2. 7. 2012

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

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 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 případě opustil své pracoviště resp. jej předal jiné oprávněné a kompetentní osobě. Nejedná se o přestávku v práci.

Práce, které nemohou být přerušeny, jsou charakterizovány zejména:

- technologickou či provozní (funkční) nepřerušitelností práce,
- organizační nezajistitelností pracovní přestávky, tj. nemožností zajistit vystřídání zaměstnance v době přestávky.

V praxi jde zejména o:

- tzv. jednomužná pracoviště, tj. pracoviště s jedním člověkem (jako v případě hlídačů, strážných, vrátných, recepčních, dispečerů apod.), která neumožňují zastupitelnost jiným zaměstnancem, ale též jde v určitých případech o práci vychovatelek (či vychovatelů), lékařů a zdravotních sester,
- mimořádné situace, při nichž zaměstnanec přestávku čerpat nemůže, ačkoliv za normálních okolností ji jinak čerpat může. [1]

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), na rozdíl od přestávky v práci na jídlo a oddech, která se do pracovní doby nepočítá, a proto za ni nenáleží mzda (plat).

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 přihlédnout k hlediskům bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. [2]

Sporné případy v praxi

V praxi se však lze setkat se situacemi, kdy zaměstnavatel přestávku na jídlo a oddech a přiměřenou dobu pro oddech a jídlo nerozlišuje, což má pak závažné negativní dopady na mzdové (platové) nároky zaměstnance.

Zaměstnanec byl pracovně zařazen jako obsluha spalovny s povinnou topičskou zkouškou 3. třídy přiznanou dozorčím orgánem. Tato práce vyžaduje 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, který vykonával práci ve dvanáctihodinových směnách, 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 nepravidelně čerpal přiměřenou dobu na oddech a jídlo. Zaměstnavatel mu však započítával pouze 11 hodin za jednu směnu s odůvodněním, že plných dvanáct hodin 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.

S tímto názorem zaměstnavatele však zaměstnanec nesouhlasil a vzhledem k tomu, že mu bylo z dvanáctihodinové směny v průběhu celého roku započítáváno pouze 11 hodin, domáhal se doplacení mzdy za jednu hodinu z každé dvanáctihodinové směny, přesčasového příplatku za jednu hodinu a rovněž požadoval doplacení náhrady mzdy za vyčerpanou dovolenou a svátky, neboť „v každém proplaceném svátku a dovolené chybí do průměrné mzdy jedna nezapočítaná hodina“.

Nejvyšší soud ČR, k němuž se spor dostal, dospěl k názoru, že poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci pracovní přestávku na jídlo a oddech, dochází v daném časovém úseku k suspenzi pracovního závazku a k přerušení 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.

Oproti tomu povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnanci přiměřenou dobu pro oddech a jídlo se vztahuje na případy, kdy výkon práce z provozních důvodů přerušen být nemůže a zaměstnanec je povinen konat práci podle pracovní smlouvy nepřetržitě po celou směnu. Okolnost, že celých 12 hodin směny soustavně nepracuje v tom smyslu, že má při nepřerušeném průběhu práce podle individuálních podmínek a provozních možností právo na přiměřenou dobu na jídlo a oddech, neznamená, že se tato doba stává dobou odpočinku a že by mu mělo být z tohoto důvodu „započteno“ jen 11 odpracovaných hodin za směnu.

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 3. 1. 2007, spis. zn. 21 Cdo 42/2006, uzavřel:

„Přestávky na jídlo a oddech a přiměřenou dobu pro oddech a jídlo nelze navzájem ztotožňovat; v případě, poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bez přerušení provozu nebo práce přiměřenou dobu pro oddech a jídlo, jedná se o pracovní dobu, za kterou zaměstnanci náleží mzda.“

Nejvyšší soud se tedy v tomto případě postavil na stranu zaměstnance, a zaměstnavatel tak byl povinen doplatit zaměstnanci dlužné částky mzdy za neproplácené části pracovní doby, které nebyly přestávkami v práci (na jídlo a oddech), ale jen přiměřenou dobou na oddech a jídlo.

