



PŘESTÁVKY V PRÁCI

Mgr. Michal Vrajík, advokát

JUDr. Radim Marada, advokátní koncipient

Z hlediska pracovní doby lze každou hodinu, minutu a vteřinu života zaměstnance označit buď jako pracovní dobu, nebo jako dobu odpočinku. Zatímco v pracovní době je zaměstnanec povinen vykonávat práci (popř. být na pracovišti připraven k jejímu výkonu), doby odpočinku představují nepracovní úseky života zaměstnance, které mu slouží mimo jiné k regeneraci pracovních sil po delším výkonu práce nebo k omezení expozice nežádoucím faktorům. Nejkratší dobou odpočinku jsou přitom přestávky v práci, jejichž rozbor je tématem tohoto článku. Právní předpisy rozlišují mezi přestávkami v práci na jídlo a oddech a bezpečnostními přestávkami. Tohoto členění se proto drží též autoři článku.

PŘESTÁVKA V PRÁCI NA JÍDLO A ODDECH

Nejtypičtější formou přestávky v práci je **přestávka v práci na jídlo a oddech**. Jejím smyslem je **umožnit zaměstnanci krátkodobou úlevu od deletrujícího výkonu práce**. Jedná se o jeden z projevů povinnosti zaměstnavatele zajistit uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, což je jedna ze základních zásad pracovněprávních vztahů zakotvená v § 1a odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Zákoník práce tuto zásadu rozvádí v § 88 tak, že zaměstnavateli stanovuje podmínky, za nichž je povinen zaměstnanci poskytnout přestávku v práci na jídlo a oddech.

Institut přestávky v práci na jídlo a oddech prošel v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie poměrně zásadní změnou. „Starý“ zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.) vycházel z pojetí, že přestávka v práci na jídlo a oddech se započítává do pracovní doby v rozsahu 30 minut za směnu¹. V souvislosti s přípravou České republiky na vstup do Evropské unie byl však „starý“ zákoník práce v této oblasti novelizován a s účinností od 1. ledna 2001 byl novelou zákoníku práce² § 89 odst. 5 „starého“ zákoníku práce změněn tak, že přestávka v práci na jídlo a oddech se nově nezapočítává do pracovní doby. Tím bylo učiněno zadost požadavkům tehdejší směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby³.

Od té doby úprava přestávky v práci na jídlo a oddech nedoznala žádných změn a nyní je už tradičně vnímána jako doba odpočinku. Přestávka v práci na jídlo a oddech **není součástí směny**, což je výslovně stanoveno v § 88 odst. 4 zákoníku práce. Zaměstnanec tedy

¹ Srov. § 89 odst. 5 „starého“ zákoníku práce, ve znění účinném do 31. prosince 2000.

² Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ve znění účinném do 31. prosince 2006.

³ Článek 6 bod 2 Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

není během této přestávky povinen vykonávat práci, a zaměstnavatel na druhou stranu není povinen práci zaměstnanci přidělovat, ani mu během této doby platit mzdu nebo plat. V tom se právní úprava přestávky v práci na jídlo a oddech neodlišuje od delších dob odpočinku (např. doba odpočinku mezi směnami nebo nepřetržitého odpočinku v týdnu), jejím specifikem je tedy v podstatě hlavně **krátkodobé trvání** a zásah do směn.

Praxe někdy řeší, kdo určuje dobu čerpání přestávky v práci na jídlo a oddech. Je nutno vyjít z toho, že pracovní dobu do směn rozvrhuje zásadně zaměstnavatel (viz § 81 odst. 1 zákoníku práce). Logickým důsledkem pak je, že v rámci rozvrhování pracovní doby **rozhoduje zaměstnavatel též o době čerpání přestávky v práci** na jídlo a oddech a o dalších důležitých parametrech. Ačkoliv tedy zákoník práce hovoří o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech, de facto dobu jejího čerpání určuje zaměstnavatel obdobným způsobem jako začátky a konce jednotlivých směn.

PŘÍKLAD 1

Ve společnosti Kitax, s. r. o., jsou směny rozvrženy zaměstnavatelem ve vnitřním předpise o pracovní době tak, že se pracuje od pondělí do pátku od 7:00 do 15:30 s tím, že od 12:00 do 12:30 čerpají všichni zaměstnanci přestávku v práci na jídlo a oddech. Takové rozvržení pracovní doby je zcela v souladu se zákoníkem práce a doba čerpání přestávky v práci vyplývá přímo z rozvrhu směn.

