

9. 7. 2012

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

Přestávky v práci na jídlo a oddech

Zaměstnavatel nemá povinnost zaměstnancům zajistit stravování, je však povinen zaměstnancům ve všech směnách, s výjimkou zaměstnanců vyslaných na pracovní cestu, stravování umožnit, současně je povinen poskytnout za stanovených podmínek, které si přiblížíme, zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech, popř. jen přiměřenou dobu na oddech a jídlo bez přerušování práce.

Lidský organismus není uzpůsoben pro dlouhodobý nepřetržitý výkon práce. Nepřetržitého výkonu práce bez přestávky po dobu několika hodin je sice schopen, ale pak dochází v důsledku fyzického a psychického opotřebení k poklesu výkonnosti, který se může projevit ve snížené kvalitě nebo kvantitě práce. Z toho vychází i zákoník práce:

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci (tj. ve věku do 18 let) musí být tato přestávka poskytnuta (a to vždy, za jakýchkoliv okolností) nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. (Přestávka na jídlo a oddech se poskytuje nejpozději po 6 resp. 4,5 hodinách nepřetržité práce, a to znamená, že zaměstnanec musí resp. musel po tuto dobu skutečně pracovat, nikoliv, že je pouze dána některá z dob, které se posuzují jako výkon práce, např. tzv. jiná důležitá osobní překážka v práci z důvodu ošetření nebo vyšetření zaměstnance.) Začíná-li tedy pracovní doba např. v 6 hodin, musí být přestávka v práci poskytnuta nejpozději ve 12.00 hod. Pokud zaměstnavatel zároveň zajišťuje zaměstnancům obědy formou závodního (podnikového) stravování, může pochopitelně začít jejich vydávání již dříve (např. od 11.00 hod.), aby se zaměstnanci mohli v závodní (podnikové) jídelně vystřídat.

Určení délky a počtu přestávek

Při rozhodování o délce přestávky je třeba přihlížet ke způsobu stravování zaměstnanců. Trvání doby přestávky na jídlo je třeba stanovit tak, aby umožnilo konzumaci jídla včetně času potřebného na cestu do místa stravování a zpět. (Začátek a konec přestávky stanovuje zaměstnavatel svým rozhodnutím, zpravidla ve spolupráci s odborovým orgánem, pokud odbory u zaměstnavatele působí. Zaměstnavatel může rozhodnout, že přestávka na jídlo a oddech se poskytuje všem zaměstnancům - všem zaměstnancům na určitém pracovišti najednou.) [1]

Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušování provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby. Mladistvému zaměstnanci musí vždy být poskytnuta standardní přestávka na jídlo a oddech, tedy spojená s přerušováním práce, nikoliv pouze přiměřená doba na oddech a jídlo.

Přestávka v práci na jídlo a oddech může být (pokud je to praktické) rozdělena do několika částí. Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut. (Znamená to, že v případě dělení přestávky do více částí - do více přestávek, musí jedna z nich být alespoň v rozsahu 15 minut, a ostatní přestávky v rozsahu do (nejméně) 30 minut mohou být kratší; tak mohou být poskytnuty např. jedna patnáctiminutová a tři pětiminutové přestávky.)

Délka jednotlivých částí musí být stanovena přiměřeně tak, aby nebyla příliš krátká, aby nebyl popřen účel přestávky – poskytnutí času na jídlo a oddech. [2] Poskytování kratších nebo rozmělněných přestávek do kratších (resp. velmi krátkých) časových úseků by bylo v rozporu s účelem přestávky. Horní hranice doby trvání přestávky stanovena není.

Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby. (Zaměstnanci se proto nemohou sami rozhodnout, že čerpat přestávku nebudou – kupř. proto, že drží dietu, a proto např. neobědvají - a budou odcházet z pracoviště (např., a to zpravidla nejčastěji, o třicet minut) dříve, než zaměstnanci, kteří přestávku čerpat budou. Tento postup není možný, neboť by se jím fakticky čerpání přestávky posouvalo na konec pracovní doby.) Poskytování přestávek na jídlo a oddech je věcí (povinností) zaměstnavatele, nikoliv zaměstnance, zaměstnanec proto nemůže být postihován (sankcionován) za to, že práci v době takové přestávky nepřerušuje, nicméně zaměstnanec se nemůže nároku na takovou přestávku vzdát (a zkrátit si o dobu přestávky pracovní dobu) kupř. s poukazem na to, že drží dietu a neobědvá.

Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby, a jsou tudíž neplacené (nenáleží za ně mzda nebo plat nebo jejich náhrada). Pracovní směna se o dobu přestávky v práci prodlužuje.

Přestávka může být poskytnuta i dříve, než je předepsáno; po 6 hodinách nepřetržité práce však musí být poskytnuta vždy, a to tak, aby s případnou předchozí přestávkou činila nejméně (dohromady) 30 minut. Přestože se přestávka nezapočítává do pracovní doby, zaměstnanci ji, jak už jsme uvedli, čerpat musí, ať chtějí nebo nechtějí. (Je irelevantní, zda se zaměstnanec stravuje nebo nestravuje apod.)

V praxi se lze setkat s nesprávným postupem některých zaměstnavatelů, kteří nutí zaměstnance, aby v průběhu přestávky v práci neopouštěli své pracoviště nebo objekt resp. areál zaměstnavatele. Jelikož se přestávky v práci nezapočítávají do pracovní doby, zaměstnavatel není oprávněn zaměstnancům zakázat opuštění pracoviště. Jestliže však zaměstnanec v průběhu přestávky v práci opustí pracoviště, objekt, areál zaměstnavatele a přihodí se mu úraz, nebude se samozřejmě jednat o úraz pracovní. [3]

Místo přestávky jen přiměřená doba na oddech a jídlo

Zaměstnanci, jenž vykonává práce, které (prokazatelně) nemohou být přerušeny, a proto mu nemůže být poskytnuta řádná přestávka v práci na jídlo a oddech, musí být, jak už jsme uvedli, zajištěna (aspoň) 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. Prakticky se jedná o situace, kdy zaměstnanec bude při práci po přiměřenou dobu odpočívat nebo jíst. Zaměstnavatel musí tyto situace akceptovat, neboť se fakticky jedná o výkon práce. 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 o přestávku v práci.

Přestávku v práci na jídlo a oddech a přiměřenou dobu na oddech a jídlo nelze navzájem ztotožňovat. Jestliže zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci bez přerušení provozu nebo práce přiměřenou dobu na oddech a jídlo, jde o pracovní dobu, za kterou zaměstnanci náleží mzda (nebo plat). [4]

Rozhodování o tom, zda poskytnout přestávku v práci na jídlo a oddech nebo jen přiměřenou dobu na oddech a jídlo, vyžaduje individuální hodnocení konkrétních podmínek každého pracoviště. Není vyloučeno, že zatímco v průběhu ranní či odpolední směny je možno zaměstnanci přestávku v práci poskytnout (např. na pracovišti je více zaměstnanců, kteří se mohou v této době navzájem zastoupit),

v průběhu noční práce nebo práce přesčas tomu tak není, a namísto přestávky v práci bude zaměstnanci zajištěna pouze přiměřená doba na oddech a jídlo.

Zaměstnavatel musí prokázat, že práci není možno přerušit z důvodů technologických nebo provozních, že přerušení práce nelze vyřešit organizačně (tedy že nelze zabezpečit vystřídání zaměstnanců v době jejich přestávky v práci) a že je těmto zaměstnancům i bez přerušení práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo. Při rozhodování se rovněž musí přihlídnout k hlediskům bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. [5]

Bezpečnostní přestávky

Od přestávek na jídlo a oddech se odlišují bezpečnostní přestávky, které musejí být zaměstnancům poskytovány v rámci organizace práce a pracovních postupů z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména při řízení motorových vozidel, zvedání břemen, při vnuceném tempu práce (což jsou práce, kdy si zaměstnanec nemůže volit pracovní tempo a jeho činnost je podřízena rytmu strojního zařízení nebo jiných osob), monotónní činnosti (což jsou práce spojené s trvale se opakujícími stejnými úkony), nepřetržitým používání ochranných pracovních prostředků apod. Nelze-li takové činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus, při nichž dochází k větší únavě, napětí a stresu (a tudíž i k většímu ohrožení zdraví a bezpečnosti pracovníků než u jiných zaměstnanců, jakož i ohrožení zdraví a bezpečnosti dalších osob), vyloučit z práce, musejí být přerušovány bezpečnostními přestávkami. Bezpečnostní přestávky se považují za výkon práce.

