměstnanec v nepřetržitém provozu přiměřenou dobu na jídlo a oddech čerpá, že tedy 12 hodin směny soustavně nepracuje. Takový zaměstnanec by byl odměňován za celých 12 hodin směny ačkoliv je skutečně neodpracoval. Byl by v lepším postavení než zaměstnanci, kteří čerpají 30minutové přestávky v zákonem stanovené době, protože započítáním celých 12 hodin by dosáhl

takový zaměstnanec dříve stanovené pracovní doby a odpracoval by více přesčasových hodin.“ Poukazuje-li žalobce na nerovnost v odměňování, „pak by to byla nerovnost v jeho prospěch.“ Proto má být podle názoru odvolacího soudu žalobci správně započteno rovněž 11 hodin odpracovaných za směnu a za tyto má být ohodnocen.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítal, že odvolací soud zcela mylně vyložil znění čl. II. zákona č. 155/2000 Sb., neboť toto přechodné ustanovení nestanoví ani neomezuje práci nad zákonem stanovenou dobu. Jeho smysl spočívá v tom, že pro každý případ stanovuje, že v důsledku aplikace novely zákoníku práce nesmí dojít u zaměstnanců k újmě na mzdě. Za situace, že se nemohl z pracoviště vzdálit za účelem čerpání přestávky na jídlo a oddech, mu byl „napadeným rozsudkem v důsledku změněn počet hodin výkonu práce ze zákonných 37,5 hodin na faktických 40 hodin týdně.“ Odvolací soud podle názoru žalobce v této souvislosti nevzal v úvahu, že „dle rozsudku Evropského soudního dvora v Luxemburgu, č. j. C 303/1998, je nutno každou přítomnost zaměstnance na pracovišti považovat za výkon práce.“ Napadený rozsudek by ve svých důsledcích umožnil zaměstnavateli postupně zrušit přestávky v práci podle ustanovení § 89 odst. 1, věty první, zák. práce a nahradit je přiměřeným časem na oddech a jídlo, který by zaměstnavatel nemusel ani proplácet, ani zajišťovat zastupujícími pracovníky. Podle názoru dovolatele na rozdíl od zaměstnanců, kterým je poskytována přestávka v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut a kteří mohou pracoviště opustit a relaxovat, žalobce musel na pracovišti zůstat a vykonávat nadále veškeré úkony s nezměněnou odpovědností, což je činnost, která je kvalitativně jiná, než při regulérně poskytnuté přestávce. Zatímco poskytnutí přestávky podle ustanovení § 89 odst. 1, věty první, zák. práce je ve své podstatě poskytnutím osobního volna zaměstnanci, „zajištění přiměřené doby na oddech a jídlo podle § 89 odst. 1, věty druhé, zák. práce není v žádném případě poskytnutím takového volna, když po tuto dobu není zaměstnanec nahrazen (zastoupen) jiným zaměstnancem ve své funkci, ale svou funkci nadále s plnou odpovědností i po tuto dobu vykonává – jedná se tedy o výkon práce zaměstnance.“ Již ze znění ustanovení § 89 odst. 1, věty druhé, zák. práce, která je uvozena: „jde-li o práce, které nemohou být přerušeny,“ vyplývá, že zaměstnanec v práci pokračuje, protože se jedná o práci, která nemůže být přerušena, tedy o práci nepřetržitou. Jde-li o nepřetržitou práci, při které zaměstnanec není vystřídán, pak logicky je celá doba takové práce faktickým výkonem práce, který nelze nesprávným výkladem krátit. Z uvedeného podle názoru žalobce vyplývá, že v případech, kdy nebude prokazatelně možné přerušit práci nebo provoz a zaměstnavatelem bude z tohoto důvodu zajištěna zaměstnanci bez přerušení práce jen přiměřená doba na oddech a jídlo, bude tato doba započítávána do pracovní doby.

I z gramatického výkladu ustanovení § 89 odst. 5 zák. práce podle názoru žalobce vyplývá, že do pracovní doby se nezapočítávají poskytnuté přestávky na jídlo a oddech. „Kdyby měl zákonodárce v úmyslu nezapočítávat do pracovní doby i přiměřenou dobu pro oddech a jídlo podle § 89 odst. 1, věty druhé, zák. práce, byl by takový úmysl v ustanovení § 89 odst. 5 stanovil jinak, z hlediska legislativní techniky pak zejména odkazem na ustanovení § 89 odst. 1 zák. práce jako celku.“ Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu i soudu prvního stupně zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

N e j v y š š í s o u d jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený měnící rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné. Zrušil proto rozhodnutí soudů obou stupňů a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době – vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá

uspokojení nároku, který mu měl vzniknout v souvislosti s výkonem práce v období od 1. 1. 2001 do 31. 12. 2002 – podle ustanovení zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění zákonů č. 590/1992 Sb., č. 10/1993 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb. a č. 217/2000 Sb., tj. ve znění účinném do 1. 5. 2004 (dále jen „zákona o mzdě“), a podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2002, tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 136/2002 Sb., kterým se mění zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 311/2002 Sb., kterým se mění zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů a o změně některých dalších zákonů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 4 odst. 1 zákona o mzdě zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Mzdou se rozumí podle ustanovení § 4 odst. 2 zákona o mzdě peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací a odměna za pracovní pohotovost.

