

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

Kdy musí být půlhodina poskytnutá zaměstnanci na jídlo a oddech zaměstnavatelem proplacena?

Podle § 88 odst. 1 věty první zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce (dále jen „ZP“) je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Podle § 88 odst. 4 ZP se poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech nezapočítávají do pracovní doby, což znamená, že je zaměstnavatel neproplácí. Tento režim se uplatní u prací, které umožňují přerušování.

Odlišnému režimu podléhají práce, které nemohou být pro svoji povahu přerušeny. V takovém případě musí být zaměstnanci i bez přerušování provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo, přičemž se tato doba podle § 88 odst. 1 věty druhé ZP započítává do pracovní doby, a tudíž musí být zaměstnavatelem proplacena.

Důležitost správného rozlišování mezi přestávkou na jídlo a oddech (která nemusí být proplacena) a přiměřenou dobou na jídlo a oddech (která musí být zaměstnavatelem proplacena) hraje svoji roli při soudních sporech, kdy zaměstnanci žalují své bývalé zaměstnavatele a požadují proplacení těchto půlhodinových přestávek za období až tří let zpětně.

K výše uvedenému se vyjádřil poměrně nedávný náleží Ústavního soudu ze dne 18. 10. 2021, sp. zn. II.ÚS 1854/20. Ústavní soud v tomto nálezu dospěl k závěru, že bylo porušeno základní právo na spravedlivou odměnu za práci u zaměstnance letiště na pozici hasič-strojník, kterému obecné soudy nepřiznaly nárok na odměnu za neustálou a okamžitou připravenost k zásahu i během jeho přestávek na jídlo a oddech.

Obecné soudy ve svých závěrech vycházely mimo jiné z předešlé judikatury pracovně-právního senátu Nejvyššího soudu (rozsudek ze dne 12. 6. 2018, č. j. 21 Cdo 6013/2017-448), který v případě hasiče Dopravního podniku hlavního města Prahy, a. s. dospěl k závěru, že charakter práce hasiče umožňuje, aby denní řád zaměstnavatele mimo jiné stanovil přesný čas, kdy mají zaměstnanci čerpat přestávky na jídlo a oddech, aniž by tím byl jakkoli dotčen výkon služby.

Výše popsaným nálezem Ústavního soudu tedy došlo k judikatornímu vývoji v tom smyslu, že pasivní „držení pohotovosti na pracovišti“ lze za určitých okolností považovat za pracovní dobu, za kterou náleží mzda.

Nález ÚS:

Stěžovatel byl v tomto případě zavázán po celou dobu své fyzické přítomnosti na pracovišti k akceschopnosti a povinnému zásahu nejpozději do tří minut na nejvzdálenějším místě na letišti. Podstatou pracovní činnosti stěžovatele tak byla mimo jiné i neustálá připravenost k zásahu, která trvala i během přestávek na jídlo a oddech. Zaměstnavatel však zaměstnanci půlhodinové pauzy neproplácel, jelikož je posoudil jako přestávku na jídlo a oddech, namísto přiměřené doby na jídlo a oddech. Tento postup zaměstnavatele obecné soudy potvrdily, a to mimo jiné s odůvodněním, že

stěžovatel nikdy nebyl během přestávky na jídlo a oddech k výkonu práce fakticky povolán, a proto ani nebyl shledán důvod stěžovatele za neustálou připravenost k zásahu odměňovat.

Ústavní soud shledal skutečnost, zda v minulosti došlo, či nedošlo k potřebě zásahu během přestávky, za irelevantní; „Doba, po kterou je zaměstnanec připraven zasáhnout, je pracovní dobou bez ohledu na to, zda k zásahu dojde, či nikoli. Pracovník ostražky objektu přece dostane zapláceno i za směny, kdy se nikdo nepokusil do objektu vloupat, a plavčík má nárok na mzdu i za dny, kdy se v bazénu nikdo netopil. Práce hasiče rovněž spočívá z velké části v tom, že je hasič ve střežbu, tedy připraven zasáhnout, pokud si to situace bude vyžadovat. Práci, která si v těchto případech zaslouhuje podle čl. 28 Listiny spravedlivou odměnu, je pouhá připravenost zasáhnout, nikoli zásah samotný.“

Závěr Ústavního soudu:

Aby přestávka na jídlo a oddech naplňovala znaky neplacené doby odpočinku, je nutné vytvořit pro zaměstnance takové podmínky, aby se svým časem mohl nakládat dle své volné úvahy, například aby se mohl věnovat vyřizování soukromých telefonických hovorů či e-mailů, sportování, ale také nerušenému meditování či krátkému spánku na zotavenou. Tedy aby nebyl zaměstnavateli k dispozici.



Mgr. Miroslav Papoušek,
advokát



Karolína Hlavinková,
paralegal



Valíček & Valíčková
advokátní kancelář, s.r.o.

[Valíček & Valíčková, advokátní kancelář](#)

Kanceláře **Brno**: Nám. Svobody 18, Brno

Kancelář **Praha**: The Flow Building, Václavské nám. 47, Praha

Kancelář **Vyškov**: Dukelská 12, Vyškov

Kancelář **Ivančice**: Petra Bezruče 2, Ivančice

Tel.: 770 685 603

email: info@brno-advokatnikancelar.cz



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

Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)