

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

## Přestávky v práci

Smyslem pracovněprávního institutu „přestávky v práci“ je snaha snížit únavu zaměstnance a stimulovat jej k dalšímu požadovanému pracovnímu výkonu. Oprávněnost přestávky v práci vyplývá z faktu, že lidský organizmus je ovlivňován svým biorytmem a není schopen podávat stejně kvalitní pracovní výkon po celou dobu trvání pracovní doby.

Smyslem pracovněprávního institutu „přestávky v práci“ je snaha snížit únavu zaměstnance a stimulovat jej k dalšímu požadovanému pracovnímu výkonu. Oprávněnost přestávky v práci vyplývá z faktu, že lidský organizmus je ovlivňován svým biorytmem a není schopen podávat stejně kvalitní pracovní výkon po celou dobu trvání pracovní doby. Přestávka v práci je podle zákoníku práce jednou z dob odpočinku, je umístěná uvnitř pracovní doby ( Po novele zákoníku práce se doba trvání přestávky v práci nezapočítává do pracovní doby!!). Důvodem přestávky v práci je umožnit zaměstnanci načerpání nových sil pro zbytek pracovní doby, a tak je opodstatněným požadavkem, aby přestávka v práci měla přiměřenou délku. Zákoník práce stanoví minimální délku přestávky na jídlo a oddech na 30 minut. (Počátek a konec přestávky a její konkrétní délku stanoví s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu zaměstnavatel. Tyto otázky mohou být i předmětem úpravy v kolektivní smlouvě.) Přestávky v práci je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce, a to po každých 4,5 hodinách. Je doporučováno, aby přestávka nebyla poskytována později vzhledem ke zjištění, že po 5 hodinách nepřetržité práce se snižuje pracovní výkon, zvyšuje se únava, klesá pozornost zaměstnanců, čehož příčinou je zvýšená úrazovost.

Přestávka na jídlo a oddech je poskytována jako volno, které je plně v dispozici zaměstnance. Zaměstnanec nemusí nutně během této přestávky jíst a zaměstnavatel nemá právo kontrolovat, zda zaměstnanec efektivně odpočívá, jí apod. Základním důsledkem pro zaměstnavatele je, že zaměstnavatel v této době nemůže vůči zaměstnanci uplatnit svou dispoziční pravomoc a nemá právo zaměstnanci během přestávky udělovat práci. (Existují i však výjimky a to v případě pracovní pohotovosti či práce přesčas.)

I v době odpočinku je zaměstnanec povinen plnit určité pracovněprávní povinnosti, většinou jde o povinnost zdržet se nějakého chování (např. nevykonávat bez předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele).

Pokud jde o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu či práce zajištěna přiměřená doba pro oddech a jídlo. Tato možnost však neplatí pro mladistvé, kterým musí být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech vždy nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.

Zákoník práce výslovně zakazuje zařazení přestávky na začátek nebo konec pracovní doby neboť smysl tohoto institutu by tak nebyl naplněn.

## 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: zamyšlení 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](#)