

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

## Počítáte správně nepřetržitý odpočinek v týdnu?

Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby měl zaměstnanec každý týden nepřetržitý odpočinek v délce alespoň 35 hodin. Praxe ani inspektoráty práce se však neshodují v tom, jak tento „týden“ správně počítat. Nedávné rozhodnutí SDEU však přináší odpověď.



Nepřetržitý odpočinek v týdnu je požadavek evropského práva. Do českého právního řádu jej implementuje ustanovení § 92 odst. 1 zákoníku práce. Délka nepřetržitého odpočinku v týdnu musí být alespoň 35 hodin, resp. 48 hodin pro mladistvého zaměstnance, a počítá se za „týden“. Tento „týden“ definuje § 350a zákoníku práce jako „sedm po sobě následujících kalendářních dnů“.

Na první pohled jednoznačné ustanovení však při střetu s praxí nabízí dva rozdílné výklady. První je výklad liberálnější, kdy povinností zaměstnavatele je poskytnout odpočinek kdykoli v rámci každého týdne (například první týden ve čtvrtek a pátek a druhý týden v sobotu a neděli – zaměstnanec tak pracuje mezi odpočinkem sedm dní). Druhý výklad je konzervativnější. Požaduje, aby byla minimální doba odpočinku dodržena ve všech sedmidenních obdobích a aby zaměstnanec nikdy nepracoval bez odpočinku déle než pět nebo šest dnů v řadě (tedy pokud byl v jednom týdnu poskytnut odpočinek ve čtvrtek a v pátek, nesmí být v následujícím týdnu poskytnut později než v tyto dny, protože by jinak vzniklo období sedmi dnů, kdy zaměstnanec neměl předepsaný nepřetržitý odpočinek v týdnu).

Soudní dvůr Evropské unie („SDEU“) měl posoudit případ zaměstnance v portugalském kasinu. Po skončení pracovního poměru zaměstnanec zažaloval kasino za neposkytnutí nepřetržitého odpočinku v týdnu. Kasino mu totiž příležitostně rozvrhovalo pracovní dobu tak, že musel pracovat i sedm dní po sobě. Zaměstnanec nárokoval náhradu škody a vyplacení odměny za přesčasy. Argumentoval, že má být použit konzervativnější výklad, protože účelem nepřetržitého odpočinku v týdnu je regenerace sil zaměstnance, která je podle něj nezbytná vždy nejdéle po pěti nebo šesti dnech práce (tj. od odpočinku předešlého).

SDEU byl tak postaven před otázku, jak správně počítat období sedmi kalendářních dnů pro poskytnutí nepřetržitého odpočinku v týdnu podle čl. 5 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES. Ve svém rozhodnutí sp. zn. C-306/16 se přiklonil k výkladu liberálnějšímu.

Protože v této oblasti český zákoník práce přebírá text směrnice prakticky doslovně, uplatní se uvedený liberálnější výklad SDEU i v našem prostředí. Zaměstnanci je tedy možno poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu kdykoli během každého sedmidenního období. V krajním případě, kdy je v prvním týdnu odpočinek poskytnut na jeho počátku a v následujícím týdnu na samém konci, musí zaměstnanec pracovat i celých dvanáct dní v řadě.

**Tomáš Procházka,**  
partner

[Dvořák Hager & Partners, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc  
Pobřežní 394/12  
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500  
Fax: +420 255 706 550  
e-mail: [paha@dhplegal.com](mailto:paha@dhplegal.com)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## **Další články:**

- [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 - judikurní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)