

21. 4. 2021

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

K nutnosti zachování minimálního denního nepřetržitého odpočinku při více pracovních vztazích u jednoho zaměstnavatele

Soudní dvůr Evropské unie na jaře tohoto roku konečně vynesl pracovní právní obcí dlouho očekávaný rozsudek ve věci sporu o to, jak je nutno posuzovat dodržení minimálního denního odpočinku v případě, kdy zaměstnanec má sjednáno u jednoho zaměstnavatele více pracovních vztahů.[1]

Závěry tohoto judikátu budou mít vliv i na český právní řád a na výklad § 34b odst. 2 v souvislosti s § 90 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, jelikož se jedná o výklad minimálního denního odpočinku dle směrnice o pracovní době[2], jejíž požadavky jsou členské státy povinny řádně transponovat do vnitrostátních právních řádů. Cílem tohoto článku je čtenářům příslušný rozsudek přiblížit a v závěru z něho vyvodit možné dopady na český právní řád.

Přiblížení skutkových okolností sporu

Akademie ekonomických studií v Bukurešti se účastnila projektu odvětvového operačního programu rozvoje lidských zdrojů. Následně byly určité rozpočtové pohledávky vůči Akademii ekonomických studií v Bukurešti týkající se mzdových nákladů na zaměstnance tvořící realizační tým projektu prohlášeny za nezpůsobilé z důvodu překročení stropu počtu hodin, jež tito zaměstnanci mohli denně odpracovat. Zásadní argument v tomto ohledu vyplýval z článku 3 směrnice o pracovní době, ze kterého lze vyčíst za použití argumentu *a contrario* omezení výkonu práce na maximálně třináct hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, které může zaměstnanec denně odpracovat, neboť se zde říká, že každý pracovník má nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.

Kontrolní orgán měl tedy ve výše uvedeném kontextu za to, že se toto omezení nevztahuje pouze na každou pracovní smlouvu uzavřenou zaměstnancem posuzovanou v daném směru samostatně, ale musí se vycházet ze všech případně uzavřených pracovních vztahů zaměstnance u jednoho zaměstnavatele. Akademie ekonomických studií v Bukurešti byla opačného názoru. Spor byl tedy o to, zda se minimální standardy a jejich dodržení v případě více pracovních vztahů uzavřených zaměstnancem s jedním zaměstnavatelem vztahují takzvaně „na smlouvu“, nebo naopak „na pracovníka“ a tedy na veškerou jím vykonávanou práci pro zaměstnavatele v rámci těchto více pracovních vztahů.

V popisovaném případě totiž docházelo k situaci, kdy zaměstnanci byli vůči Akademii ekonomických studií jak v pracovním poměru se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin týdně, tak v dalším základním pracovním vztahu v kontextu práce na projektu, přičemž jejich výkon práce v rámci těchto pracovních vztahů běžně v součtu přesahoval uvedených 13 hodin denně.

Argumentace a závěry rozsudku Soudního dvora Evropské unie

Podstatou otázky, kterou rumunský soud předložil v diskutovaném ohledu Soudnímu dvoru Evropské unie, bylo, zda musí být článek 2 bod 1 a článek 3 směrnice o pracovní době vykládány v tom smyslu, že uzavřel-li pracovník se stejným zaměstnavatelem více základních pracovněprávních vztahů, uplatní se minimální doba denního odpočinku, jež je stanovena v článku 3 této směrnice, na tyto základní pracovněprávní vztahy vzaty jako celek, nebo na každý z příslušných pracovněprávních vztahů samostatně.

Soudní dvůr Evropské unie otevřel v daných souvislostech argumentaci konstatováním, že právo každého pracovníka na omezení maximální délky pracovní doby a doby odpočinku, zejména denní doby, je nejen pravidlem sociálního práva Unie, které má zvláštní význam, ale je rovněž výslovně zakotveno v článku 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, které článek 6 odst. 1 Smlouvy o Evropské unii přiznává stejnou právní sílu jako Smlouvám[3]. Dále v těchto souvislostech připomněl, že z ustálené judikatury Soudního dvora Evropské unie vyplývá, že při výkladu ustanovení unijního práva je třeba vzít v úvahu nejen znění příslušného ustanovení, ale i kontext, do kterého toto ustanovení zapadá, a cíle sledované právní úpravou, jejíž je součástí.

Co se týče stěžejního pojmu v oblasti, o níž je rozhodováno, uvedl, že článek 2 bod 1 směrnice o pracovní době definuje pojem „pracovní doba“ jako jakoukoli dobu, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Soudní dvůr evropské unie také opakovaně judikoval, že pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ se vzájemně vylučují a že směrnice o pracovní době mezi nimi nestanoví žádnou přechodnou kategorii.

