

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

K otázce minimální doby denního odpočinku dle rozsudku Soudního dvora Evropské unie

Soudní dvůr EU se v novém rozhodnutí C-585/19 vyjádřil k situaci, kdy má zaměstnanec dvě pracovní smlouvy u jednoho zaměstnavatele. Jednoznačně uzavřel, že minimální dobu odpočinku mezi směnami je v takovém případě nutné posuzovat za oba pracovní poměry dohromady. Jak se k této otázce staví český zákoník práce?

Minimální doba odpočinku a maximální délka týdenní pracovní doby je upravena na úrovni Evropské unie ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „**Směrnice 2003/88**“), kterou ČR implementovala v zákoně č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Zákoník práce**“).

Dne 17. března 2021 vydal Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „**SDEU**“) rozsudek ve věci C-585/19[1], v rámci kterého upřesnil výklad některých ustanovení Směrnice 2003/88 týkajících se doby minimálního odpočinku. Ve světle uvedeného rozsudku SDEU je současný výklad ustanovení Zákoníku práce týkající se minimální doby odpočinku mezi dvěma směnami potenciálně v rozporu se soudním výkladem ustanovení Směrnice 2003/88.

Shrnutí skutkového stavu a předběžných otázek

V předmětném řízení došlo ke sporu mezi Akademií ekonomických studií v Bukurešti (dále jen „**ESA**“), která obdržela nevratné evropské financování z Evropského sociálního fondu k provedení projektu rozvoje lidských zdrojů ze strany Zprostředkujícího subjektu pro operační program Lidský kapitál – Ministerstvo národního vzdělávání (dále jen „**OI POCU MEN**“). Při vyúčtování OI POCU MEN zjistil finanční nesrovnalosti ve mzdových nákladech týkajících se některých odborných zaměstnanců, kteří se projektu účastnili a kteří v některých případech vykazali více než 13 odpracovaných hodin denně, což byl maximální limit stanovený v pokynech OI POCU MEN (v souladu s ustanoveními Směrnice 2003/88). Dotčení zaměstnanci byli zaměstnaní ESA na základě několika pracovních smluv, a to individuální pracovní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou s pracovní dobou 40 hodin týdně na plný úvazek a jedné či více pracovních smluv na dobu určitou a na částečný úvazek. Z toho důvodu tito zaměstnanci zaznamenali v některých dnech celkový počet odpracovaných hodin v rozsahu 14–16 hodin denně.

Předběžné otázky položené SDEU

Rumunský soud prvního stupně v Bukurešti přerušil projednávané řízení a SDEU položil následující předběžné otázky:

1. Vztahuje se pojem „pracovní doba“ definovaný v čl. 2 bodě 1 Směrnice 2003/88 k „jakékoli době, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti“ a k jednotlivé pracovní smlouvě, nebo ke všem pracovním smlouvám uzavřeným mezi pracovníkem a zaměstnavatelem?
2. Musí být požadavky uložené členským státům v článku 3 (doba minimálního denního odpočinku) a článku 6 (maximální délka týdenní pracovní doby) Směrnice 2003/88 vykládány v tom smyslu, že zakládají limity ve vztahu k jednotlivé pracovní smlouvě, nebo ve vztahu

ke všem pracovním smlouvám uzavřeným se stejným zaměstnavatelem nebo s různými zaměstnavateli?

3. Může se veřejná instituce dovolávat přímého účinku ustanovení Směrnice 2003/88 a sankcionovat zaměstnavatele z důvodu nedodržení limitů denního odpočinku nebo maximální délky týdenní pracovní doby stanovených ve Směrnici 2003/88?

Minimální doba denního odpočinku

SDEU se z důvodu nepřislušnosti nezabýval druhou otázkou v rozsahu uzavření pracovních smluv s více zaměstnavateli a třetí otázkou. Dovodil však, že výklad ustanovení týkajících se doby denního odpočinku a maximální délky týdenní pracovní doby je vzhledem k ochrannému účelu Směrnice 2003/88 pro unijní pracovníky klíčový, a z toho důvodu je bližší výklad těchto ustanovení nezbytný.

