



ÚS: Zaměstnancům náleží odměna i za přestávku s neustálou pohotovostí

Vydáno: 27.10.2021, 10:42

Brno - Zaměstnancům náleží odměna i za dobu, kdy jsou podniku k dispozici, připravení okamžitě zasáhnout. Ústavní soud (ÚS) vyhověl stížnosti bývalého hasiče z ostravského letiště, který se soudí o peníze za přestávky na jídlo a oddech. I během přestávek totiž musel být neustále připravený k akci a v případě požáru zasáhnout nejpozději do tří minut i na nejvzdálenějším místě letiště. Znovu musí rozhodovat Krajský soud v Ostravě.

"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," stojí v nálezu soudkyně zpravodajky Kateřiny Šimáčkové.

"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," zdůraznili soudci v nálezu.

Bývalý hasič původně uspěl u ostravského soudu, který rozhodl, že se má celá směna včetně plánovaných přestávek započítat jako odpracovaná doba. Následně však Nejvyšší soud v jiné, podobné kauze zaujal opačné stanovisko, a tak nakonec s nárokem nepochodil ani ostravský hasič. Justice rozhodla, že mu za plánované přestávky žádná odměna nenáleží a že fakticky během obědové pauzy nikdy nebyl povolán k výkonu práce, a tak není důvod ho za "držení pohotovosti na pracovišti" odměňovat.

Podle ústavních soudců ale soudy chybovaly. V pracovněprávních vztazích je vždy třeba vymezit, zda je posuzovaný čas pracovní dobou, anebo dobou odpočinku - třetí možnost právní úprava nepřipouští. Držení pohotovosti je pak podle ÚS pracovní dobou, přičemž není relevantní, zda během přestávek někdy došlo k zásahu.

Práci, která si v těchto případech zaslouhuje spravedlivou odměnu, je pouhá připravenost zasáhnout, nikoli zásah samotný, konstatovali ústavní soudci. Je podle nich samozřejmě možné odměňovat dobu pohotovosti v rámci pracovní doby podle jiných zásad, než dobu běžného výkonu práce. Nemůže však být neplacená, pokud zaměstnanec nenakládá s časem podle své volné úvahy.

Ústavní soudci v dnešním nálezu zkritizovali Nejvyšší soud za to, že dostatečně nezohlednil evropskou judikaturu ani řízení o předběžné otázce, které probíhalo u Soudního dvora EU.