Jiný případ řešil Ústavnímu soud ČR na základě ústavní stížnosti zaměstnance.

Stěžovatel – zaměstnanec byl u žalovaného – zaměstnavatele zaměstnán jako strojník čističky odpadních vod. Tento provoz byl ve vnitřním předpise žalovaného (zaměstnavatele) označen jako "nepřetržitý", neboť vyžadoval 24hodinový výkon práce po sedm dnů v týdnu. Po dobu 12hodinových směn (jak denních, tak i nočních) byly stanoveny dvě přestávky, u noční směny v době od 22.30 hod. do 23.00 hod. a od 3.30 hod. do 4.00 hod. 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 nemohl čerpat. Stěžovatel tvrdil, že v takovém případě se zaměstnanci poskytuje (má poskytovat) místo přestávky na jídlo a oddech pouze přiměřená doba na jídlo a oddech, která se započítává (má započítávat) do pracovní doby.

Na základě této skutečnosti požadoval zaměstnanec po zaměstnavateli zaplacení částky, která představovala neproplacenou mzdu za dobu stanovených přestávek v práci v době noční směny, které zaměstnanec nemohl vzhledem k nepřetržitému provozu vyčerpat. Zaměstnanec ale neuspěl ani se svou žalobou u obecných soudů, ani s ústavní stížností u Ústavního soudu.

Jak bylo soudy zjištěno, nic zaměstnanci nebránilo v tom, aby si při noční směně udělal přestávku, neboť neměl od zaměstnavatele při výkonu práce zadané žádné konkrétní úkoly ve smyslu aktivní činnosti, které by mu v čerpání přestávky bránily. Zaměstnavatel zaměstnanci čerpání přestávek v práci i v době noční směny naopak sám nařídil. Nebylo proto na zvážení zaměstnance, jestli bude přestávku čerpat či nikoli; v případě, že se rozhodl ji nečerpat, nemohl za tuto dobu v rozsahu jedné hodiny požadovat mzdu. Podobně jako byla zamítnuta jeho žaloba, byla odmítnuta i jeho ústavní stížnost. Ústavní soud ve svém nálezu spis. zn. III ÚS 2387/10 ze dne 16. 9. 2010 odmítl na daný případ aplikovat shora uvedený judikát Nejvyššího soudu. Vyjádřil se ke správnému výkladu pojmu „nepřetržitý provoz“ a s ním souvisejícím otázkám organizace práce a čerpání přestávek v práci na jídlo a oddech resp. poskytování přiměřené doby pro oddech a jídlo:

„V případě, že zaměstnanec vykonává práce, které nemohou být přerušeny (za takové však nelze automaticky považovat všechny práce vykonávané v nepřetržitém provozu), má zaměstnanec právo pouze na přiměřenou dobu na oddech a jídlo. V tomto případě se tato doba započítává do pracovní doby. Pokud však zaměstnavatel 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. Při poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech není rozhodující, v jakém provozu zaměstnanec pracuje, ale jaké konkrétní práce vykonává.“ [3]

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] Srovnej Zrutský, J.: Přestávky na jídlo v nepřetržitém provozu, Právní rádce č. 9/2008, Economia a.s. Vysokajová, M.: Není přestávka jako přestávka - Rozdíly mezi pracovní přestávkou a přiměřenou dobou na jídlo a oddech, 21. 10. 2009, Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty, Verlag Dashöfer
[3] Podrobněji na www.epravo.cz viz: Randlová, N., Koktová, A.: Ústavní soud ČR se vyjádřil k otázce přestávky v práci během nepřetržitého provozu, č. 67929, 2. 11. 2010; k dispozici >>> zde.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- 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
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe