



# Nepřetržité odpočinky – podle SDEU je počítáme všichni špatně!

Zdroj: shutterstock.com

**Dne 2. 3. 2023 vydal Soudní dvůr EU (dále jen „SDEU“) rozsudek ve věci C-477/21 (MÁV-START), který, alespoň viděno českým pohledem, zcela revolučně vykládá pojmy nepřetržitý odpočinek v týdnu a nepřetržitý denní odpočinek. Vyjít tomuto výkladu vstříc v české praxi bude pro mnohé zaměstnavatele velice náročné a pro některé stávající provozy se specifickým rozvržením pracovní doby nejspíše zcela nemožné.**

## Skutkový stav

Maďarské soudy ve sporu strojvedoucího s jeho zaměstnavatelem řešily, jak se mají správně počítat jeho nepřetržité odpočinky v práci. V souladu s kolektivní smlouvou měl zaměstnanec právo mezi dvěma pracovními dobami na denní odpočinek v místě bydliště v délce 12 hodin, ke které se přičítala standardizovaná doba na cestu v délce dvakrát 30 minut.

Kromě toho mu zaměstnavatel jednou týdně poskytoval týdenní dobu odpočinku v trvání nejméně 48 hodin po sobě jdoucích. Pokud v konkrétním týdnu nebylo poskytnutí takové doby možné, zaměstnavatel mu poskytl nepřetržitou dobu odpočinku v trvání nejméně 42 hodin tak, aby mu mohla být poskytnuta v průměru v délce nejméně 48hodin.

Pokud však byla zaměstnanci poskytnuta týdenní doba odpočinku, stejně jako v případě, kdy zaměstnanec čerpal dovolenou, nebyl mu poskytnut denní odpočinek ani doba na cestu. Zaměstnanec se u vnitrostátního soudu domáhal určení, že má právo na denní odpočinek i bezprostředně před nebo po své týdenní době odpočinku nebo dovolené.

## Předběžné otázky

Vnitrostátní soud v Miškovci si však nebyl jistý, co se rozumí pojmem „týdenní doba odpočinku“ dle evropské směrnice o pracovní době<sup>[1]</sup>, a proto položil SDEU hned několik pro praxi velice zajímavých otázek:

1. Je denní odpočinek dle směrnice o pracovní době součástí týdenní doby odpočinku dle této směrnice?
2. Musí být týdenní doba odpočinku dle směrnice o pracovní době nejméně 35 po sobě jdoucích hodin, pokud neexistují objektivní, technické nebo organizační podmínky, které by to vylučovaly?
3. Pokud členský stát (či kolektivní smlouva) stanoví poskytnutí nepřetržitě týdenní doby odpočinku v delší délce, než stanoví jako minimální standard směrnice o pracovní době, musí být poskytnut rovněž denní odpočinek zaručený touto směrnicí vedle této doby nepřetržitě týdenního odpočinku?
4. Má zaměstnanec právo na minimální denní dobu odpočinku dle směrnice o pracovní době, která musí být poskytnuta během 24 hodin, pokud z jakéhokoli důvodu nemusí v následujících 24 hodinách pracovat?
5. Musí být denní odpočinek dle směrnice o pracovní době poskytnut před týdenní dobou odpočinku dle této směrnice?

## **SDEU k první a druhé otázce**

Směrnice o pracovní době v čl. 5, nadepsaném *Týdenní doba odpočinku*, stanoví, že: *Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3.* Podstatou první a druhé otázky v kontextu tohoto ustanovení bylo, zda denní odpočinek[2] je součástí týdenní doby odpočinku[3], nebo zda výše citovaný článek směrnice o pracovní době stanoví pouze minimální délku jedné nepřetržité týdenní doby odpočinku v rozsahu 24 hodin.

SDEU nejprve dospěl k závěru, že členské státy mají povinnost zaručit, aby zaměstnanci měli skutečně právo na minimální denní a týdenní doby odpočinku stanovené směrnicí o pracovní době[4]. Z toho pro SDEU vyplývá, že členské státy musí postupovat tak, aby tato ustanovení směrnice o pracovní době nebyla zbavena své podstaty.

Směrnice o pracovní době stanoví právo na denní odpočinek a právo na týdenní dobu odpočinku ve dvou samostatných ustanoveních, z čehož dle SDEU vyplývá, že se jedná o dvě samostatná práva, která sledují odlišné cíle spočívající v tom, že v případě denního odpočinku umožňují zaměstnanci vzdálit se z pracovního místa na určený počet hodin, které musí nejen po sobě následovat, ale též následovat bezprostředně po pracovní době, a v případě týdenní doby odpočinku umožňují zaměstnanci odpočinek během každého sedmidenního období.

Pomocí dalších argumentů SDEU dochází k závěru, že jelikož právo na denní odpočinek a právo na týdenní odpočinek jsou dvě samostatná práva, je třeba zaručit zaměstnancům skutečné využití každého z nich. Z toho pak dle SDEU vyplývá, že doba denního odpočinku se přičítá nikoli k 24 hodinám odpočinku uvedeným v článku 5 směrnice za účelem vytvoření celkové týdenní doby odpočinku v délce nejméně 35 hodin, ale k samostatné a oddělené týdenní době odpočinku v délce nejméně 24 hodin stanovené v tomto ustanovení.