PŘÍKLAD 2

Ve společnosti Bottlecaps, a. s., jsou směny rozvrženy zaměstnavatelem v pracovním řádu tak, že se pracuje od pondělí do pátku od 7:00 do 15:30 s tím, že v době od 11:00 do 13:30 si má každý zaměstnanec vyčerpat přestávku v práci na jídlo a oddech v délce 30 minut. I toto rozvržení pracovní doby je zcela v souladu se zákoníkem práce s tím, že zaměstnavatel musí prakticky umožnit, aby v jím vymezené době zaměstnanci měli reálně možnost si přestávku v práci vyčerpat.

PODMÍNKY POSKYTNUTÍ PŘESTÁVKY V PRÁCI NA JÍDLO A ODDECH

Základní podmínky, kdy je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci přestávku v práci na jídlo a oddech, upravuje § 88 zákoníku práce. Protože tento typ přestávky v práci slouží k regeneraci pracovní síly zaměstnance v důsledku nepřetržitého výkonu práce po určitý čas, odpovídají parametry poskytování přestávky tomuto účelu. Zaměstnavatel je tedy povinen poskytnout přestávku v práci na jídlo a oddech:

- po **nepřetržitém výkonu v práci** trvajícím nejdéle 6 hodin; a
- v době trvání nejméně **30 minut**; s tím, že
- k jejímu určení **nesmí dojít na začátku nebo na konci směny** (např. na konci 6hodinové směny strávené nepřetržitým výkonem práce by poskytnutí této přestávky postrádalo jakýkoliv význam, neboť by v podstatě „kolidovala“ s dobou odpočinku mezi směnami, příp. nepřetržitého odpočinku v týdnu).

Jde-li o podmínku **nepřetržitého výkonu práce**, je třeba upozornit na časté omyly, kdy dochází ke směřování nepřetržitého výkonu práce s celkovou délkou směny. Na délce směny přitom nezáleží, neboť její trvání o délce 6 hodin nebo více ještě nutně neznamená, že během ní došlo k nepřetržitému výkonu práce v zákonem požadovaném rozsahu. Je tedy nutné zabývat se tím, jak je směna rozvržena. Délka směny má ovšem svůj význam v tom, že v případě směny v délce 6 hodin nebo kratší nemůže dojít ani k nepřetržitému výkonu práce v tomto časovém rozsahu a zaměstnavateli nevzniká povinnost přestávku poskytnout.

PŘÍKLAD 3

Ve společnosti Dollada, k. s., jsou směny rozděleny do dvou částí od 8:00 do 12:00 a od 15:00 do 19:00. Přestože celková délka směny činí 8 hodin, není třeba zaměstnancům poskytovat přestávku v práci na jídlo a oddech, protože nedojde k souvislému výkonu práce v délce nejméně 6 hodin.

PŘÍKLAD 4

Zaměstnankyně paní Dlouhá má ve společnosti Dollada, k. s., sjednanu kratší pracovní dobu a pracuje od pondělí do pátku od 8:00 do 12:00. Paní Dlouhá není třeba poskytovat přestávku v práci na jídlo a oddech, neboť rovněž nedojde k souvislému výkonu práce v délce nejméně 6 hodin.

Podmínka nepřetržitého výkonu práce je nicméně tzv. relativně kogentní, což znamená, že se **zaměstnavatel smí odchýlit ve prospěch zaměstnance** a rozhodnout, že mu poskytne přestávku v práci na jídlo a oddech i po kratším výkonu práce. Stejně tak není důležitá ani délka směny jako taková, protože i ve směnách kratších než 6 hodin je v zásadě pohledem výše uvedeného pravidla přípustné, aby zaměstnavatel zaměstnanci určil čerpání takové přestávky.

PŘÍKLAD 5

Okolnosti jako v příkladu 1. Pan Komárek má sjednanu kratší pracovní dobu v délce 30 hodin týdně s tím, že pracuje v pěti 6hodinových směnách od 7:00. Přestože by pan Komárek nemusel mít přestávku v práci na jídlo a oddech (výkon práce nepřesahuje 6 hodin), společnosti Kitax, s. r. o., nic nebrání v tom rozvrhnout panu Komárkovi směny od 7:00 do 13:30 s přestávkou v práci na jídlo a oddech od 12:00 do 12:30 už jen proto, že přestávku v daný čas čerpají všichni zaměstnanci společnosti.