Právo na maximální pracovní dobu a právo na denní odpočinek jsou vyjádřením základní zásady ochrany pracovníků jako slabší strany pracovněprávního vztahu a jako takové patří mezi základní pravidla sociálního práva EU. Obecně jsou tato práva upravena v článku 31 Listiny základních práv Evropské unie.^[2] K upřesnění těchto práv unijní normotvůrce stanovil limity obsažené ve Směrnici 2003/88, od kterých se členské státy nemohou odchýlit v neprospěch pracovníků. Z uvedených důvodů je třeba nahlížet na právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby a na právo na denní odpočinek jako na nezadatelná práva pracovníků, kterých se pracovníci nemohou vzdát výměnou za dodatečnou odměnu nebo jiné výhody poskytnuté zaměstnavatelem.

V případě, že by byly denní doby odpočinku posuzovány odděleně pro každou pracovní smlouvu, kterou by pracovník uzavřel se zaměstnavatelem, nebylo by možné vyhovět požadavkům Směrnice 2003/88 na 11 hodin odpočinku ve 24 hodinách, jelikož hodiny odpočinku v rámci jedné pracovní smlouvy by mohly představovat pracovní dobu v rámci jiné pracovní smlouvy. Stejná doba ale nemůže být kumulativně kvalifikována jako pracovní doba i jako doba odpočinku, jelikož by tím došlo k faktickému znemožnění uplatnění zaručené doby denního odpočinku. **SDEU dospěl k závěru, že v případě, kdy pracovník uzavře se stejným zaměstnavatelem více pracovních smluv, minimální doba odpočinku se aplikuje na pracovní smlouvy jako na celek, a ne na každou pracovní smlouvu zvlášť.**^[3]

Zákoník práce a více pracovních poměrů u jednoho zaměstnavatele

Zákoník práce upravuje dobu odpočinku zaměstnance mezi směny v ustanovení § 90. V souladu se Směrnicí 2003/88 je doba odpočinku stanovena na alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (v případě zaměstnance mladšího 18 let na alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích). Toto ustanovení má kogentní povahu a odchýlit se od něj v neprospěch zaměstnance lze pouze při splnění podmínek upravených v § 90 odst. 2 a v § 90a Zákoníku práce.

Zaměstnanec může být u stejného zaměstnavatele zaměstnán ve více základních pracovněprávních vztazích, tj. i na základě více pracovních smluv, za podmínky, že zaměstnanec na základě každé smlouvy koná jiný druh práce.^[4] Zákoník práce nestanoví, zda je na jednotlivé pracovní poměry zaměstnance pro účely stanovení doby odpočinku nahlíženo samostatně nebo společně.

Výslovnou úpravu společného posuzování více pracovních poměrů přitom Zákoník práce na jiném místě obsahuje, konkrétně v ustanovení § 79a, dle kterého délka týdenní pracovní doby mladistvého zaměstnance ve více základních pracovněprávních vztazích nesmí ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně (tedy i v případě, že mladistvý zaměstnanec uzavře pracovní poměry s různými zaměstnavateli, měli by se tito zaměstnavatelé vzájemně koordinovat, pokud jde o délku pracovní doby daného zaměstnance). Systematickým výkladem Zákoníku práce je tedy v praxi dovozováno, že doba nepřetržitého odpočinku zaměstnance mezi směny (i v týdnu) se posuzuje pro každý pracovní

poměr samostatně. Takový výklad je však v rozporu s výše popsaným rozhodnutím SDEU. Je samozřejmě otázkou, jak by se k popsané praxi postavily české soudy – zvláště pokud by se jednalo o extrémní případ, mohly by i za současné úpravy dovést obcházení zákona na straně zaměstnavatele. Nejjistějším řešením k dosažení souladu české právní úpravy se Směrnicí 2003/88 tak, jak ji vykládá SDEU, by nicméně byla legislativní úprava v oblasti dob odpočinku.