## **SDEU ke třetí otázce**

Výrazy, které používá směrnice o pracovní době, je nutné dle SDEU chápat jako autonomní pojmy unijního práva a vykládat je jednotně na celém území EU. Dále SDEU připomíná, že směrnice o pracovní době opravňuje jednotlivé členské státy, aby zavedly ustanovení, která jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, nebo aby napomáhaly nebo umožňovaly uplatňování kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery, které jsou pro tuto ochranu příznivější. Tato příznivější ustanovení ovšem nemohou zaměstnance zbavit jiných práv – v tomto případě práva na denní odpočinek.

Jinými slovy, stanoví-li vnitrostátní předpisy týdenní dobu odpočinku delší než 24 po sobě jdoucích hodin, měl by být zaměstnanci i přes to kromě této doby poskytnut ještě denní odpočinek.

## **SDEU ke čtvrté a páté otázce**

Již z dřívější judikatura SDEU uvádí, že je ke splnění cíle, aby si zaměstnanec mohl skutečně odpočinout, potřebné garantovat zaměstnanci možnost vzdálit se z pracovního místa na určený počet hodin, které musí nejen po sobě následovat, ale též následovat bezprostředně po pracovní době. Jen tak se zaměstnanec může uvolnit a zbavit únavy z výkonu svých povinností.

Z toho plyne, že bezprostředně po pracovní době musí mít zaměstnanec právo na dobu denního odpočinku, a to nezávisle na tom, zda po této době odpočinku bude následovat

pracovní doba či nikoli. Pokud má být zaměstnanci zároveň poskytnuta i doba týdenního odpočinku, může tato doba začít běžet až poté, co zaměstnanec vyčerpá denní odpočinek.

Je-li tedy zaměstnanci poskytnuta týdenní doba odpočinku, má tento zaměstnanec rovněž právo na dobu denního odpočinku, která předchází týdenní době odpočinku.

## **Závěr – dopady do českého právního prostředí**

Český zákoník práce[5] rozlišuje nepřetržitý odpočinek v týdnu a nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny. Jak vyplývá přímo z názvu, nepřetržitý odpočinek v týdnu[6] je snahou českého zákonodárce o transpozici minimální týdenní doby odpočinku podle směrnice o pracovní době[7]. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny[8], který má být dle právě projednávané novely zákoníku práce[9] přejmenován na nepřetržitý denní odpočinek, je pak promítnutím transpozice denního odpočinku podle směrnice o pracovní době[10].

Z výše uvedeného rozsudku vyplývá, že česká právní úprava se vydala podobnou cestou jako ta maďarská, tedy že stanovila delší dobu týdenního odpočinku. Pravděpodobně tak učinila s tím, že v rámci stanovení týdenního odpočinku zahrнула do jeho rozsahu i denní odpočinek. Tomu by odpovídala i jeho česká minimální délka v rozsahu 35 hodin – tedy vlastně součet minimálního denního odpočinku 11 hodin dle článku 3 směrnice o pracovní době a minimálního týdenního odpočinku 24 hodin dle článku 5 směrnice o pracovní době.

Výše popsaný rozsudek SDEU však říká, že tato úvaha je chybná a že zaměstnanci mají vedle minimálního týdenního odpočinku v rozsahu alespoň 24 hodin vždy právo i na denní odpočinek. Pokud dojde k souběhu denního a týdenního odpočinku, musí být poskytnuty oba, a to postupně s tím, že ten denní je poskytován jako první. To v českém právním prostředí znamená, že by musel být jednou týdně poskytnut odpočinek nejméně 46 hodin po sobě jdoucích (11 + 35 hodin). I při využití maximálního krácení odpočinků ze zákonných důvodů[11] by to poté bylo minimálně 32 hodin po sobě jdoucích (8 + 24 hodin).

Bohužel už v současnosti mnohým zaměstnavatelům dodržování nepřetržitých odpočinků činí velké problémy, a to i za využití zákonného krácení. Aplikace výše popsaného rozsudku tak bude pro velkou část zaměstnavatelů obtížná, pro některé by dokonce znamenala, že budou muset opustit dlouhodobě zaužívané modely pravidelného rozvrhování pracovní doby, protože ty takto prodloužené odpočinky v týdnu prostě neobsahují.

**JUDr. Michal Peškar,**  
partner

**JUDr. Bc. Jan Vácha, Ph.D.**  
MPSV – aktuálně vyslaný národní expert do Evropské komise

[11] Ustanovení § 90 odst. 2 a § 92 odst. 3 zákoníku práce.

### **§ 90**

**(1)** Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin, zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

**(2)** Odpočinek podle odstavce 1 může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku

**a)** v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,

**b)** v zemědělství,

**c)** při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména

**1.** ve veřejném stravování,

**2.** v kulturních zařízeních,

**3.** v telekomunikacích a poštovních službách,

**4.** ve zdravotnických zařízeních,

**5.** v zařízeních sociálních služeb<sup>22a</sup>),

**d)** u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,

**e)** při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

## Nepřetržitý odpočinek v týdnu

### § 92

**(1)** Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin.

**(2)** Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.

**(3)** V případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších 18 let pouze tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin, s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.