Právní úprava přestávky v práci na jídlo a oddech rovněž bere do úvahy **vyšší standardy ochrany mladistvých zaměstnanců** (tj. zaměstnanců mladších 18 let). S ohledem na neukončený tělesný a duševní vývoj mladistvého zaměstnance pro vznik povinnosti tuto přestávku poskytnout **postačí 4,5 hodiny nepřetržitého výkonu práce**. Přestávku je navíc u mladistvých zaměstnanců zaměstnavatel povinen poskytnout vždy, a to i pokud mladistvý koná práce, které nemohou být přerušeny. U mladistvých zaměstnanců tedy není možný ten postup, kdy se zaměstnanci v případech nepřerušitelných prací poskytuje jen přiměřená doba na oddech a jídlo (viz dále v tomto článku).

PŘÍKLAD 6

Okolnosti jako v příkladu 1. Ve společnosti Kitax, s. r. o., pracuje na dobu určitou též nezletilý syn pana Komárka, a to rovněž s kratší pracovní dobou v délce 30 hodin týdně rozvrženou do pěti 6hodinových směn. Společnost Kitax, s. r. o., musí v tomto případě ale zajistit, aby syn pana Komárka měl pracovní dobu rozvrženou tak, že přestávku v práci bude moci čerpat již po 4,5 hodinách nepřetržitého výkonu práce. Standardní rozvržení, kdy směna začíná v 7:00 a přestávka je od 12:00, tedy vůči synovi pana Komárka nelze využít a společnost Kitax, s. r. o., bude muset buď nastavit začátek směny na 7:30, nebo umožnit čerpání přestávky v práci dříve, tj. při začátku směny v 7:00 nejpozději v 11:30.

Suspence pracovněprávního vztahu během čerpání přestávky znamená, že **zaměstnanci odpadá povinnost během jejího trvání konat ve prospěch zaměstnavatele práci**⁴, plnit jeho pokyny i zdržovat se na pracovišti zaměstnavatele⁵. Zaměstnavatel ovšem fakticky

⁴ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. ledna 2007, sp. zn. 21 Cdo 42/2006, publikovaný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod číslem R 93/2007 civ.

⁵ Viz usnesení Ústavního soudu ze dne 16. září 2010, sp. zn. III. ÚS 2387/10.

nemá (a z podstaty věci ani mít nemůže) kontrolu nad tím, jakým způsobem zaměstnanec tuto přestávku tráví. To znamená, že **zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přikázat, aby přestávku v práci na jídlo a oddech využil ke konkrétnímu účelu** nebo konkrétním způsobem.

Zaměstnanci na druhou stranu **nemůže vzniknout nárok na poskytnutí jakékoliv kompenzace** (mzdy nebo platu, příp. jiného peněžitého plnění), pokud by během přestávky ve prospěch zaměstnavatele konal práci. Opačný výklad by byl podle názoru autorů v rozporu se smyslem a účelem právní úpravy, protože by zaměstnavatel byl v podstatě „zbaven“ možnosti přestávku poskytnout; zda a kdy by došlo k jejímu čerpání, by u takového pojetí záviselo čistě na uvážení zaměstnance. K obdobným závěrům ostatně dospěla již i judikatura Ústavního soudu⁶.

PŘÍKLAD 7

Okolnosti jako v příkladu 5. Pan Komárek jako správný vitarián jí pouze tepelně neupravené potraviny (tzv. raw food). Nosí si tedy s sebou do práce vlastní obědy, které zpravidla stihne sníst již za 15 minut a od 12:15 znovu pracuje. To je ovšem čistě problém pana Komárka a za dobu od 12:15 do 12:30 nemá nárok ani na mzdu, ani na „dřívější odchod“ z práce.

DÉLKA PŘESTÁVKY NA JÍDLA A ODDECH A JEJÍ URČOVÁNÍ

Zákoník práce v § 88 odst. 1 stanoví minimální délku této přestávky, a to **30 minut**. Ve druhém odstavci téhož ustanovení je dále uvedeno, že **byla-li** přestávka v práci na jídlo a oddech **rozdělena**, musí aspoň **jedna její část činit nejméně 15 minut**. Zákonodárce tudíž počítá s tím, že zaměstnavatel může přestávku rozdělit. Jediné výslovné omezení je stanovení minimální délky jedné části. To ovšem neznamená, že zaměstnavatel může ve zbývajícím rozsahu postupovat zcela svévolně, protože **další omezení je nutno dovodit ze smyslu a účelu přestávky v práci**.

Zaměstnavatel by tak měl vzít v potaz, že **účelem přestávek v práci** je umožnit, aby zaměstnanec mohl tento časový úsek využít k regeneraci sil a ke stravování. Z toho lze podle názoru autorů dovodit, že při rozdělení přestávky na kratší úseky by žádná část neměla činit méně než 5 až 10 minut. Kratší úseky nelze využít k dostatečnému odpočinku (zpravidla není ani možné opustit pracoviště). Účelové dělení této přestávky (resp. její zbývající části, jejíž délku zákoník práce výslovně neupravuje) např. po minutových úsecích proto autoři považují za obcházení právní úpravy.

Analogicky se lze opřít např. o právní úpravu tzv. bezpečnostních přestávek (viz také dále v tomto článku). Právní předpisy stanoví jako minimální rozsah těchto přestávek „v kuse“ čas vyjádřený v násobcích 5 minut⁷. I z toho lze usuzovat, že část přestávky v práci na jídlo a oddech o nepřetržitém trvání v délce 5 minut je na samé hranici přijatelnosti, a lze jen doporučit, aby zaměstnavatel (pokud bude přestávku rozdělovat) používal úseky ještě delší.

⁶ Viz usnesení Ústavního soudu ze dne 16. září 2010, sp. zn. III. ÚS 2387/10, v němž Ústavní soud dovodil, že „V případě, že v nepřetržitém provozu svým zaměstnancům nařídí v konkrétním časovém úseku, jako tomu bylo v projednávané věci, čerpat přestávky na jídlo a oddech, nemůže zaměstnanec (navíc zpětně) žádat jejich proplacení s argumentem, že mu jejich čerpání nedovolovala technologická a funkční nepřerušitelnost směnného provozu.“

⁷ Srov. např. § 7 odst. 2 a 3 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „nařízení o BOZP“), podle kterých musí bezpečnostní přestávka v případě prací vykonávaných v nízké teplotě v souvislosti s přerušením expozice takovým nepříznivým mikroklimatickým podmínkám alespoň 5, resp. 10 minut. Obdobně např. i § 25a nařízení o BOZP upravující bezpečnostní přestávky spojené s minimálními opatřeními k ochraně zdraví při práci s celkovou fyzickou a lokální svalovou zátěží a další případy.

PŘÍKLAD 8

Společnost Kardana, s. r. o., určuje čerpání přestávek v práci rozdělené do více úseků takto: Směna trvá od 8:00 do 16:30 s tím, že přestávky jsou určeny od 9:00 do 9:10, od 11:00 do 11:05 a pak od 12:45 do 13:00. Takové určení čerpání přestávek v práci je ještě přípustné. Pokud by ale byly přestávky určovány kupř. od 9:00 do 9:02, pak od 9:30 do 9:32 atd., už by bylo možné brát situaci jako obcházení smyslu a účelu právní úpravy a de facto by to znamenalo, že společnost Kardana, s. r. o., čerpání přestávek v práci v zákonném rozsahu neumožňuje.

Stanovená délka přestávky v práci na jídlo a oddech je zákoníkem práce upravena jako minimální, **zaměstnavatelé tedy v zásadě nic nebrání tuto přestávku prodloužit, resp. rozvrhnout směny tak, aby přestávka v práci byla delší.** Může tak navíc činit zdánlivě bez omezení i v případě kratších pracovních úvazků. Při tomto postupu by měl ovšem zaměstnavatel dbát na to, že ne vždy může být takové prodloužení v souladu se zájmy zaměstnance. Rovněž při rozdělení směny do více úseků musí zaměstnavatelé odměňující platem brát v potaz, že jim může vzniknout povinnost poskytnout zaměstnanci příplatek za rozdělenou směnu.

Ačkoliv je přestávka v práci dobou odpočinku, je její postavení specifické v tom, že na rozdíl od jiných dob odpočinku není spojena s ukončením výkonu práce v daný den. Zaměstnanec se sice může vzdálit z pracoviště a trávit tuto přestávku, jak uzná za vhodné, ale pouze tak, aby nejspoději s jejím skončením byl opět připraven k výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele, tudíž prakticky je během této doby odpočinku omezen v tom, jak ji bude trávit.

