

Česká republika
NÁLEZ
Ústavního soudu

Jménem republiky

Ústavní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy Ludvíka Davida, soudkyně zpravodajky Kateřiny Šimáčkové a soudce Davida Uhlíře o ústavní stížnosti stěžovatele **P. S.**, zastoupeného JUDr. Dominikem Brůhou, Ph.D., advokátem se sídlem Koněvova 54/1107, Praha 3, proti rozsudku Nejvyššího soudu č. j. 21 Cdo 3521/2019-293 ze dne 24. 3. 2020 a proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě č. j. 16 Co 30/2019-268 ze dne 20. 6. 2019, za účasti **Nejvyššího soudu a Krajského soudu v Ostravě** jako účastníků řízení a **Letiště Ostrava, a. s.**, se sídlem Mošnov 401, zastoupeného Mgr. Radimem Struminským, advokátem se sídlem Svornosti 86/2, Havířov, jako vedlejšího účastníka řízení, takto:

- I. Rozsudkem Nejvyššího soudu č. j. 21 Cdo 3521/2019-293 ze dne 24. 3. 2020 a rozsudkem Krajského soudu v Ostravě č. j. 16 Co 30/2019-268 ze dne 20. 6. 2019 bylo porušeno základní právo stěžovatele na spravedlivou odměnu za práci dle čl. 28 Listiny základních práv a svobod ve spojení s právem na soudní ochranu dle čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.**
- II. Tato rozhodnutí se proto ruší.**

Odůvodnění:

I. Vymezení věci a předchozí průběh řízení

1. Stěžovatel pracoval u vedlejšího účastníka v pracovním poměru od 1. 4. 1997 do 31. 1. 2007 jako hasič a od 1. 2. 2007 do 31. 12. 2016 jako hasič - strojník. Na výkon jeho práce se vztahoval mimo jiné předpis Ministerstva dopravy ČR, Úřadu pro civilní letectví č. L14, který po celou dobu fyzické přítomnosti stěžovatele na pracovišti závazně určoval limit akceschopnosti a povinného zásahu nejpozději do 3 minut na nejbližším místě letiště. Podstatou pracovní činnosti stěžovatele tak byla mimo jiné i neustálá připravenost k zásahu, která trvala i během přestávek na jídlo a oddech.
2. Pracovní poměr stěžovatele u vedlejšího účastníka skončil dne 31. 12. 2016 z důvodu výpovědi ze strany stěžovatele. Stěžovatel následně vyzval vedlejšího účastníka k proplacení nečerpaných přestávek v práci za období od 1. 2. 2014 do 31. 12. 2016, to však vedlejší účastník odmítl. Spor mezi stěžovatelem a vedlejším účastníkem spočíval v právní povaze přestávek v práci na jídlo a oddech ve smyslu § 88 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), konkrétně v otázce, zda se doba těchto přestávek započítává či nezapočítává do pracovní doby, tedy zda za dobu těchto přestávek náleží stěžovateli jakožto zaměstnanci odměna, či nikoli.

3. Stěžovatel se obrátil na Okresní soud v Novém Jičíně, který jeho žalobu zamítl (rozsudek ze dne 12. 12. 2017, č. j. 13 C 99/2017-199). K odvolání stěžovatele Krajský soud v Ostravě zrušil uvedený rozsudek okresního soudu se závazným právním názorem, 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 (usnesení ze dne 10. 4. 2018, č. j. 16 Co 25/2018-230).

4. Po uvedeném rozhodnutí krajského soudu rozhodoval v obdobné věci pracovně-právní senát Nejvyššího soudu (rozsudek ze dne 12. 6. 2018, č. j. 21 Cdo 6013/2017-448). Ten v případě hasiče Dopravního podniku hlavního města Prahy, a. s., ve skutkově shodné věci dospěl k závěru, že charakter práce hasiče umožňuje, aby denní řád zaměstnavatele mimo jiné stanovil přesný čas, kdy mají zaměstnanci čerpat přestávky na jídlo a oddech, aniž by tím byl jakkoli dotčen výkon služby. Nejvyšší soud tedy hasiči ve skutkově stejných okolnostech nárok nepřiznal.

5. Jelikož Nejvyšší soud rozhodoval ve skutkově totožné věci, Okresní soud v Novém Jičíně považoval za účelné reagovat na dané rozhodnutí Nejvyššího soudu mezitímním rozsudkem, aby v případě odvolání postavil odvolací soud na jisto, zda bude či nebude po rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2018 revokovat své závěry vyslovené v usnesení ze dne 10. 4. 2018. Okresní soud v mezitímním rozsudku uvedl, že nárok stěžovatele je co do právního základu zcela opodstatněn (rozsudek ze dne 15. 1. 2019, č. j. 13 C 99/2017-244).

6. Krajský soud v Ostravě však k odvolání vedlejšího účastníka změnil rozhodnutí okresního soudu tak, že žalobu zamítl. V odůvodnění uvedl, že při respektování role Nejvyššího soudu jako vrcholného soudního orgánu zajišťujícího jednotu a zákonnost rozhodování změnil svůj právní názor vyslovený v předcházejícím usnesení ze dne 10. 4. 2018 (rozsudek ze dne 20. 6. 2019, č. j. 16 Co 30/2019-268).

7. K dovolání stěžovatele se věcí zabýval Nejvyšší soud (rozsudek ze dne 24. 3. 2020, č. j. 21 Cdo 3521/2019-293). Dovolání stěžovatele označil za přípustné, neboť dovolací soud ve své rozhodovací činnosti dosud nevyřešil ve všech souvislostech otázku, za jakých podmínek se zaměstnancům poskytuje přestávka v práci na jídlo a oddech nebo přiměřená doba na oddech a jídlo. Zdůraznil, že tyto dva pojmy nelze ztotožňovat, neboť během přestávky v práci dochází k suspenzi pracovního závazku a přerušení výkonu práce za účelem odpočinku, zatímco během přiměřené doby na oddech a jídlo se provoz práce nepřerušuje a jedná se o pracovní dobu, za kterou zaměstnanci náleží mzda.

8. Ve vztahu k pracovní činnosti hasiče vykonávané stěžovatelem došel Nejvyšší soud k závěru, že nejde o práci, která nemůže být přerušena, neboť stěžovateli nic nebránilo v tom, aby čerpal přestávky na jídlo a oddech, aniž by tím byl jakkoli dotčen výkon jeho pracovních povinností. Samotné „držení pohotovosti na pracovišti“ dle Nejvyššího soudu není nepřetržitě probíhajícím technologickým nebo pracovním procesem vyžadujícím průběžnou kontrolu nebo jinou aktivitu zaměstnance. Sice není možné vyloučit, že by mohlo i během přestávky dojít k nepředpokládanému výkonu práce (tedy k zásahu hasiče v případě požáru), takovýto případný zásah je však ze své podstaty nahodilou skutečností, která postrádá povahu soustavnosti.

9. Co se týče unijního rozměru projednávané věci, Nejvyšší soud sice souhlasil se stěžovatelem v tom, že ustanovení § 88 odst. 1 zákoníku práce zpracovává předpisy Evropské unie (mimo jiné i směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby; dále jen „směrnice 2003/88/ES“), a že proto musí být při jeho výkladu respektovány i rozsudky Soudního dvora, které tuto právní normu vykládají. Dle Nejvyššího soudu však závěry Soudního dvora v rozsudku ve věci C-518/15 Matzak nelze na projednávanou věc vztáhnout, neboť citovaný případ se zabýval otázkou doby pracovní pohotovosti, kterou pracovník tráví doma s povinností reagovat na povolání svým zaměstnavatelem do 8 minut, zatímco projednávaná věc se týká otázky čerpání přestávek v práci na jídlo a oddech na pracovišti, resp. otázkou posouzení prací, které nemohou být přerušeny.

II. Argumentace účastníků

10. Stěžovatel napadá ústavní stížností rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 2020, č. j. 21 Cdo 3521/2019-293, a rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 20. 6. 2019, č. j. 16 Co 30/2019-268, neboť má za to, že těmito rozhodnutími bylo porušeno jeho právo na spravedlivou odměnu za práci a právo na spravedlivý proces podle čl. 28 a čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“).