Základním pojmovým znakem mzdy tedy je, že přísluší za vykonanou práci (srov. rovněž § 4 odst. 1 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě); není přitom rozhodující, zda je poskytována v penězích nebo jako naturální mzda za podmínek uvedených v ustanovení § 13 zákona o mzdě. Zaměstnanci zásadně nepřísluší mzda za dobu, kdy práci nevykonává (např. po dobu překážek v práci, kdy mu náleží náhrada mzdy nebo dávky nemocenského pojištění).

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že žalobce pracoval u žalovaného v pracovním poměru jako „chemik – řízení spalovny“ v nepřetržitém provozu při „řízení kontinuální likvidace kapalných a plynných technologických odpadů ve dvou plynových pecích ve výrobně KA 1, včetně obsluhy louhové vypírky.“ V období od 1. 1. 2001 do 31. 12. 2002 vykonával ve dvanáctihodinových směnách práce, které nemohou být přerušeny, a v rámci každé směny „čerpal jen nepravidelně“ přiměřenou dobu na jídlo a oddech; žalovaný mu za každou dvanáctihodinovou směnu poskytoval mzdu v rozsahu jedenácti hodin, zbývající dobu 2 x 30 minut považoval za přestávky v práci na jídlo a oddech, které se nezapočítávají do pracovní doby.

Za tohoto skutkového stavu je pro posouzení, zda žalobci náleží požadované plnění, rozhodující závěr o tom, v jakém rozsahu žalobce v průběhu stanovené pracovní doby vykonával práci, zda se jednalo o celou směnu, anebo zda v určité části směny práci nekonal, popřípadě zda je zde v rámci stanovené pracovní doby časový úsek, v jehož rámci zákon výkon práce vylučuje.

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/ zák. práce), a oproti tomu je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň (§ 35 odst. 1 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, jíž se rozumí doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci (§ 83 odst. 1 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 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. 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“. S názorem, že z tohoto hlediska je významné, že „i zaměstnanec v nepřetržitém provozu přiměřenou dobu na jídlo a oddech čerpá, že tedy 12 hodin směny soustavně nepracuje,“ dovolací soud nesouhlasí.

Podle ustanovení § 89 odst. 1 zák. práce zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po čtyřech a půl hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. 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. Podle ustanovení § 89 odst. 5 zák. práce poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

Z uvedených ustanovení vyplývá, že v případě, poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci podle ustanovení § 89 odst. 1, věty první, zák. práce pracovní přestávku na jídlo a oddech, dochází v daném časovém úseku k suspenzi pracovního závazku a přerušení výkonu práce, neboť zaměstnanec je povinen vykonávat práci pouze v pracovní době, a nezapočítává-li se tato přestávka do pracovní doby, může se jednat jen o dobu odpočinku ve smyslu ustanovení § 83 odst. 2 zák. práce, anebo – jak dovolatel uvádí – poskytnutí této přestávky „je ve své podstatě poskytnutím osobního volna zaměstnanci.“ Oproti tomu povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnanci přiměřenou dobu pro oddech a jídlo podle ustanovení § 89 odst. 1, části druhé věty před středníkem, zák. práce se vztahuje na případy, kdy výkon práce z provozních důvodů přerušen být nemůže, a zaměstnanec je povinen konat práci podle pracovní smlouvy nepřetržitě po celou směnu. Okolnost, že – jak dovozuje odvolací soud – „12 hodin směny soustavně nepracuje“ v tom smyslu, že má při nepřerušeném průběhu práce podle individuálních podmínek a provozních možností právo na přiměřenou dobu na jídlo a oddech, neznamená, že se tato doba stává dobou odpočinku podle ustanovení § 83 odst. 2 zák. práce a že by žalobci mělo být z tohoto důvodu „započteno“ jen jedenáct odpracovaných hodin za směnu.

Z uvedeného vyplývá, že přestávky na jídlo a oddech a přiměřenou dobu pro oddech a jídlo podle ustanovení § 89 odst. 1 zák. práce nelze navzájem ztotožňovat; v případě, poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bez přerušení provozu nebo práce přiměřenou dobu pro oddech a jídlo, jedná se o pracovní dobu, za kterou zaměstnanci náleží mzda.

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