V souvislosti s dikcí článku 3 směrnice o pracovní době pak platí, že nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin má mít „každý pracovník“. Použití výrazu „každý pracovník“ pak svědčí dle právně závazného názoru Soudního dvora Evropské unie ve prospěch výkladu článku 3 směrnice o pracovní době ve smyslu uplatnění minimálních standardů v něm obsažených ve vztahu k pracovníkovi v případě, že pracovník uzavřel se stejným zaměstnavatelem více pracovních smluv. Použitím neurčitého zájmena „každý“ totiž uvedený článek 3 směrnice o pracovní době v souvislosti s poskytnutím minimálního denního odpočinku po dobu jedenácti po sobě jdoucích hodin během každého období 24 hodin klade důraz na pracovníka, bez ohledu na to, zda se svým zaměstnavatelem uzavřel více smluv, či nikoli.

Na základě skutečností uvedených v dvou předchozích odstavcích pak Soudní dvůr Evropské unie nemohl než dospět k závěru, že není možné vyhovět požadavku uvedenému v článku 3 směrnice o pracovní době, a sice, aby každý pracovník měl denně nárok na nejméně jedenáct po sobě jdoucích hodin odpočinku, pokud jsou tyto doby odpočinku posuzovány odděleně pro každou smlouvu, která váže tohoto pracovníka k jeho zaměstnavateli. V takovém případě by totiž hodiny považované za doby odpočinku v rámci jedné smlouvy mohly představovat pracovní dobu v rámci jiné smlouvy. Tatáž doba však nemůže být podle předchozí judikatury Soudního dvora Evropské unie kvalifikována jako pracovní doba a zároveň jako doba odpočinku. Z tohoto závěru pak vyplývá, že pracovní smlouvy uzavřené pracovníkem s jeho zaměstnavatelem musí být posuzovány společně, aby mohlo být konstatováno, že doba kvalifikovaná jako denní odpočinek, odpovídá definici „doby odpočinku“ uvedené v článku 2 bodě 2 směrnice o pracovní době, tj., že se jedná o dobu, která není pracovní dobou.

Tento výklad je ostatně rovněž i potvrzen cílem této směrnice, jelikož účelem směrnice o pracovní době je stanovení minimálních požadavků určených ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků pomocí sblížení vnitrostátních právních předpisů týkajících se zejména délky pracovní doby. Směrnice o pracovní době tak směřuje k zaručení lepší ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků tím, že jim dává nárok na minimální, zejména denní, doby odpočinku. Pokud by totiž minimální požadavky stanovené v článku 3 směrnice o pracovní době byly vykládány v tom smyslu,

že se použijí odděleně na každou smlouvu uzavřenou pracovníkem s jeho zaměstnavatelem, byla by záruka lepší ochrany tohoto pracovníka oslabena, jelikož kumulací pracovní doby stanovené samostatně každou ze smluv uzavřených se zaměstnavatelem by mohlo být znemožněno zaručení denního odpočinku po dobu jedenácti po sobě jdoucích hodin během 24 hodin, ačkoli unijní normotvůrce považoval tuto dobu za nezbytné minimum k tomu, aby se pracovník mohl zotavit z únavy způsobené každodenní prací.

Pokud by navíc v diskutovaných souvislostech měla být ustanovení směrnice o pracovní době týkající se minimální doby denního odpočinku vykládána tak, že se uplatní odděleně na každou pracovní smlouvu uzavřenou pracovníkem se stejným zaměstnavatelem, vystavovalo by to příslušného pracovníka jako povětšinou slabší stranu základního pracovněprávního vztahu možnému nátlaku ze strany zaměstnavatele, jež by spočíval v cíli rozdělit pracovní dobu pracovníka do několika základních pracovněprávních vztahů, což by mohlo zbavit příslušná ustanovení směrnice o pracovní době jejich užitečného účinku.

Není tak s podivem, že Soudní dvůr Evropské unie v popisovaném rozhodnutí dospěl k tomu, že článek 3 směrnice o pracovní době musí být vykládán v tom smyslu, že uzavřel-li pracovník se stejným zaměstnavatelem více základních pracovněprávních vztahů, uplatní se minimální doba denního odpočinku, jež je stanovena v tomto článku, na tyto základní pracovněprávní vztahy vzaty jako celek, a nikoli na každý ze příslušných základních pracovněprávních vztahů samostatně.