Zaměstnavatel by se při vědomí výše uvedeného měl tedy vyvarovat postupu, kdy svévolně (aniž by to např. odůvodňovaly vážné provozní důvody nebo jiné relevantní okolnosti) bude plánovat přestávky v práci na jídlo a oddech v takovém rozsahu, kdy by to ze strany zaměstnance mohlo být vnímáno jako nátlak nebo šikana. Obecně by tedy zaměstnavatel neměl zneužívat svého nadřízeného postavení a toho, že právě zaměstnavatel organizuje práci a rozvrhuje pracovní dobu. Rovněž při určování délky a čerpání přestávek v práci musí zaměstnavatel postupovat **rovně a vyvarovat se nerovného zacházení a diskriminačního jednání.**

PŘÍKLAD 9

Ve společnosti Pandenius, a. s., je pracovním řádem stanoveno, že směna začíná v 8:00 a končí v 17:00 s tím, že přestávka v práci na jídlo a oddech činí 1 hodinu a doba jejího čerpání se určuje po dohodě s nadřízeným zaměstnancem. I takový postup je podle zákoníku práce přípustný s tím, že hodinová přestávka není natolik dlouhá, aby byla považována za šikanózní či zneužívající. Zaměstnavatel bude při kontrole povinen prokázat, že v praxi zaměstnanci skutečně přestávky mají možnost vyčerpat.

PŘIMĚŘENÁ DOBA NA ODDECH A JÍDLO

Přestávka v práci na jídlo a oddech je charakterizována tím, že během ní zaměstnanec nevykonává práci, nemusí být přítomen na pracovišti zaměstnavatele a ani nemusí dodržovat pokyny zaměstnavatele. V praxi ale existují **práce, které pro jejich povahu není možné přerušit,** a v takovém případě (nejde-li o mladistvé zaměstnance, viz výše) je na místo přestávky v práci na jídlo a oddech poskytována přiměřená doba na oddech a jídlo.

Základní schéma, kdy a jak je namísto přestávky poskytována „pouze“ přiměřená doba na oddech a jídlo, lze shrnout následovně:

- zaměstnanec vykonává **práce, které nemohou být přerušeny;**
- přiměřená doba na oddech a jídlo **trvá pouze po čas nezbytný pro to, aby se zaměstnanec občerstvil a dostatečně zregeneroval pracovní sílu,** a to tak, aby nebyl ohrožen provoz, který nemůže být přerušen;

- tato **doba se započítává do pracovní doby**, a tudíž na rozdíl od přestávky v práci na jídlo a oddech náleží zaměstnanci za tuto dobu mzda nebo plat.⁸

PŘÍKLAD 10

Zaměstnanec pan Volný pracuje jako obsluha jaderného reaktoru. Toto pracoviště nemůže opustit a dohled nad reaktorem musí zajistit bez přerušení po celou směnu. Směna pana Volného trvá od 6:00 do 18:00. Pan Volný nemá právo na přestávku v práci na jídlo a oddech; zaměstnavatel mu však musí zajistit alespoň přiměřenou dobu na oddech a jídlo. Za tuto dobu, v níž si pan Volný sedne k monitoru počítače, dá si kávu a bagetu, ale stále je připraven zasáhnout při nenadálé události, náleží panu Volnému mzda (plat) a započítává se do pracovní doby.

Hraničním ukazatelem tedy je, zda dotyčný zaměstnanec vykonává **práce, které je možné s ohledem na jejich povahu přerušit**. Pokud práce přerušit nelze, má zaměstnanec nárok pouze na přiměřenou dobu na oddech a jídlo, která je součástí směny, a tím i pracovní doby.

Podmínky, **kdy se jedná o nepřerušitelné práce**, pak byly opakovaně předmětem výkladu v judikatuře Nejvyššího soudu. Obecně tak Nejvyšší soud uvádí, že „*povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnanci přiměřenou dobu pro oddech a jídlo ... 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.*“⁹

Nejvyšší soud pak v nedávné době několikrát judikoval, že přerušit lze z tohoto pohledu i práci člena hasičského záchranného sboru, a to s odůvodněním, že: „*Zatímco nepřetržitě probíhající technologický proces, který nelze přerušit, vyžaduje průběžnou kontrolu a aktivitu zaměstnance, v daném případě tomu tak není.*“¹⁰ Nejvyšší soud tak zaujal stanovisko, že **podmínka nepřerušitelnosti práce vychází z technologického procesu, jenž nemůže být přerušen z fyzikálních nebo obdobných důvodů**, a zaměstnanec je tedy povinen do tohoto procesu neustále zasahovat, nebo mu být alespoň neustále přítomen. Zaměstnanec-hasič naopak neuspěl s argumentací, že může být v rámci čerpání této přestávky kdykoliv zavolán k výjezdu, čímž se vytrácí povaha přestávky v práci na jídlo a oddech.