Bezpečnostní přestávky nejsou přestávkami na odpočinek od práce, ale na odpočinek od činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus. Během bezpečnostní přestávky může zaměstnanec pracovat, tedy vykonávat jiné činnosti, nikoliv však činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus, od nichž si má odpočinout. Je na zaměstnavateli, aby v tomto ohledu zorganizoval práci zaměstnancům např. vhodným střídáním různých typů činností.

Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby. Případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.

Richard W. Fetter

[1] Srovnej Bukovjan, P.: Přestávka v práci a přiměřená doba na oddech a jídlo, Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále č. 4/2007, Poradce s.r.o.

[2] Zaměstnavatel není povinen zaměstnancům zajistit stravování, je jen povinen jim stravování umožnit (t.j. umožnit, povolit jim kupř. opuštění pracoviště za účelem návštěvy restaurace v době zákonné přestávky na jídlo a oddech); tuto povinnost (umožnit stravování) však nemá zaměstnavatel vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. Nic však nebrání tomu, aby se zaměstnavatel rozhodl pro nějakou formu zajištění stravování svých zaměstnanců. Zajištění stravování a poskytnutí příspěvku na jeho úhradu je častou a efektivní výhodou (tzv. benefitem). Pro zaměstnavatele je výhodnou formou stabilizace a pracovní motivace zaměstnanců.

Zajištění stravování v průběhu pracovní směny je tedy plně osobní věcí zaměstnance. Zaměstnavatel se však může na základě vlastního rozhodnutí (popř. v důsledku kolektivního vyjednávání s odbory) na zajištění stravování svých zaměstnanců organizačně i finančně podílet (např. poskytovat příspěvek na úhradu stravování) nebo je i plně zajistit (např. v podobě tzv. závodního stravování).

Využívání zákonné přestávky na jídlo (a oddech) v průběhu pracovní směny ke konzumaci oběda (popř. jiného hlavního jídla v průběhu odpolední resp. večerní či noční směny) vede k vytváření (resp. podpoře) návyku pravidelného stravování, což má i nezanedbatelný význam v péči o zdraví. Pravidelné a kvalitní stravování přispívá k udržení dobrého (fyzického i psychického) zdravotního stavu zaměstnanců, a tím i k dlouhodobému zachování potřebné pracovní výkonnosti. Zaměstnanec je v zaměstnání obvykle spokojenější, když je zbaven nutnosti starat se sám o jídlo v průběhu pracovní směny. Někteří zaměstnanci považují za výhodnější poskytování stravenek do veřejné sítě restaurací a jídelen proto, že jejich hodnotu mohou využít k nákupu potravin pro svou rodinu (domácnost). Takovým přístupem je však ve skutečnosti negován účel uplatnění této formy zajištění stravování. Zajištění stravování ve vlastním zařízení nebo smluvní zajištění v objektu (a v režii) jiného provozovatele naplňuje funkci stravování v průběhu pracovní směny dokonaleji než poskytování stravenek do veřejné sítě restauračních a dalších stravovacích zařízení.

Srovnej Janda, K.: Stravování zaměstnanců obcí, Poradce veřejné správy č. 4/2008, Poradce s.r.o.

[3] Srovnej Zrůtký, J.: Pracovní doba, Právní rádce č. 4/2010, Economia a.s.

[4] Této problematice je na www.epravo.cz věnován samostatný příspěvek autora. (Přiměřená doba na oddech a jídlo; k dispozici >>> [zde](#))

[5] Srovnej Zrůtký, J.: Přestávky na jídlo v nepřetržitém provozu, Právní rádce č. 9/2008, Economia a.s.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | 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 - 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](#)
- [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](#)