11. Stěžovatel namítá, že odvolací i dovolací soud provedly výklad právních norem v rozporu s obecnými výkladovými pravidly a také s precedenční českou i evropskou judikaturou. Obecné soudy dle stěžovatele vyložily ustanovení § 88 zákoníku práce v rozporu se smyslem a účelem právní úpravy přestávek v práci, které jsou – na rozdíl od přiměřené doby na jídlo a oddech – neplacenými dobami odpočinku, s nimiž může zaměstnanec nakládat dle své volné úvahy. Během přestávky v práci se zaměstnanec může věnovat v zásadě jakékoli formě oddechu, například vyřizování soukromých telefonických hovorů či e-mailů, sportování atd. Stěžovatel jako hasič však nikdy neměl možnost čerpat skutečnou přestávku v práci, neboť po celou dobu přítomnosti na pracovišti musel stále konat práci či držet pracovní pohotovost.

12. Dle stěžovatele tedy formálně vykazované „kvazi-přestávky“ měly charakter přiměřené doby na jídlo a oddech ve smyslu § 88 odst. 1 věty druhé zákoníku práce, nikoli přestávek v práci ve smyslu § 88 odst. 1 věty první zákoníku práce. Pokud vedlejší účastník jakožto zaměstnavatel vyžadoval od stěžovatele běžný výkon jeho pracovních povinností i v době „kvazi-přestávek“ a zároveň mu za tyto časové úseky nevyplatil mzdu, je třeba toto považovat za rozpor s právem stěžovatele na spravedlivou odměnu za práci zaručeným v čl. 28 Listiny.

13. Nejvyššímu soudu dále stěžovatel vytýká, že v napadeném rozhodnutí takřka doslovně přepisuje právní závěry vyslovené v dřívější věci (rozsudek ze dne 12. 6. 2018, č. j. 21 Cdo 6013/2017-448), aniž by se vypořádal se skutkovými odlišnostmi, a tedy i odlišným právním posouzením případu stěžovatele. Vysvětlení těchto odlišností bylo přitom obsahem podstatné části stěžovatelova dovolání. Stěžovatel rovněž označuje za nepřiléhavý argument Nejvyššího soudu, že rozsudek Soudního dvora ve věci C-518/15 Matzak nelze na stěžovatelovu situaci vztáhnout. Dle stěžovatele zmíněné evropské rozhodnutí řeší právě (a především) otázky toho, co je třeba považovat za pracovní dobu

s právem na odměnu za závislou práci ve smyslu směrnice 2003/88/ES. Jestliže Soudní dvůr dovedl, že z hlediska unijního práva je pracovní dobou to, když je belgický hasič na pracovní pohotovosti doma a je povinen zasáhnout do 8 minut, pak tím spíše musí být za pracovní dobu považovány „kvazi-přestávky“ stěžovatele, když tento navíc nemohl být doma a nemohl se v žádné části směny ani přestávky věnovat oddechu v pravém slova smyslu, nýbrž musel být stále připraven zasáhnout i na nejbližším místě letiště do 3 minut. Stěžovatel argumentuje, že směrnice 2003/88/ES je stejně závazná pro Belgie a pro Českou republiku, a proto by bylo v rozporu s principy obecné spravedlnosti interpretovat zmiňovaný rozsudek Soudního dvora tak, že belgický hasič může být na pracovní pohotovosti doma a jeho pobyt bude právně kvalifikován (a také zaplacen) jako pracovní doba, zatímco český hasič musí být fyzicky přítomen na pracovišti a musí reagovat na povinnost zásahu nikoli do 8 minut, ale dokonce jen do 3 minut, a přesto se v jeho případě o zaplacenou pracovní dobu nejedná. Takový právní závěr, aprotovaný v napadeném rozhodnutí Nejvyššího soudu, je dle názoru stěžovatele nepřijatelný pro rozpor s právem na spravedlivou odměnu za práci a právem na spravedlivý proces, neboť popírá elementární principy zásluhovosti mzdy jako plnění poskytovaného za práci.

14. Stěžovatel dále poukazuje na kontrast mezi judikaturou Nejvyššího soudu týkající se § 88 zákoníku práce a judikaturou Nejvyššího správního soudu týkající se § 60 odst. 3 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (dále jen „zákon o služebním poměru“), ačkoli právní úprava, kterou oba nejvyšší soudy aplikují, má totožnou formulaci, stejný smysl a účel, a navíc dotčené osoby, na něž oba zákony dopadají (hasiči a záchranáři jako zaměstnanci na straně jedné; příslušníci bezpečnostních sborů, např. policisté, na straně druhé) jsou součástí integrovaného záchranného systému, který funguje společně, doplňuje se a často řeší stejné situace. Stěžovatel nevidí žádný legitimní důvod pro to, aby byla zcela shodná situace interpretována odlišně jen proto, že je úprava přestávek v práci versus přiměřené doby na jídlo a oddech obsažena ve dvou zákonech, které spadají pod jinou soudní soustavu.

15. Stěžovatel v ústavní stížnosti také uvádí, že výklad § 88 zákoníku práce předestřený Nejvyšším soudem popírá základní principy organizace práce na letištích a rezignuje na zajištění bezpečnosti letového provozu. Pokud by skutečně šlo o neplacenou přestávku v práci a pracovněprávní vztah by měl být během přestávek suspendován, jak předestírá Nejvyšší soud, pak by měli zaměstnanci právo odmítnout výkon práce v době odpočinku. Důsledkem by bylo, že pokud by všichni zaměstnanci-hasiči skutečně čerpali přestávky během stanoveného denního řádu, tak by všichni shodně měli přestávku např. od 11:30 do 12:00 a po dobu čerpání přestávek by byla celá akceschopnost hasičské služby na letišti zcela paralyzována, neboť by reálně po uvedenou dobu nemohlo na letišti přistávat ani vzlétat žádné letadlo. Taková praxe je v podmínkách leteckého provozu neudržitelná.

16. Stěžovatel v závěru ústavní stížnosti obecným soudům vytýká, že se v napadených rozhodnutích dostatečně nezabývaly individuálním hodnocením konkrétních podmínek pracoviště, čímž porušily právo stěžovatele na spravedlivý proces. Pro právní posouzení případu byla nutná aplikace práva EU, kterou dovolací soud neprovedl a judikaturu Soudního dvora nerespektoval, resp. nevyužil možnosti položit Soudnímu dvoru předběžnou otázku. Tím se dle stěžovatele dopustil porušení práva na zákonného soudce v rozporu s čl. 38 odst. 1 Listiny, neboť zcela opomenul položit si otázku, zda by měl vznést předběžnou otázku k Soudnímu dvoru, a její nepoložení řádně neodůvodnil.

17. K výzvě Ústavního soudu se k ústavní stížnosti vyjádřil Krajský soud v Ostravě, Nejvyšší soud a vedlejší účastník. Ústavní soud všechny účastníky vyzval, aby se zaměřili na právní analýzu obsaženou ve stanovisku generálního advokáta Pitruzzely ze dne 13. 2. 2020 ve věci C-107/19 XR proti Dopravnímu podniku hl. m. Prahy. Toto stanovisko bylo vydáno v řízení probíhajícím před Soudním dvorem o předběžné otázce Obvodního soudu pro Prahu 9 ve skutkově obdobné věci hasiče Dopravního podniku hlavního města Prahy, v níž byl vydán i výše zmiňovaný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2018, č. j. 21 Cdo 6013/2017-448.

18. Krajský soud v Ostravě ve svém vyjádření uvedl, že svůj názor na problematiku přestávek v práci na jídlo a oddech vyjádřil již ve svém usnesení ze dne 10. 4. 2018, jímž stěžovateli původně vyhověl. Tam vyslovený názor korespondoval i s právním názorem Nejvyššího správního soudu (např. rozsudek sp. zn. 8 As 257/2018). Nicméně při respektování role Nejvyššího soudu jako vrcholného soudního orgánu sjednocujícího judikaturu změnil krajský soud svůj právní názor, a to s ohledem na právní názor vyslovený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2018, č. j. 21 Cdo 6013/2017-448, který se týkal po skutkové a právní stránce totožné věci hasiče Dopravního podniku hlavního města Prahy. Ke stanovisku generálního advokáta vydanému později v téže věci se krajský soud nevyjádřil.

19. Nejvyšší soud ve svém vyjádření označil ústavní stížnost za pouhou polemiku na úrovni podústavního práva. Zopakoval argumenty uvedené již v odůvodnění napadeného rozhodnutí a o „nepředvídané“ nutnosti přerušit přestávku uvedl, že ta může nastat nejen u stěžovatele, nýbrž u všech zaměstnanců, například v podobě plnění povinnosti zakročit ve smyslu ustanovení § 249 odst. 2 zákoníku práce. Dále dovolací soud opět zdůraznil, že stěžovatel fakticky během obědové přestávky nikdy nebyl povolán k výkonu práce. K argumentu stěžovatele rozsudkem Soudního dvora ve věci C-518/15 Matzak dovolací soud uvedl, že hrozba nepředvídané nutnosti přerušit přestávku v případě stěžovatele představuje s ohledem na krátkou dobu trvání přestávky nižší míru omezení a menší zásah než v případě belgického hasiče, nikoli naopak. V tomto kontextu Nejvyšší soud citoval i stanovisko generálního advokáta ve věci C-107/19 XR proti Dopravnímu podniku hl. m. Prahy, k právním závěrům tohoto stanoviska a jejich relevanci pro případ stěžovatele se však nijak nevyjádřil.

20. Nejvyšší soud uvedl, že i pokud by byla přestávka ve věci stěžovatele posouzena jako pracovní doba, nevedlo by to k vyhovění stěžovatelově žalobě na peněžité plnění, nýbrž by to znamenalo, že by mělo dojít k nápravě ze strany zaměstnavatele tak, aby měli zaměstnanci čas na odpočinek. K položení předběžné otázky Nejvyšší soud neshledal potřebu, neboť řešení věci záviselo na výkladu pojmu „práce, které nemohou být přerušeny“, což je pojem vnitrostátního práva. Nejvyšší soud se rovněž vymezil proti argumentu stěžovatele ohledně rozporu judikatury Nejvyššího soudu a Nejvyššího správního soudu: služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů se od pracovního poměru jakožto institutu soukromého práva liší svou veřejnoprávní povahou. V případě služebního poměru navíc potřeba přerušit přestávku „běžně nastává“. Nejvyšší soud proto vyjádřil svůj nesouhlas s názorem stěžovatele, že došlo k zásahu do jeho základních práv mimo jiné podle čl. 28 a čl. 36 odst. 1 Listiny, a navrhl Ústavnímu soudu, aby ústavní stížnost odmítl jako zjevně neopodstatněnou.

21. Vedlejší účastník označil napadený rozsudek dovolacího soudu za rozhodnutí zcela správné, zákonné a logicky zdůvodněné a rozsudek odvolacího soudu rovněž za správný a souladný s judikaturou dovolacího soudu. Zdůraznil, že se nikdy nestalo, že by byl stěžovatel během přestávky v práci odvolán k jakémukoli hasičskému zásahu. Stěžovatel během každé směny čerpal dvě přestávky v práci a zaměstnavatel vytvořil komfortní systém zavážení jídla na pracoviště tak, aby měl stěžovatel dostatek času si odpočinout a občerstvit se. Stěžovateli nikdo nezakázal během přestávky v práci opustit areál letiště, avšak vzhledem k umístění letiště žádný z hasičů této možnosti nevyužíval, neboť by se reálně mimo letiště ani najíst nestihl. Vedlejší účastník dále uvedl, že měl organizačně zajištěnu možnost vystřídat stěžovatele jiným zaměstnancem se stejnou kvalifikací. Pokud tedy Nejvyšší soud dovodil, že v případě práce hasiče nejde o nepřetržitě probíhající technologický proces, který by vyžadoval průběžnou kontrolu a aktivitu zaměstnanců, tento závěr zcela přesně vystihuje pozici stěžovatele. Dle vedlejšího účastníka nelze v žádném případě tvrdit, že by stěžovatel někdy během přestávek v práci pracoval; pokud totiž stěžovatel na letišti nerušeně odpočíval, občerstvoval se nebo se stravoval, z pohledu vedlejšího účastníka o práci nešlo.

22. Ve vztahu k unijnímu právu vedlejší účastník uvedl, že směrnice 2003/88/ES se týká pouze některých aspektů úpravy pracovní doby, v zásadě se tedy na odměnu pracovníků nepoužije. K probíhajícímu řízení před Soudním dvorem ve věci C-107/19 XR proti Dopravnímu podniku hl. m. Prahy vedlejší účastník uvedl, že v české soudní praxi existovala lety zavedená zásada, že obecné soudy respektovaly judikaturu dovolacího soudu, sledovaly její vývoj a podle ní v převážné většině rozhodovaly. Pokud nyní Obvodní soud pro Prahu 9 snad hodlá polemizovat dokonce s právním názorem dovolacího soudu vysloveným v rámci zrušovacího rozhodnutí v dané konkrétní věci, kterou má nyní Obvodní soud pro Prahu 9 – vázán samozřejmě právním názorem Nejvyššího soudu – znovu rozhodnout, pak vedlejší účastník sleduje tento přístup se skutečným zneklidněním, a to nikoli pouze ve vazbě na tuto konkrétní věc, ale obecně. Dochází totiž k relativizování zavedených a respektovaných procesních zásad, což dle vedlejšího účastníka není správně.

23. Ústavní soud následně zaslal vyjádření účastníků a vedlejšího účastníka řízení k replice stěžovateli. Stěžovatel v replice zdůraznil důležitost probíhajícího řízení před Soudním dvorem ve věci C-107/19 XR proti Dopravnímu podniku hl. m. Prahy, neboť se týká obdobného skutkového případu pracovní doby hasiče a práva na přestávky v práci, a upozornil i na další podobné případy, které byly nedávno rozhodnuty velkým senátem Soudního dvora (C-580/19 a C-344/19). Stěžovatel je přesvědčen, že Nejvyšší soud v době vydání napadeného rozhodnutí ze dne 24. 3. 2020 nerespektoval závěry probíhajícího řízení o předběžné otázce ve věci C-107/19, byť již tehdy bylo známo stanovisko generálního advokáta Pitruzzely ze dne 13. 2. 2020. Stěžovatel z citovaných rozhodnutí Soudního dvora dovozuje, že určujícím faktorem při kvalifikaci dob pracovní pohotovosti, a to i v rámci přestávek na jídlo a oddech, je intenzita omezení vyplývajících z podřízení pracovníka pokynům zaměstnavatele, zejména pak reakční doba, v níž zaměstnanec musí být schopen reagovat na zavolání, resp. na povolání k výkonu práce. Reakční doba na zavolání je určujícím faktorem, neboť bezprostředně a zásadním způsobem ovlivňuje možnost zaměstnance reálně odpočívat. Reakční doba na zavolání v délce pouhých 3 minut, jak je tomu ve stěžovatelově případě, neumožňuje žádné plánování ani žádné skutečné čerpání vlastní doby odpočinku zaměstnancem. Ve zbytku repliky stěžovatel ještě zopakoval některé své argumenty již uvedené v ústavní stížnosti.

24. Poté, co Soudní dvůr vydal dne 9. 9. 2021 rozsudek ve věci C-107/19 XR proti Dopravnímu podniku hl. m. Prahy, doplnil stěžovatel svou repliku o stručné vyjádření věnované tomuto rozsudku. Zdůraznil, že právní závěry Soudního dvora mají zásadní dopad na pozici stěžovatele. Soudní dvůr judikoval, že pokud zaměstnanec nemůže během přestávky nakládat volně se svým časem a věnovat se vlastním zájmům, musí být doba takové přestávky považována za pracovní dobu ve smyslu unijního práva.

III. Hodnocení Ústavního soudu

25. Ústavní stížnost je přípustná (§ 75 odst. 1 *a contrario* zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákon o Ústavním soudu“), byla podána včas (§ 72 odst. 3 zákona o Ústavním soudu) a splňuje ostatní náležitosti vyžadované zákonem [§ 30 odst. 1, § 72 odst. 1 písm. a) zákona o Ústavním soudu].

26. Hlavním předmětem sporu mezi stěžovatelem a vedlejším účastníkem je povaha práce, kterou stěžovatel pro vedlejšího účastníka vykonával, resp. povaha pracovních povinností stěžovatele v době rozvrhovaných přestávek. Dle vedlejšího účastníka čerpal stěžovatel během každé směny dvě třicetiminutové přestávky na jídlo a oddech ve smyslu § 88 odst. 1 věty první zákoníku práce. Tyto přestávky vedlejší účastník nepovažoval za součást pracovní doby, a proto za tuto dobu nevyplácel stěžovateli žádnou odměnu. Stěžovatel naopak považuje tyto přestávky za součást pracovní doby, neboť šlo pouze o přiměřenou dobu na oddech a jídlo ve smyslu § 88 odst. 1 věty druhé zákoníku práce, protože během této doby musel zůstat na pracovišti a být připraven plnit pokyny zaměstnavatele, konkrétně zasáhnout v případě potřeby nejpozději do 3 minut na nejbližším místě letiště. Pokud mu za tuto dobu nebyla vyplácena odměna za práci, považuje to stěžovatel za porušení svých práv plynoucích z čl. 28 Listiny. Spor se tedy nevede o výši odměny za práci, nýbrž o určení toho, zda v daných okolnostech vůbec šlo o výkon práce, za kterou by stěžovateli měla náležet odměna.

27. Po prostudování vyžádaného spisového materiálu a posouzení právního stavu dospěl Ústavní soud k závěru, že ústavní stížnost je důvodná. Ústavní soud posoudil situaci stěžovatele ve čtyřech vzájemně souvisejících krocích. Za první, pokud stěžovatel pro svého zaměstnavatele vykonával závislou práci, pak mu za ni náleží spravedlivá odměna. Jde o minimální standard, který plyne přímo z čl. 28 Listiny. Pokud by tedy stěžovatel nedostával žádnou odměnu za práci, kterou by pro zaměstnavatele v pracovní době odvedl, byla by taková situace protiústavní *per se*. Za druhé, to, zda stěžovatelovo „držení pohotovosti“ během přestávek je či není pracovní dobou, vyplývá z podústavní právní úpravy, konkrétně z ustanovení zákoníku práce. Za třetí, tato podústavní právní úprava má svůj původ v unijním právu, proto je pro její správnou interpretaci a aplikaci relevantní judikatura Soudního dvora. Za čtvrté, pokud by se chtěl Nejvyšší soud odchýlit od rozhodovací praxe Soudního dvora, byl by dle unijního práva i dle ustálené judikatury Ústavního soudu povinen položit Soudnímu dvoru předběžnou otázku.

A. Právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky

28. Článek 28 Listiny garantuje zaměstnancům právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Dle Ústavního soudu je podstatou práva na spravedlivou odměnu za práci podle čl. 28 Listiny princip, že za výkon závislé práce v jakékoliv formě pracovněprávního vztahu náleží zaměstnancům odměna [viz nálezný sp. zn. Pl. ÚS 1/12 ze dne 27. 11. 2012 (N 195/67 SbNU 333; 437/2012 Sb.), bod 267; srov. též nálezný sp. zn. Pl. ÚS 20/15 ze dne 19. 7. 2016 (N 127/82 SbNU 61), bod 86].

29. Podle ustálené judikatury se základní práva neuplatňují pouze vůči státu, ale působí rovněž zprostředkovaně skrze jednotlivé normy podústavního práva tak, že „prozařují“ podústavním právem [nálezný sp. zn. I. ÚS 615/17, citovaný výše, bod 55; nálezný sp. zn. I. ÚS 185/04 ze dne 14. 7. 2004 (N 94/34 SbNU 19); nálezný sp. zn. Pl. ÚS 20/15 ze dne 19. 7. 2016 (N 127/82 SbNU 61)]. Základní práva chráněná čl. 28 Listiny jsou na úrovni podústavního práva výslovně zakotvena v ustanovení § 1a zákoníku práce, zároveň jsou reflektována i v dalších ustanoveních zákoníku práce a jiných právních předpisů v oblasti pracovního práva. Soudy jsou přitom povinny toto prozařování pečlivě vážit a brát v potaz tak, aby při výkladu či aplikaci norem podústavního práva zároveň chránily základní práva, jak je stanoveno v čl. 4 Ústavy (srov. nálezný sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod 183).

30. Právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky se systematicky řadí mezi hospodářská, sociální a kulturní práva. Jejich pojmovým znakem je skutečnost, že nemají bezpodmínečnou povahu a je možné se jich domáhat pouze v mezích zákonů, jak stanoví čl. 41 odst. 1 Listiny. Ústavní pořádek tak zákonodárci poskytuje široký prostor pro uvážení, jakým způsobem tato práva na zákonné úrovni provede [nálezný sp. zn. Pl. ÚS 24/19 ze dne 24. 11. 2020 (7/2021 Sb.), bod 34; nálezný sp. zn. Pl. ÚS 1/12 ze dne 27. 11. 2012 (N 195/67 SbNU 333; 437/2012 Sb.), bod 267], nikoliv však prostor neomezený. Zákonodárci totiž musí respektovat čl. 4 odst. 4 Listiny, podle kterého při používání ustanovení o mezích základních práv a svobod musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu. Významným limitem zákonodárcova prostoru pro uvážení jsou též mezinárodní závazky, včetně práva Evropské unie, které řadu otázek pracovního práva harmonizuje.

31. Listina sice nijak nespécifikuje, co lze považovat za spravedlivou odměnu za práci, avšak podústavní úprava tento pojem nesmí vyprázdnit, popřít či anulovat. Podobně jako v případě práva na vzdělání či práva občanů na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, minimální rozsah práva na spravedlivou odměnu za práci plyne přímo z textu Listiny. Když byla krátce po vzniku samostatné České republiky předmětem ústavního přezkumu zákonná úprava, podle níž měli občané právo na bezplatné základní a středoškolské vzdělání, „nestanoví-li zákon jinak“, rozhodl Ústavní soud s odkazem na jednoznačné znění čl. 33 odst. 2 Listiny tak, že slova „nestanoví-li zákon jinak“ jsou v rozporu s právem na vzdělání. I když se lze práva na bezplatné vzdělání domáhat pouze v mezích zákonů, které ustanovení čl. 33 odst. 2 provádějí, slovy Ústavního soudu „lze sotva mít za to, že s šetřením mezí základních práv a svobod by ještě byla slučitelná zákonnou výjimkou zpochybněná nepodmíněnost práva na bezplatné základní a středoškolské vzdělání“ [nálezný sp. zn. Pl. ÚS 35/93 ze dne 15. 2. 1994 (N 7/1 SbNU 51; 49/1994 Sb.)]. Podobně rozhodl Ústavní soud i v případě přezkumu ústavnosti zákonné úpravy tzv. karenční lhůty. V odůvodnění nálezu Ústavní soud uvedl, že „zrušení poskytování nemocenského za prvé tři dny pracovní neschopnosti je v rozporu

s ustanovením čl. 30 odst. 1 Listiny, konkrétně s právem na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci“ [nález sp. zn. Pl. ÚS 2/08 ze dne 23. 4. 2008 (N 73/49 SbNU 85; 166/2008 Sb.), bod 63].

32. Stejně tak v případě práva na spravedlivou odměnu za práci plynou jeho základní garance přímo z textu Listiny. Již ze samotného textu čl. 28 Listiny lze tedy dovodit, že pokud zaměstnanec vykonává pro svého zaměstnavatele závislou práci, pak mu za ni náleží spravedlivá odměna. Podrobnosti stanoví zákon, avšak neobdržel-li by zaměstnanec žádnou odměnu za práci, kterou by pro zaměstnavatele v pracovní době odvedl, byla by taková situace protiústavní.

B. Pracovní doba versus doba odpočinku dle podústavního práva

33. Dle ustanovení § 88 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci 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 na oddech a jídlo; tato doba se však – na rozdíl od přestávky v práci – započítává do pracovní doby. Ustanovení § 88 odst. 1 zákoníku práce implementuje do českého právního řádu čl. 4 směrnice 2003/88/ES, podle nějž mají členské státy přijmout nezbytná opatření, aby měl při pracovní době delší než šest hodin každý zaměstnanec nárok na přestávku na odpočinek.

34. Podle směrnice 2003/88/ES je třeba ve všech případech vymezit, zda je posuzovaný čas pracovní dobou nebo dobou odpočinku; třetí možnost unijní právo nepřipouští. Pracovní dobou se dle čl. 2 odst. 1 směrnice rozumí jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Doba odpočinku je v čl. 2 odst. 2 směrnice definována jako každá doba, která není pracovní dobou. To samozřejmě nevyklučuje, že doba pohotovosti, která je součástí pracovní doby, může být odměňována dle jiných zásad než doba běžného výkonu práce.

35. Zákoník práce definuje pracovní dobu v § 78 odst. 1 písm. a) jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a dobu, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Na rozdíl od směrnice 2003/88/ES obsahuje zákoník práce i pojem pracovní pohotovosti, kterou v § 78 odst. 1 písm. h) definuje jako dobu, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn; pracovní pohotovost však může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.