Další případy souběhu více pracovněprávních vztahů

SDEU se nevyjádřil k situaci, kdy by měl zaměstnanec více pracovních poměrů sjednaných s různými zaměstnavateli. Argumentace předložená SDEU, že stejná doba nemůže být kumulativně kvalifikována jako pracovní doba i jako doba odpočinku, jelikož by tím došlo k faktickému znemožnění uplatnění zaručené doby denního odpočinku, by se v plném rozsahu uplatnila i v této situaci. V praxi by však takový závěr byl obtížně realizovatelný a kontrolovatelný mezi různými zaměstnavateli zaměstnávajícími jednoho zaměstnance. Zaměstnavatelé by byli nuceni po zaměstnancích například požadovat potvrzení o všech jejich uzavřených pracovněprávních vztazích včetně rozvržení pracovní doby v rámci každého z nich, tak, aby se vyvarovali nařizování práce v rámci zaručené doby odpočinku. Zaměstnanci však nejsou povinni takové informace zaměstnavatelům dle Zákoníku práce sdělovat.

V české praxi mnohem častějším případem, než je souběh dvou pracovních poměrů, je souběžné uzavření pracovní smlouvy a některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Na takové dohody se dle ustanovení § 77 odst. 2 Zákoníku práce nevztahují ustanovení týkající se pracovní doby a doby odpočinku, s výjimkou limitu pro výkon práce, který nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Zde zůstává otázkou, zda je tato úprava v souladu se Směrnicí 2003/88, tak jak ji vykládá SDEU, nebo ne. Lze se domnívat, že by SDEU i v případech souběhu pracovní smlouvy a dohod trval na jejich společném posouzení pro účely doby odpočinku, a to s ohledem na výše uvedenou argumentaci související se zaručenou denní dobou odpočinku a jejího faktického uplatňování.

Doporučení

Přestože ze Zákoníku práce výslovně nevyplývá povinnost zaměstnavatele určovat dobu odpočinku ke všem pracovním smlouvám společně, lze zaměstnavatelům v případě uzavření více pracovních poměrů se stejným zaměstnancem doporučit postupovat v souladu s rozsudkem SDEU. Tedy u zaměstnanců s více pracovními poměry kontrolovat dodržování doby odpočinku tak, aby byla v rámci všech pracovních poměrů v součtu vždy minimálně 11 hodin během 24 po sobě jdoucích hodin (případně minimálně 8 hodin s nahrazením v rámci následující doby odpočinku). Zaměstnavatelé se tím vyvarují situace, že se dostanou do rozporu se Směrnicí 2003/88 tak, jak ji vykládá SDEU. Zaměstnanci dotčení takovým postupem by se mohli svých práv domáhat soudní cestou, případně i s předložením předběžné otázky českým soudem na SDEU, jehož judikatura je pro členské státy závazná.

Mgr. Barbora Suchá,
advokátka

Mgr. Kateřina Suchanová,
advokátní koncipientka



[EY Law advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Na Florenci 2116/15
110 00 Praha 1

e-mail: barbora.sucha@cz.eylaw.com

e-mail: katerina.suchanova@cz.eylaw.com

[1] Soudní dvůr Evropské unie, rozsudek ze dne 17. května 2021, C-585/19, Academia de Studii Economice din București v Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman - Ministerul Educației Naționale

[2] Článek 31 odstavec 2 Listiny základních práv EU stanoví: „Každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.“

[3] Ke stejnému závěru dospěl ve svém stanovisku i generální advokát Giovanni Pitruzzelly dne 11. listopadu 2020.

[4] § 34b Zákoníku práce.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)

- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)