Autoři s tímto názorem Nejvyššího soudu nesouhlasí, protože podle nich nedostatečně doceňuje základní účel přestávky v práci na jídlo a oddech. Během přestávky totiž dochází k suspenzi pracovněprávního závazku v tom směru, že zaměstnanec není povinen dodržovat pokyny zaměstnavatele. Ve výše řešeném případě mohlo dojít k tomu, že hasič bude zavolán k výjezdu, a v tu chvíli zde po celou dobu „přestávky“ trvala povinnost řídit se pokyny zaměstnavatele. To podle názoru autorů vylučuje možnost nahlížet na tento časový úsek jako na přestávku v práci na jídlo a oddech, ale naopak právě jako na přiměřenou dobu na oddech a jídlo.

Výše uvedené **nelze zaměňovat s prací v nepřetržitém provozu** (tedy provozu, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu). Ta znamená pouze to, že v takovém provozu se zaměstnanci nepřetržitě střídají – neznamená to ovšem automaticky, že by taková práce neumožňovala její přerušování.

⁸ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. ledna 2007, sp. zn. 21 Cdo 42/2006. Konkrétně v tomto kontextu Nejvyšší soud popsal rozdíl mezi přestávkou v práci na jídlo a oddech a přiměřenou dobou na oddech a jídlo následovně: „*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.*“

⁹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. ledna 2007, sp. zn. 21 Cdo 42/2006.

¹⁰ Viz rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 12. června 2018, sp. zn. 21 Cdo 6013/2017, a ze dne 24. března 2020, sp. zn. 21 Cdo 3521/2019.

Posouzení povahy práce je tudíž nezávislé na povaze provozu jako takového, a v rámci nepřetržitého provozu tedy bývají konány práce, které lze přerušit, **a tedy se zaměstnancům poskytuje přestávka v práci na jídlo a oddech.**¹¹

PŘÍKLAD 11

Zaměstnankyně paní Novotná pracuje jako zdravotní sestra na oddělení JIP, které je nepřetržitým provozem. Paní Novotná pracuje v nepřetržitém pracovním režimu, nicméně její práce je organizována tak, že se postupně vystřídá s ostatními sestrami na též oddělení a může čerpat přestávku v práci v délce 30 minut. Přestože tedy paní Novotná pracuje v nepřetržitém pracovním režimu, má právo na přestávku v práci na jídlo a oddech, a nenáleží jí tedy „jen“ přiměřená doba na oddech a jídlo.

BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKY

Dalším druhem přestávky v práci je **bezpečnostní přestávka**. U těchto přestávek zákoník práce v § 89 pouze rámcově **upravuje základní pravidla a nároky** a dále pravidla **souběhu** této přestávky **s přestávkou v práci na jídlo a oddech**. Kdy vzniká nárok na bezpečnostní přestávku, potom stanoví zvláštní právní předpisy.

Zákoník práce tedy představuje rámcovou normu, která definuje základní pravidla poskytování bezpečnostních přestávek a nároky zaměstnance, konkrétní případy bezpečnostních přestávek ovšem neobsahuje. Jedná se obecně řečeno o **případy, kdy je zaměstnanec vystaven rizikovým faktorům, vyžadujícím aby byly práce přerušeny** nad rozsah přestávky v práci na jídlo a oddech z důvodu ochrany bezpečnosti a zdraví zaměstnance.

Výčet situací, kdy zaměstnanci vzniká nárok na bezpečnostní přestávku, je tedy roztroušen v řadě zvláštních právních předpisů, včetně přímo použitelných předpisů Evropské unie. Konkrétně může jít např. o:

- bezpečnostní přestávku **řidičů městské hromadné dopravy**, kdy po 4 hodinách řízení musí následovat bezpečnostní přestávka v trvání nejméně 30 minut (§ 19 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů);
- bezpečnostní přestávku **řidiče zajišťujícího silniční přepravu zboží a cestujících**, kdy po 4 a půl hodinách řízení musí mít řidič nepřerušenou přestávku po dobu 45 minut, která může být rozložena na úseky o délce 15 a 30 minut (článek 7 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85, ve znění pozdějších předpisů);
- bezpečnostní přestávku **v případě vystavení zaměstnance hluku nebo vibracím překračujícím přípustný expoziční limit**, v rozsahu trvání 15 nebo 10 minut (§ 9 odst. 6 a § 17 odst. 3 nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací, ve znění pozdějších předpisů);
- bezpečnostní přestávku **v případech výkonu činností, které jednotvárně a jednostranně zatěžují organismus** (§ 5 odst. 1 písm. a) zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů);

¹¹ Viz usnesení Ústavního soudu ze dne 16. září 2010, sp. zn. III. ÚS 2387/10.

- bezpečnostní přestávky **stanovené v rámci výkonu státního zdravotního dozoru orgánem ochrany veřejného zdraví** (§ 84 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů);
- bezpečnostní přestávky **v případech stanovených nařízením o BOZP**, jakožto jedno z opatření k ochraně zdraví zaměstnanců při vystavení rizikovým nebo námahu zvyšujícím faktorům. Konkrétně se může jednat o bezpečnostní přestávky při:
 - nadměrné zátěži teplem (§ 4 odst. 1 citovaného nařízení);
 - nadměrné zátěži chladem (§ 7 odst. 2 a 3 citovaného nařízení);
 - práci s celkovou fyzickou a lokální svalovou zátěží (§ 25a citovaného nařízení);
 - práci s podmíněně přijatelnými a nepřijatelnými pracovními polohami (§ 27a citovaného nařízení);
 - práci spojené s ruční manipulací s břemenem (§ 30 odst. 1 citovaného nařízení);
 - práci spojené s monotonií a práci spojené s vnuceným pracovním tempem (§ 33 citovaného nařízení);
 - práci se zrakovou zátěží (§ 35 citovaného nařízení); a
 - práci trvalého charakteru při výkonu rizikové práce podle zákona o ochraně veřejného zdraví za podmínek tam uvedených (§ 39 odst. 1 citovaného nařízení).

Ustanovení § 89 odst. 1 zákoníku práce zároveň stanoví, že tato přestávka se započítává do pracovní doby. To má samozřejmě za následek, že za **bezpečnostní přestávku náleží zaměstnanci mzda nebo plat**, a to i když během ní práci zaměstnanec v žádném případě nekoná a ani k jejímu výkonu není připraven. Naopak povaha bezpečnostních přestávek vyžaduje, aby nebyl zaměstnanec po dobu jejího čerpání vystaven nepříznivým nebo námahu zvyšujícím faktorům, s nimiž příslušné právní předpisy spojují nárok na čerpání přestávky.¹²

PŘÍKLAD 12

Zaměstnanec pan Topinka pracuje jako řidič v přepravě zboží. Směna mu začíná v 6:00 ráno. Pan Topinka má právo nejpozději v 10:30 na bezpečnostní přestávku v délce nejmeně 45 minut (lze rozložit na dva úseky v délce 30 a 15 minut). Tato bezpečnostní přestávka se započítává do pracovní doby (a do směny) a náleží za ni mzda nebo plat.

SOUBĚH BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKY A PŘESTÁVKY V PRÁCI NA JÍDL A ODDECH

V praxi se často stává, že dojde k **souběhu bezpečnostní přestávky a přestávky v práci na jídlo a oddech**. K těmto situacím dochází proto, že zatímco poskytnutí přestávky v práci na jídlo a oddech má svůj odraz v rozhodnutí zaměstnavatele, samozřejmě v limitech stanovených zákonem (viz výše), povinnost poskytnout bezpečnostní přestávky vyplývá přímo z příslušných právních předpisů, a to zpravidla po nepřetržitě době výkonu určité činnosti nebo expozice nepříznivým nebo námahu zvyšujícím faktorům.

Pokud se tak stane, má **po dobu trvání bezpečnostní přestávky tato přednost před přestávkou v práci na jídlo a oddech**. To znamená, že v rozsahu bezpečnostní přestávky spadajícím do takové přestávky se situace **posuzuje jako bezpečnostní přestávka s tím**, že přestávka v práci na jídlo a oddech je samozřejmě zachována – praktický význam to má ten, že za dobu souběhu přestávek zaměstnanci přísluší mzda nebo plat a doba souběhu se započítává do pracovní doby.