36. To, zda byly přestávky čerpané stěžovatelem neplacenými přestávkami dle první věty § 88 odst. 1 zákoníku práce, nebo placenou přiměřenou dobou na oddech a jídlo dle druhé věty § 88 odst. 1 zákoníku práce, závisí na tom, zda stěžovatel ve svém zaměstnání vykonával „práce, které nemohou být přerušeny“.

37. Nejvyšší soud v odůvodnění napadeného rozhodnutí uvedl, že „držení pohotovosti na pracovišti“ nemá charakter práce, kterou nelze přerušit, neboť ani případný zásah hasičů není svou povahou soustavnou prací. S tímto argumentem však nelze souhlasit.

To, zda práci stěžovatele lze, či nelze během přestávky na jídlo přerušit, není dáno charakterem případného zásahu, nýbrž charakterem pracovní povinnosti (pohotovosti) uložené stěžovateli. 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. *A contrario*, pokud by přestávka na jídlo a oddech byla skutečně dobou odpočinku, za kterou stěžovateli nenáležela odměna, pak by si během této doby mohl odpočinout i od povinnosti být zaměstnavateli k dispozici, což pojmově vylučuje povinnost pohotovosti.

38. 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, nebo zda k potřebě zásahu nikdy nedošlo. Doba, po kterou je zaměstnanec připraven zasáhnout, je pracovní dobou bez ohledu na to, zda k zásahu dojde, či nikoli. Pracovník ostrahy objektu přece dostane zapláceno i za směny, kdy se nikdo nepokusil do objektu vloupat, a plavčík má nárok na mzdu i za dny, kdy se v bazénu nikdo netopil. Práce hasiče rovněž spočívá z velké části v tom, že je hasič ve střehu, tedy připraven zasáhnout, pokud si to situace bude vyžadovat. Práci, která si v těchto případech zaslouhuje podle čl. 28 Listiny spravedlivou odměnu, je pouhá připravenost zasáhnout, nikoli zásah samotný. Nelze proto souhlasit s argumentem vedlejšího účastníka, aprobovaného v napadených rozhodnutích obecných soudů, že pokud stěžovatel během přestávek nikdy fakticky nezasahoval, není důvod, aby byl za svou přítomnost na pracovišti odměněn.

39. Jak uvedl stěžovatel, s neplacenými dobami odpočinku může zaměstnanec nakládat dle své volné úvahy: může se věnovat v zásadě jakékoli formě oddechu, například vyřizování soukromých telefonických hovorů či e-mailů, sportování, ale také nerušenému meditování či krátkému spánku na zotavenou. Během těchto aktivit zaměstnanec pochopitelně není zaměstnavateli k dispozici: neplní pracovní úkoly a nemusí být ve střehu, zda nebude muset nějaký pracovní úkol nečekaně vyřešit.

40. Z práva na spravedlivou odměnu za práci garantovaného v čl. 28 Listiny plyne právo každého zaměstnance na to, aby byl přiměřeně odměněn za dobu, během níž vykonává pro zaměstnavatele práci nebo je zaměstnavateli k dispozici, připraven okamžitě zasáhnout na místě zaměstnavatelem určeném. 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.

41. Zatímco stěžovatel uvádí, že musel být zaměstnavateli k dispozici nepřetržitě, vedlejší účastník ve svém vyjádření tvrdí, že měl na pracovišti organizačně zajištěnu možnost vystřídat stěžovatele jiným zaměstnancem se stejnou kvalifikací. Nálezací soud poněkud nejasně uzavírá, že se zaměstnanci vedlejšího účastníka mohli za jistých okolností „teoreticky“ v čerpání přestávek vystřídat; tím se však spor dostává do skutkové roviny, která není předmětem rozhodování Ústavního soudu. Pokud stěžovatel musel být během přestávek zaměstnavateli k dispozici a v případě potřeby nejpozději do 3 minut zasáhnout na pracovišti, pak tyto přestávky tvořily součást jeho pracovní doby a náležela mu za ně odměna za práci. Naopak, byla-li organizace práce u vedlejšího účastníka zajištěna tak, že si stěžovatel mohl během naplánovaných přestávek opravdu odpočinout a nebýt zaměstnavateli k dispozici, pak byly tyto přestávky dobou odpočinku a odměna

za ně stěžovateli nenáleží. Úkolem obecných soudů proto bude aplikovat tyto právní závěry na situaci stěžovatele dle zjištěného skutkového stavu. Obecné soudy musí v rámci posouzení případu především zjistit, zda měl stěžovatel během přestávek příležitost odpočinout si a nebýt po dobu těchto přestávek zaměstnavateli k dispozici. V tomto ohledu jsou relevantní i argumenty stěžovatele týkající se základních principů organizace práce na letištích a bezpečnosti letového provozu.

C. Judikatura Soudního dvora k pracovní době a době odpočinku

a) Obecné principy

42. Protějškem čl. 28 Listiny je čl. 31 Listiny základních práv Evropské unie. Ten ve svém prvním odstavci garantuje všem zaměstnancům (pracovníkům) právo na pracovní podmínky respektující jejich zdraví, bezpečnost a důstojnost, zatímco druhý odstavec téhož ustanovení zakotvuje právo zaměstnanců (pracovníků) na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou. Unijní právní úpravu provádějící tato práva lze nalézt mimo jiné ve směrnici 2003/88/ES, kterou na vnitrostátní úrovni reflektují výše uvedená ustanovení zákoníku práce.

43. Jelikož má podústavní právní úprava upravující situaci stěžovatele svůj původ v unijním právu, je pro její správnou interpretaci a aplikaci relevantní judikatura Soudního dvora, který dle čl. 19 Smlouvy o Evropské unii zajišťuje dodržování práva při výkladu a provádění Smluv. Měl-li Soudní dvůr již příležitost vyložit ve své judikatuře pojmy obsažené ve směrnici, které jsou zároveň přítomny ve vnitrostátních právních rádech, je nutno i ve vnitrostátní interpretaci a aplikaci těchto pojmů volit jejich eurokonformní výklad. Ustanovení čl. 4 Ústavy je totiž třeba vykládat ve světle čl. 1 odst. 2 Ústavy a čl. 10a Ústavy tak, že povinností soudní moci (včetně Ústavního soudu) je v rámci poskytování ochrany základním právům a svobodám dbát na dodržování závazků, které pro Českou republiku vyplývají z práva EU; zvláště významné je to v případě závazků plynoucích z Listiny základních práv Evropské unie, která je lidskoprávním katalogem a Ústavní soud ji považuje – samozřejmě za předpokladu její vlastní aplikovatelnosti podle jejího čl. 51 – za součást referenčního rámce přezkumu v řízení o ústavních stížnostech [viz nálezy sp. zn. I. ÚS 945/20 ze dne 16. 12. 2020, bod 33; nálezy sp. zn. I. ÚS 387/20 ze dne 26. 5. 2020, bod 46; či nálezy sp. zn. II. ÚS 78/19 ze dne 24. 1. 2020, bod 11]. Soudní moc má proto povinnost interpretovat a aplikovat vnitrostátní právo eurokonformním způsobem; nečiní-li tak, dopouští se porušení práva na spravedlivý proces garantovaného v čl. 36 odst. 1 Listiny (viz výše citovaný nálezy sp. zn. I. ÚS 615/17, bod 71; či nálezy sp. zn. II. ÚS 2778/19 ze dne 5. 11. 2019, bod 18 a judikatura tam citovaná).

44. Stěžovatel ve svých podáních opakovaně argumentoval rozsudkem Soudního dvora ze dne 21. 2. 2018 ve věci C-518/15 Matzak (ECLI:EU:C:2018:82). Soudní dvůr v tomto rozhodnutí navázal na ustálenou judikaturu, podle níž se pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ vzájemně vylučují, a proto musí být doba pohotovosti, kterou pracovník stráví v rámci činnosti vykonávané pro zaměstnavatele, považována buď za pracovní dobu, nebo za dobu odpočinku (rozsudek ve věci C-518/15 Matzak, bod 55). V případě

belgického hasiče Rudyho Matzaka došel Soudní dvůr k závěru, že „doba pracovní pohotovosti, kterou pracovník tráví doma s povinností reagovat na povolání svým zaměstnavatelem do 8 minut, což velmi významně omezuje možnosti věnovat se jiným činností, musí být považována za pracovní dobu“ (bod 66 citovaného rozsudku).