Důsledky rozhodnutí Soudního dvora na vnitrostátní praxi a judikaturu

Popisovaný rozsudek je s to vyřešit dosavadní spory pracovněprávní doktríny spočívající v názorové nejednotě v souvislosti s aplikací minimálních standardů uvedených v § 90 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v situacích dle § 34b odst. 2 tohoto zákona. Zcela zásadním způsobem se tak vyjasnila právní interpretace v dané oblasti a české soudy budou povinny příslušné paragrafy vykládat eurokonformně. Byť předběžné otázky rumunského předkládacího soudu směřovaly v podobných konturách i na článek 6 směrnice o pracovní době, tedy na stanovení maximální průměrné délky týdenní pracovní doby včetně přesčasů na 48 hodin, a v souvislosti s články 3 a 6 směrnice o pracovní době i na situaci, kdy pracovník uzavře více základních pracovněprávních vztahů nikoliv s jedním, ale s více zaměstnavateli, Soudní dvůr Evropské unie se vyřčení jasného právního názoru a závěrů souvisejících s těmito otázkami vyhnul, neb seznal, že nejsou pro vyřešení předkládaného sporu relevantní. Dalo by se tedy říci, že byť se jeví logické postupovat i v těchto případech dle rozebíraného závěru Soudního dvora týkajícího se dodržení minimálního denního odpočinku při sjednání více základních pracovněprávních vztahů s jedním zaměstnavatelem, závazný judikát ze strany Soudního dvora Evropské unie v daném ohledu neexistuje. Postavena na jisto je tak pouze situace, kdy zaměstnanec uzavře více základních pracovněprávních vztahů s jedním zaměstnavatelem, a to ještě pouze v kontextu výkladu dodržení minimálního odpočinku mezi směny dle § 90 odst. 2 zákoníku práce, nikoliv již v souvislosti s dodržением maximálních limitů průměrné týdenní pracovní doby v kontextu délky stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance dle § 79 zákoníku práce a maximálního rozsahu práce přesčas dle § 93 zákoníku práce.

Pro jednotlivce to pak v rámci českého právního řádu v případném sporu se zaměstnavatelem znamená oprávnění dovolávat se závazných závěrů z rozsudku Soudního dvora Evropské unie plynoucích před vnitrostátními soudy, a to i přesto, že by stát případně směrnici do vnitrostátního práva implementoval buď nesprávně, nebo i přesto, že její požadavky provedené do vnitrostátního práva jsou dosud v rámci českého právního řádu nesprávně interpretovány. Jednotlivec se tak může dovolávat přímého účinku rozebíraných ustanovení evropské směrnice vůči zaměstnavateli, který požadavky těchto ustanovení nedodržuje, neboť po rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie se již tato ustanovení jeví jako bezpodmínečná a dostatečně přesná.

Závěrem

Jedná se o významný judikát Soudního dvora Evropské unie, který vnesl do oblasti dodržování minimálního denního odpočinku v situacích, kdy zaměstnanec uzavřel více základních pracovněprávních vztahů, jasno. Bohužel pouze v souvislosti se situací, kdy byly tyto základní pracovněprávní vztahy uzavřeny s jedním zaměstnavatelem. Mnozí odborníci si tak možná od Soudního dvora Evropské unie v rámci řešení této kauzy slibovali více, neb měl potenciál vyřešit danou problematiku jak v kontextu více základních pracovněprávních vztahů uzavřených jedním zaměstnancem s více zaměstnavateli, tak v kontextu maximální průměrné týdenní pracovní doby. Tento potenciál nebyl naplněn a českému zákonodárci se tak dozajista oddechlo.

Situace, kterou Soudní dvůr postavil na jisto, je snadno v rámci českého právního řádu řešitelná změnou právní interpretace. Pokud by však Soudní dvůr Evropské unie shodně judikoval i v případě uzavření více základních pracovních vztahů jedním zaměstnancem s více zaměstnavateli, situaci by již nebylo možno tak snadno vyřešit pouhou změnou interpretace pracovněprávních předpisů, avšak byla mi nutná i jejich změna, která by v daném ohledu nebyla vůbec jednoduchá.

Jedno je však v souvislosti s rozebíraným rozsudkem taktéž jisté. Společně s ním přichází alespoň částečný konec zaměstnanců Supermanů se zvláštní schopností vykonávat pro jednoho zaměstnavatele na základě více sjednaných základních pracovněprávních vztahů v rámci dne práci, která v extrémních případech překročila svým rozsahem i 24 hodin, tj. rozsah, kterým se vyznačuje délka kalendářního dne.



Mgr. Jan Vácha, Ph.D.,

odborník v oblasti pracovního práva a pracovněprávní legislativy,
zaměstnanec odboru pracovněprávní legislativy Ministerstva práce a sociálních věcí ČR – vedoucí oddělení kolektivního vyjednávání

[1] Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 17. března 2021 ve věci C-585/19 Academia de Studii Economice din București proti Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale, ECLI:EU:C:2021:210, k dispozici >>> [zde](#).

[2] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18. 11. 2003, s. 9), viz blíže například k dispozici >>> [zde](#).

[3] Tedy Smlouvě o evropské unii a Smlouvě o fungování Evropské unie.

Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)