

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

Kdy se v nepřetržitých provozech uplatňuje placená přiměřená doba na oddech a jídlo místo neplacené přestávky na jídlo a oddech?

Zaměstnanci, jenž vykonává práce, které (prokazatelně) nemohou být přerušeny, a proto mu nemůže být poskytnuta řádná přestávka v práci na jídlo a oddech za podmínek stanovených zákoníkem práce, musí být zajištěna (alespoň) přiměřená doba na oddech a jídlo. Tato doba se započítává do pracovní doby, zatímco doba (standardní) přestávky v práci na jídlo a oddech se do pracovní doby nezapočítává. Rozlišení obou situací není v praxi jednoduché, proto přinášíme výběr ilustrativních soudně projednávaných případů – dvou ze starší judikatury a jeden nejnovější.

V praxi se v případě přiměřené doby na oddech a jídlo, poskytované či spíše umožňované zaměstnanci namísto poskytnutí přestávky v práci na jídlo a oddech, jedná o situace, kdy zaměstnanec bude při práci po přiměřenou dobu odpočívat nebo jíst, což musí zaměstnavatel tolerovat. Zaměstnanec má sice možnost si na svém pracovišti chvíli oddychnout, najíst se, ale není možno, aby ve stanovenou dobu nastoupil přestávku v práci a případně opustil své pracoviště resp. jej předal jiné oprávněné a kompetentní osobě. Nejedná se tedy o přestávku v práci.

Rozhodování o tom, zda poskytnout resp. zda lze poskytnout přestávku v práci na jídlo a oddech nebo jen přiměřenou dobu na oddech a jídlo, vyžaduje individuální hodnocení konkrétních podmínek každého pracoviště, každé směny atp. V praxi je někdy obtížné takové situace, kdy se zaměstnanci skutečně poskytuje přestávka na jídlo a oddech a kdy jen přiměřená doba na oddech a jídlo, odlišit. A proto vznikají spory mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Jestliže zaměstnavatel přestávku na jídlo a oddech a přiměřenou dobu pro oddech a jídlo nerozlišuje, přináší to negativní dopady do mzdových resp. platových nároků zaměstnance. Z dlouhodobého hlediska může peněžitý nárok zaměstnance na proplacení „posčítané“ doby, za kterou mu měla, ale nebyla, poskytnuta mzda nebo plat, narůst i do zajímavých částek.

Sporné případy v praxi

1) topič

Zaměstnanec byl pracovně zařazen jako obsluha spalovny. Tato práce vyžadovala nepřetržitou činnost, která nemůže být přerušena, protože podle příslušné normy pro provoz kotlů jsou topiči povinni nevzdalovat se od obsluhovaného zařízení (možné je pouze krátkodobé vzdálení do 5 minut). Zaměstnanec tak po celou pracovní dobu nebyl nikým vystřídán, protože nikdo z přítomných zaměstnanců neměl potřebnou kvalifikaci pro tuto práci, nebyly mu poskytovány pracovní přestávky, pouze nepravdělně čerpal přiměřenou dobu na oddech a jídlo. Zaměstnavatel mu však započítával k proplacení délku směny, od níž odečetl přestávky v práci, s odůvodněním, že plných pracovní dobu soustavně nepracuje, protože má možnost si na pracovišti chvíli oddechnout a najíst se, i když není možné, aby v přesně stanovenou dobu nastoupil přestávku v práci a předal pracoviště jiné oprávněné osobě. Nejvyšší soud ČR při posuzování sporného případu v rozsudku, ze dne 3. 1. 2007, spis. zn. 21 Cdo 42/2006, vyložil, že poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci pracovní přestávku na jídlo a oddech, dochází v daném časovém úseku k suspenzi pracovního závazku a k přerušování výkonu práce, neboť zaměstnanec je povinen vykonávat práci pouze v pracovní době. Jestliže se tato přestávka

nezapočítává do pracovní doby, může se tedy jednat jen o dobu odpočinku. Poskytnutí této přestávky je ve své podstatě poskytnutím osobního volna zaměstnanci. Spornou věc posoudil NS ČR tak, že okolnost, že celou směnu zaměstnanec soustavně nepracuje v tom smyslu, že má při nepřerušném průběhu práce podle individuálních podmínek a provozních možností právo na přiměřenou dobu na jídlo a oddech, neznamená, že se tato doba stává dobou odpočinku.

2) strojník

Naproti tomu v případě, který posuzoval Ústavní pod spis. zn. III ÚS 2387/10 (nález ze dne 16. 9. 2010) zaměstnanec pracoval jako strojník čističky odpadních vod v provozu, který byl vnitřním předpisem označen jako "nepřetržitý", neboť vyžadoval 24hodinový výkon práce po sedm dnů v týdnu. V denní směně byli na pracovišti vždy dva zaměstnanci, kteří se v době čerpání přestávky na jídlo a oddech zastupovali; v noční směně pracoval jen jeden zaměstnanec, který tuto přestávku z důvodu nepřetržitého provozu údajně, jak se domníval žalující a posléze ústavní stížností podávající zaměstnanec, nemohl čerpat, a proto by mu měla být proplácena přiměřená doba na jídlo a oddech, započítávaná do pracovní doby, ačkoliv zaměstnavatel nařídil čerpání přestávky v práci. Dokazováním však bylo zjištěno, že nic zaměstnanci nebránilo v tom, aby si při noční směně udělal přestávku, neboť neměl od zaměstnavatele při výkonu práce zadán žádné konkrétní úkoly ve smyslu aktivní činnosti, které by mu v čerpání přestávky bránily. Ústavní soud konstatoval, že pokud zaměstnavatel při hodnocení provozu dospěje k závěru, že přerušení práce zaměstnance je možné, a čerpání přestávky v práci na jídlo a oddech zaměstnanci proto nařídí, přičemž zaměstnanec tuto přestávku ze své vlastní vůle nevyužije, nemůže se domáhat na zaměstnavateli za tuto dobu náhrady mzdy. Ústavní soud ve svém nálezu zdůraznil, že při poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech není rozhodující, v jakém provozu zaměstnanec pracuje, ale jaké konkrétní práce vykonává.

3) hasič a dispečerka

V nedávném a zajímavém případě, který posoudil Nejvyšší soud ČR svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 6013/2017, ze dne 12. 6. 2018, se domáhali doplatku za dobu ke mzdě z důvodu neproplacené přiměřené doby na oddech a jídlo dva zaměstnanci hasičského útvaru podniku pracující v nepřetržitém provozu, a to hasič a dispečerka z důvodu, že nemohli čerpat přestávky v práci na jídlo a oddech. Nejvyšší soud ČR odmítl názor odvolacího soudu, kterým přitakal žalujícím zaměstnancům, že jim příslušela přiměřená doba na jídlo a oddech, protože „neexistoval žádný úsek směny, ve kterém by byl vyloučen nepředpokládaný výkon práce a ve kterém by dle vnitropodnikového předpisu mohl čerpat přestávky na jídlo“. Takový přístup nebere dostatečně v úvahu, že zatímco nepřetržitě probíhající technologický proces, který nelze přerušit, vyžaduje průběžnou kontrolu a aktivitu zaměstnance, v daném případě tomu tak není. Charakter práce zaměstnanců v dané věci, zhodnotil NS ČR, umožňoval, aby denní řád zaměstnanců, vycházející z „předpokládaného“ průběhu směny, kromě jiného také stanovil přesný čas, kdy zaměstnanci mají čerpat přestávku na jídlo a oddech, aniž by tím byl jakkoli dotčen výkon služby. Je jisté možné, že nemusel být vyloučen „nepředpokládaný výkon práce“ v průběhu stanovených přestávek, avšak tyto svojí povahou nahodilé skutečnosti postrádají povahu soustavnosti prací, „které nemohou být přerušeny“.



Richard W. Fetter,

autor je právníkem specializujícím se na občanské a pracovní právo

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

Další články:

- [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](#)
- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)