45. Dne 9. 3. 2021 vydal velký senát Soudního dvora rozsudky ve dvou řízeních týkajících se výkladu pojmů „pracovní doba“ a „doba odpočinku“. V rozsudku ve věci C-344/19 Radiotelevizija Slovenija (ECLI:EU:C:2021:182) posuzoval Soudní dvůr povahu práce odborného technika, který své pracovní povinnosti vykonával ve vysílacích střediskách umístěných na vrcholu hory. Soudní dvůr v odůvodnění uvedl, že „určujícím faktorem pro zjištění, zda jsou přítomny charakteristické znaky pojmu ‘pracovní doba’ ve smyslu směrnice 2003/88, je skutečnost, že pracovník je nucen být fyzicky přítomen v místě určeném zaměstnavatelem a být tam k dispozici, aby mohl okamžitě poskytnout své služby v případě potřeby; [...] během takové doby pracovní pohotovosti musí pracovník, který je povinen zůstat na pracovišti a být bezprostředně k dispozici zaměstnavateli, pobývat vzdálený od svého rodinného a sociálního prostředí a má jen velmi malý prostor pro nakládání s časem, během něhož nejsou jeho profesní služby požadovány. Celá tato doba musí být tudíž kvalifikována jako ‘pracovní doba’ ve smyslu směrnice 2003/88 bez ohledu na práci skutečně vykonanou pracovníkem během uvedené doby“ (body 33 a 35 citovaného rozsudku).

46. S odkazem na čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv EU pak Soudní dvůr uzavřel, že do pracovní doby „spadají všechny doby pracovní pohotovosti, včetně těch držených v režimu pracovní pohotovosti na zavolání, během nichž jsou omezení uložena pracovníkovi takové povahy, že objektivně a významně ovlivňují jeho možnost během těchto dob volně nakládat s časem, během něhož nejsou jeho profesní služby požadovány, a věnovat se vlastním zájmům. Naopak, pokud omezení uložena pracovníkovi během určené doby pracovní pohotovosti nedosahují takového stupně intenzity a umožňují mu nakládat s jeho časem a věnovat se vlastním zájmům bez značných omezení, pouze doba související s výkonem práce, která je případně skutečně vykonána během takovéto doby, představuje ‘pracovní dobu’ pro účely použití směrnice 2003/88“ (body 37 a 38 citovaného rozsudku).

47. Ve stejný den vydal Soudní dvůr rozsudek velkého senátu ve věci C-580/19 RJ proti městu Offenbach am Main (rozsudek ze dne 9. 3. 2021, ECLI:EU:C:2021:183) týkající se právní povahy služby, během níž musí být hasič nepřetržitě dostupný, mít připraven zásahový oblek, nacházet se v blízkosti služebního vozidla, reagovat na příchozí telefonické hovory a v určitých případech se dostavit na místo zásahu nebo na služebnu ve lhůtě 20 minut. Soudní dvůr i v tomto rozhodnutí zdůraznil, že definice pracovní doby závisí na tom, zda pracovník v době pohotovosti může, či nemůže plánovat své sociální a osobní záležitosti. Obecně platí, že „doba pracovní pohotovosti, během níž je lhůta uložena pracovníkovi pro návrat do práce omezena na několik minut, musí být v zásadě považována v plném rozsahu za ‘pracovní dobu’ ve smyslu [směrnice 2003/88/ES], protože v [takovém] případě je pracovník v praxi značně odrazen od plánování jakékoli odpočinkové aktivity, byť krátké“. Zároveň je ale úkolem vnitrostátních soudů, aby v každém individuálním případě posoudily, zda pracovník „podléhá během dob pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání omezením takové intenzity, že objektivně a významně ovlivňují jeho možnost volně nakládat během těchto dob s časem,

během něhož jeho profesní služby nejsou vyžadovány, a věnovat tento čas vlastním zájmům“ (body 47 a 55 citovaného rozsudku).

48. Dne 9. 9. 2021 rozhodl Soudní dvůr o předběžné otázce Obvodního soudu pro Prahu 9 ve věci hasiče XR, zaměstnance Dopravního podniku hlavního města Prahy (rozsudek ze dne 9. 9. 2021 ve věci C-107/19 XR proti Dopravnímu podniku hl. m. Prahy, ECLI:EU:C:2021:722), tedy v případě, který je skutkově i právně srovnatelný se situací stěžovatele v nyní projednávané věci. Soudní dvůr vyšel ze skutkových závěrů, že v době, kdy hasič XR čerpal přestávky, nebyla žádným způsobem zajištěna jeho zastupitelnost; XR byl proto po tuto dobu vybaven vysílačkou, prostřednictvím které mohl být upozorněn na nutnost přerušit přestávku z důvodu potřeby okamžitě (do dvou minut) vyjet k zásahu. Z toho Soudní dvůr usoudil, že hasič XR „držel po dobu přestávek pracovní pohotovost, což je pojem, který v obecné rovině zahrnuje všechny doby, během nichž pracovník zůstává k dispozici zaměstnavateli, aby mohl zajistit výkon práce na žádost tohoto zaměstnavatele“ (viz bod 27 citovaného rozsudku). Soudní dvůr zopakoval závěry, které formuloval již ve výše citované judikatuře (ve věcech C-344/19 a C-580/19) a zdůraznil, že samotná skutečnost, že v průměru musí pracovník během doby pracovní pohotovosti přistoupit k výkonu práce pouze zřídka, nemůže vést k tomu, že by tyto doby byly považovány za „doby odpočinku“, pokud je lhůta na návrat k profesním činnostem tak krátká, že pracovníka velmi významně omezuje v možnosti nakládat během těchto dob volně se svým časem (bod 40 citovaného rozsudku). Taková doba navíc nemůže být považována za dobu odpočinku i proto, že nepředvídatelnost možných přerušit přestávky může pracovníka stavět do „stavu trvalé ostražitosti“ (bod 41 citovaného rozsudku). Pro úplnost Soudní dvůr doplnil, že způsob odměňování pracovníků za doby pracovní pohotovosti není upraven unijním právem, nýbrž se řídí relevantními ustanoveními vnitrostátního práva. Unijní právo proto „nebrání použití právní úpravy členského státu, kolektivní smlouvy nebo rozhodnutí zaměstnavatele, jež pro účely odměny za pracovní pohotovost zohledňují odlišné doby, během nichž je práce skutečně vykonávána, a doby, během nichž se skutečná práce nevykonává, i když tyto doby musí být pro účely použití [směrnice 2003/88/ES] považovány v plném rozsahu za „pracovní dobu“ (bod 42 citovaného rozsudku).

b) Aplikace na posuzovanou věc

49. Výše uvedená judikatura Soudního dvora vznikala postupně během projednávání sporu mezi stěžovatelem a vedlejším účastníkem před obecnými soudy. Stěžovatel argumentoval právními závěry z rozsudku ve věci C-518/15 Matzak již v řízení před obecnými soudy. Ty však v odůvodnění napadených rozhodnutí uvedly, že závěry Soudního dvora ve věci Matzak nelze na projednávanou věc vztáhnout, neboť citovaný případ se zabýval otázkou doby pracovní pohotovosti mimo pracoviště, zatímco projednávaná věc se týká otázky čerpání přestávek v práci na jídlo a oddech na pracovišti.

50. S argumentem obecných soudů však v tomto ohledu nelze souhlasit. Veškerá výše citovaná judikatura Soudního dvora se ve své podstatě týká definice pojmů „pracovní doba“ a „doba odpočinku“. Správná subsumpce skutkových závěrů pod tyto dva pojmy je základním předpokladem ochrany práva plynoucího z čl. 28 Listiny, který zaměstnancům garantuje spravedlivou odměnu za práci. Jinými slovy, jasné vymezení

toho, kdy zaměstnanec pracuje a kdy odpočívá, je základním předpokladem toho, aby mu za práci mohla být vyplacena spravedlivá odměna, na kterou má nárok dle čl. 28 Listiny. Pokud tedy v době rozhodování obecných soudů existoval judikatorní výklad pojmů unijního práva „pracovní doba“ a „doba odpočinku“, měly obecné soudy při interpretaci a aplikaci těchto pojmů z tohoto existujícího výkladu vycházet. Judikatura Soudního dvora totiž řeší právě (a především) otázky toho, co je třeba považovat za pracovní dobu s právem na odměnu za závislou práci ve smyslu směrnice 2003/88/ES, a ve vnitrostátním kontextu též ve smyslu práva garantovaného v čl. 28 Listiny.