¹² Srov. např. již citovaný § 7 odst. 2 nařízení o BOZP, podle něž musí čerpání bezpečnostní přestávky z důvodu nadměrné expozice chladu probíhat v ohřívárně se zařízením na prohřívání rukou, tedy odděleně od místa, kde panují tyto extrémní mikroklimatické podmínky.

Neznamená to ovšem, že by přestávka v práci na jídlo a oddech byla automaticky placená celá, pokud k souběhu dojde. Pokud např. bezpečnostní přestávka připadne na prvních 10 minut přestávky v práci na jídlo a oddech, trvá souběh jen těchto prvních 10 minut. To znamená, že prvních 10 minut se zaeviduje jako bezpečnostní přestávka s nárokem na mzdu nebo plat a se zápočtem do pracovní doby (směny) a zbývajících 20 minut bude „klasickou“ neplacenou přestávkou v práci na jídlo a oddech (již nespádající do pracovní doby).

PŘÍKLAD 13

Okolnosti jako v příkladu 12. Pan Topinka v 10:30 zastaví na odpočívadle a ve svém oblíbeném motorestu posečká do 11:00, dá si zde rovnou i oběd a kávu. Pan Topinka tudíž vyčerpá souběžně jak přestávku v práci na jídlo a oddech, tak bezpečnostní přestávku. Z hlediska pracovní doby a nároku na mzdu či plat se celá doba od 10:30 do 11:00 posoudí jako bezpečnostní přestávka, a tudíž výkon práce.

PŘESTÁVKY NA KOJENÍ

Specifickým druhem přestávky v práci jsou konečně též přestávky na kojení podle § 242 zákoníku práce. Tyto přestávky jsou poskytovány výlučně zaměstnankyním, které kojí své děti, a to za účelem kojení. Počet a délku těchto přestávek v práci dělí zákoník práce v závislosti na věku dítěte a délce týdenní pracovní doby takto:

- jestliže zaměstnankyně pracuje po **stanovenou týdenní pracovní dobu** (tj. na plný úvazek) a má dítě **do 1 roku věku**, má právo na **2 přestávky v délce 30 minut každá** za každou směnu, a to na **každé dítě**;
- jestliže zaměstnankyně pracuje po **stanovenou týdenní pracovní dobu** (tj. na plný úvazek) a má dítě od 1 roku věku **do 1 roku a 3 měsíců věku**, má právo na **1 přestávku v délce 30 minut** za každou směnu, a to na **každé dítě**;
- jestliže zaměstnankyně pracuje po **kratší týdenní pracovní dobu nejméně v rozsahu poloviny** stanovené týdenní pracovní doby (tj. na částečný, nejméně však poloviční úvazek) a má dítě **do 1 roku věku**, má právo na **1 přestávku v délce 30 minut za každou směnu**, a to na **každé dítě**;
- ostatní zaměstnankyně, byť kojící, právo na přestávky na kojení nemají.

Tuto úpravu lze přitom oprávněně kritizovat, protože není správné odvíjet počet a délku přestávek na kojení od délky pracovní doby, ale **od délky směny**. Jinak řečeno, i zaměstnankyně s úvazkem ve výši 0,2 může mít směnu 1× týdně stejně dlouhou jako zaměstnanci pracující na plný úvazek, ale nebude jí náležet žádná přestávka na kojení. Lze proto doporučit, aby tuto ne zcela dokonalou právní úpravu zaměstnavatelé reflektovali ve svých vnitřních předpisech a právo kojících žen na přestávky na kojení upravili výhodněji nad rámec zákona.

Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a přísluší za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Jde tedy o zvláštní „mix“, kdy podobně jako bezpečnostní přestávky se tyto přestávky považují za součást pracovní doby, avšak nepřísluší za ně mzda či plat, ale náhrada mzdy či platu. Pro zaměstnavatele to znamená zvýšenou administrativu srovnatelnou např. s návštěvou lékaře (vyšetření nebo ošetření) v pracovní době, kdy rovněž zaměstnanec za část směny pobírá mzdu nebo plat a za část směny jejich náhradu.

ZÁVĚR

Předmětem tohoto článku bylo představit základní otázky související s problematikou přestávek v práci. Vždy je nutno si pamatovat, že jejich poskytování je základní povinností zaměstnavatele. V některých aspektech má sice zaměstnavatel i zde „volnější“ ruku, nicméně jakékoliv uvážení zaměstnavatele musí respektovat základní účel výše rozebrané právní úpravy a nesmí být na újmu zaměstnanci.