51. Ústavní soud rovněž nemůže souhlasit s argumentací Nejvyššího soudu ustanovením § 249 odst. 2 zákoníku práce, který stanoví, že je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit; nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost, nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo jinou fyzickou osobu. Dle Nejvyššího soudu může dle tohoto ustanovení nastat „nepředvídaná“ nutnost přerušit přestávku u všech zaměstnanců, nejen u stěžovatele. Citované ustanovení se však vztahuje na zcela jinou situaci. Pokud by zaměstnanec během obědové pauzy v kuchyňce například zpozoroval, že někdo zapomněl zastavit tekoucí vodu nebo vypnout některý z elektrospotřebičů, nebo pokud by na pracovišti byla otevřená okna a z důvodu průvanu či bouřky by hrozilo, že může dojít k jejich rozbití, byl by zaměstnanec podle § 249 odst. 2 zákoníku práce povinen proti bezprostředně hrozící škodě sám zakročit, a to i přesto, že by zrovna čerpal přestávku na odpočinek. Pro vznik tzv. zakročovací povinnosti však musí být splněna podmínka bezprostřední naléhavosti zákroku (viz Horna, V., Hůrka, P., § 249 [Povinnost zaměstnance předcházet škodám]. In: Doležilek, J., Doudová, S., Horna, V., Hůrka, P., Kahle, B., Košnar, M., Randlová, N., Roučková, D., Vysokajová, M. *Zákoník práce: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2020 [Systém ASPI]). Situace stěžovatele, který měl být během obědové pauzy připraven nejpozději do tří minut zasáhnout a plnit pokyny zaměstnavatele, nelze pod ustanovení § 249 odst. 2 zákoníku práce v žádném případě subsumovat.

52. Pokud tedy obecné soudy v napadených rozhodnutích vyložily § 88 zákoníku 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, která je pro výklad daného ustanovení zákoníku práce vysoce relevantní. Přestávky v práci jsou totiž – na rozdíl od přiměřené doby na jídlo a oddech – neplacenými dobami odpočinku, s nimiž může zaměstnanec nakládat dle své volné úvahy.

D. Nepoložení předběžné otázky Nejvyšším soudem

53. Stěžovatel v závěru ústavní stížnosti uvádí, že dovolací soud se měl dopustit porušení jeho procesních práv též tím, že zcela opomenul posoudit, zda by měl vznést předběžnou otázku k Soudnímu dvoru, a její nepoložení řádně neodůvodnil. Nejvyšší soud v řízení před Ústavním soudem uvedl, že k položení předběžné otázky neshledal potřebu, neboť řešení věci záviselo pouze na výkladu pojmů vnitrostátního práva.

54. Soudní dvůr má v rámci řízení o předběžné otázce ve smyslu čl. 267 Smlouvy o fungování Evropské unie pravomoc rozhodovat skutečně pouze o výkladu a platnosti unijního práva; nemůže posuzovat soulad ustanovení vnitrostátních právních předpisů s unijním právem (srov. např. rozsudek Soudního dvora ze dne 28. 3. 1995 ve věci C-346/93 Kleinwort Benson, ECLI:EU:C:1995:85). Vnitrostátní soudy se však mohou na Soudní dvůr obrátit s otázkou na výklad či platnost ustanovení unijního práva, je-li pro řešení věci relevantní. Vystane-li taková otázka při jednání před vnitrostátním soudem poslední instance, je tento soud podle čl. 267 odst. 3 SFEU povinen obrátit se na Soudní dvůr; může tak učinit i bez návrhu účastníka, což je v posuzované věci relevantní, neboť stěžovatel dovolacímu soudu vytýká právě to, že potřebu položení předběžné otázky sám neposoudil.

55. V ustálené judikatuře Soudního dvora jsou přitom uvedeny tři výjimky z této povinnosti podle čl. 267 odst. 3 SFEU (srov. rozsudek Soudního dvora ze dne 6. 10. 1982 ve věci 283/81 CILFIT, ECLI:EU:C:1982:335; srov. též potvrzení této doktríny v rozsudku Soudního dvora ze dne 6. 10. 2021 ve věci C-561/19 Consorzio Italian Management, ECLI:EU:C:2021:799). Vnitrostátní soudy poslední instance se nemusí obrátit na Soudní dvůr, jestliže: 1. předmětná otázka unijního práva není významná pro řešení daného případu; 2. již existuje ustálená judikatura Soudního dvora k dané otázce (tzv. *acte éclairé*; srov. např. usnesení sp. zn. I. ÚS 1646/13 ze dne 25. 6. 2013; usnesení sp. zn. II. ÚS 1173/15 ze dne 1. 12. 2015; či usnesení sp. zn. I. ÚS 2389/15 ze dne 19. 1. 2016); a 3. výklad a správná aplikace unijního práva jsou natolik zřejmé, že nedávají žádný prostor pro rozumné pochybnosti (tzv. *acte claire*; srov. např. usnesení sp. zn. I. ÚS 2553/07 ze dne 15. 2. 2010 či usnesení sp. zn. I. ÚS 1324/08 ze dne 17. 9. 2008).

56. Ústavní soud na tomto místě připomíná, že jeho úkolem je ochrana ústavnosti, zatímco položení předběžné otázky je otázkou unijního práva. Vysoký standard kladený na vnitrostátní soudy poslední instance v ustanovení čl. 267 odst. 3 SFEU tedy není předmětem dohledu ústavních soudů. Na druhou stranu však Ústavní soud opakovaně uvedl, že za určitých okolností může nepoložení předběžné otázky v rozporu s právem Evropské unie zapříčinit i porušení ústavně garantovaných práv na spravedlivý proces (čl. 36 odst. 1 Listiny) či na zákonného soudce (čl. 38 odst. 1 Listiny); nepoložení předběžné otázky může být rovněž porušením čl. 6 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, jak ve své judikatuře opakovaně uvedl i Evropský soud pro lidská práva [srov. nález sp. zn. I. ÚS 1434/17 ze dne 11. 6. 2018 (N 108/89 SbNU 593), body 69 a 70 a judikatura tam citovaná].

57. Pokud by stěžovatel sám navrhoval dovolacímu soudu položení předběžné otázky, ústavně relevantním zásahem do jeho práv by byla situace, pokud by se dovolací soud s takovým návrhem nevypořádal vůbec nebo by se s ním sice vypořádal, avšak jeho odůvodnění by bylo nesrozumitelné či zcela neudržitelné (nález sp. zn. I. ÚS 1434/17, bod 72). Z ustálené judikatury Ústavního soudu dále plyne, že pouhé konstatování soudu poslední instance, že výklad daného problému unijního práva považuje za zřejmý, rovněž nelze za řádné odůvodnění považovat; zejména takové konstatování nestačí v situaci, kdy je názoru soudu oponováno účastníkem řízení [srov. nález sp. zn. II. ÚS 1009/08 ze dne 8. 1. 2009 (N 6/52 SbNU 57), bod 22]. Zároveň však platí, že pouhé tvrzení účastníka řízení, že vyvstala potřeba položení otázky, samo o sobě nestačí k tomu, aby byla založena povinnost soudu ve smyslu čl. 267 odst. 3 SFEU, pokud soud současně nedospěje k tomu,

že mu povinnost k předložení předběžné otázky skutečně vyvstala (srov. usnesení sp. zn. I. ÚS 1324/08 ze dne 17. 9. 2008).

58. Porušením procesních práv garantovaných Listinou (čl. 36 odst. 1 a čl. 38 odst. 1 Listiny) by byl rovněž takový postup soudu poslední instance, který by předběžnou otázku nepoložil svévolně, tedy v rozporu s principem právního státu (srov. výše citovaný nálezn sp. zn. II. ÚS 1009/08). Porušením přitom není každé nepoložení předběžné otázky, které je v rozporu s unijním právem, nýbrž pouze zásadní a kvalifikované pochybení při takovém rozhodování (srov. usnesení sp. zn. IV. ÚS 154/08 ze dne 30. 6. 2008 či usnesení sp. zn. II. ÚS 2463/12 ze dne 24. 6. 2014). Podle citované judikatury Ústavního soudu lze jednání soudu považovat za svévoli, jestliže 1. rozhodující soud posledního stupně měl sám pochybnosti ohledně správného výkladu unijního práva, přesto však předběžnou otázku nepoložil, 2. rozhodující soud se úmyslně odchýlil od ustáleného výkladu dané otázky Soudním dvorem, aniž by zahájil řízení o předběžné otázce, nebo 3. v situaci, kdy neexistovala (nebo zatím neexistuje) ustálená judikatura Soudního dvora k dané otázce nebo tato judikatura nepokrývá celou problematiku, a soud překročil míru svého uvážení a vyložil unijní právo bez položení předběžné otázky, ačkoli bylo třeba jednoznačně upřednostnit jiný názor na výklad či platnost unijního práva (srov. výše citovaný nálezn sp. zn. II. ÚS 1009/08, bod 23; či usnesení sp. zn. III. ÚS 3400/12 ze dne 6. 3. 2014).

59. V nyní projednávaném případě je klíčové vnímat napadené rozhodnutí Nejvyššího soudu v kontextu existující judikatury Soudního dvora shrnuté výše v části C tohoto nálezu. Stěžovatel ve svých podáních na existující judikaturu Soudního dvora opakovaně upozorňoval a Nejvyšší soud se stěžovatelem souhlasil, že ustanovení § 88 zákoníku práce zpracovává předpisy unijního práva, a že proto musí být při jeho výkladu respektována i judikatura Soudního dvora. Zároveň však v odůvodnění uvedl, že stěžovatelem předloženou judikaturu nelze na projednávanou věc vztáhnout, neboť v projednávané věci jde o právní otázku posouzení „prací, které nemohou být přerušeny“. V tomto ohledu je důležité upozornit na to, že v napadeném rozhodnutí došel Nejvyšší soud ke stejným právním závěrům jako v dřívější skutkově obdobné věci (rozsudek ze dne 12. 6. 2018, č. j. 21 Cdo 6013/2017-448). V této skutkově obdobné věci se však po zrušujícím rozsudku Nejvyššího soudu věc vrátila k Obvodnímu soudu pro Prahu 9, který se – na rozdíl od Nejvyššího soudu – obrátil na Soudní dvůr s předběžnou otázkou týkající se výkladu pojmů „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ v unijním právu. Z odpovědi Soudního dvora, rekapitulované výše v části C tohoto nálezu, je přitom zřejmé, že právní závěry Nejvyššího soudu nejsou udržitelné.

60. Ve vztahu k nyní projednávané věci je klíčové posoudit časovou posloupnost výše uvedených událostí. Nejvyšší soud vydal napadené rozhodnutí v době, kdy již před Soudním dvorem probíhalo řízení ve věci C-107/19 XR, tedy v řízení o předběžné otázce položené Obvodním soudem pro Prahu 9, a to ve skutkově obdobné situaci týkající se totožné právní otázky. Stěžovatel namítá, že v tomto kontextu se Nejvyšší soud dopustil porušení jeho práva na spravedlivý proces tím, že v době vydání napadeného rozsudku (ze dne 24. 3. 2020) nerespektoval právní závěry generálního advokáta (ze dne 13. 2. 2020) v probíhajícím řízení o předběžné otázce Obvodního soudu pro Prahu 9, byť stanovisko generálního advokáta Pitruzzely bylo zveřejněno před vydáním napadeného rozhodnutí Nejvyššího soudu.

61. Ústavní soud nemůže se stěžovatelem v této věci souhlasit. Stanoviska generálních advokátů nejsou právně závazná, a to ani pro Soudní dvůr, natož pak pro vnitrostátní soudy. Jsou cenným zdrojem právní argumentace a právního myšlení v otázkách unijního práva, avšak jejich nereflexivní ve vnitrostátních soudních řízeních týkajících se skutkově obdobných případů nemůže zakládat porušení procesních práv účastníků řízení.

62. To však nic nemění na závěrech plynoucích z výše uvedené judikatury Ústavního soudu, podle níž je jednání soudu poslední instance svévolné, pokud se soud úmyslně odchýlil od ustáleného výkladu dané otázky Soudním dvorem, aniž by zahájil řízení o předběžné otázce. Jestliže si byl Nejvyšší soud vědom toho, že zcela totožná právní otázka je předmětem řízení před Soudním dvorem ve skutkově obdobné věci a že generální advokát Soudnímu dvoru navrhuje postupovat jinak, než dříve v téže věci rozhodl Nejvyšší soud, a to především na základě již existující prejudikatury Soudního dvora, včetně rozsudku ve věci C-518/15 Matzak, na který opakovaně odkazoval stěžovatel, pak lze postup Nejvyššího soudu vedoucí k vydání napadeného rozhodnutí ze dne 24. 3. 2020 označit za svévolný. **Porušením čl. 36 odst. 1 Listiny není samotné nepoložení předběžné otázky dovolacím soudem, nýbrž svévolný postup dovolacího soudu v rozporu s ustáleným výkladem dané otázky Soudním dvorem, aniž by dovolací soud zahájil řízení o předběžné otázce.**

63. S ohledem na výše uvedené okolnosti totiž nelze odůvodnění napadeného rozhodnutí Nejvyššího soudu označit za udržitelné (obhajitelné a přesvědčivé vyargumentované), jak vyžaduje ustálená judikatura Ústavního soudu, neboť Nejvyšší soud při výkladu a aplikaci vnitrostátních právních norem majících svůj původ v unijním právu nedostatečně zohlednil existující judikaturu Soudního dvora a odchýlil se od jeho rozhodovací praxe, aniž by Soudnímu dvoru položil předběžnou otázku. Tím došlo k porušení práva stěžovatele na soudní ochranu zaručeného čl. 36 odst. 1 Listiny, které zahrnuje též právo na řádné (dostatečné) odůvodnění soudního rozhodnutí, resp. povinnost soudů vypořádat se se všemi námitkami účastníků majícími vztah k projednávané věci v míře odpovídající jejich závažnosti [viz např. nález sp. zn. I. ÚS 2903/14 ze dne 12. 5. 2015 (N 94/77 SbNU 377), bod 37; nález sp. zn. III. ÚS 1265/16 ze dne 19. 6. 2018 (N 114/89 SbNU 723), bod 58; nález sp. zn. I. ÚS 113/02 ze dne 4. 9. 2002 (N 109/27 SbNU 213); nález sp. zn. I. ÚS 593/04 ze dne 20. 12. 2005 (N 230/39 SbNU 443); nález sp. zn. II. ÚS 435/09 ze dne 2. 6. 2009 (N 129/53 SbNU 623); nález sp. zn. III. ÚS 3328/09 ze dne 29. 4. 2010 (N 99/57 SbNU 289); nález sp. zn. II. ÚS 2086/14 ze dne 16. 9. 2014 (N 170/74 SbNU 469), bod 34; či nález sp. zn. I. ÚS 2346/14 ze dne 25. 9. 2014 (N 177/74 SbNU 543), bod 14].

64. Nad rámec všech výše uvedených argumentů ještě Ústavní soud nemůže nechat bez reakce námitku vedlejšího účastníka, podle něhož je samotné položení předběžné otázky Obvodním soudem pro Prahu 9 v podobné věci porušením či relativizováním zavedených zásad české soudní praxe, které vyvolává skutečné zneklidnění. Po vstupu České republiky do Evropské unie jsou všechny vnitrostátní soudy rovněž soudy unijními. Jejich povinností je tak mimo jiné i aplikace ustanovení unijního práva. I v situacích vázanosti kasačními rozhodnutími soudů vyšší instance mají obecné soudy právo předložit Soudnímu dvoru žádost o rozhodnutí o předběžné otázce, a to v jakémkoli okamžiku řízení, který považují za vhodný (viz rozsudek Soudního dvora ze dne 15. 1. 2013 ve věci C-416/10 Križan, ECLI:EU:C:2013:8, bod 71; či rozsudek Soudního dvora ze dne 22. 6. 2010 ve spojených věcech C-188/10 a C-189/10 Melki a Abdeli,

ECLI:EU:C:2010:363, body 41 až 45). Postup prvoinstančního soudu, který po kasačním rozhodnutí dovolacího soudu položí Soudnímu dvoru předběžnou otázku na výklad unijního práva, je tedy v souladu s ustálenými principy unijního práva a není důvodem pro zneklidnění.

E. Závěr

65. Na základě všech výše uvedených argumentů Ústavní soud uzavírá, že napadenými rozhodnutími bylo porušeno právo stěžovatele na spravedlivou odměnu za práci dle čl. 28 Listiny ve spojení s právem na soudní ochranu dle čl. 36 odst. 1 Listiny. Ústavní soud proto podle § 82 odst. 2 písm. a) zákona o Ústavním soudu vyhověl ústavní stížnosti a podle § 82 odst. 3 písm. a) tohoto zákona napadená rozhodnutí zrušil.

Poučení: Proti rozhodnutí Ústavního soudu se nelze odvolat.

V Brně dne 18. října 2021

Ludvík David
předseda senátu