2. 11. 2010

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

Ústavní soud ČR se vyjádřil k otázce přestávky v práci během nepřetržitého provozu

Ústavní soud se ve svém rozhodnutí dne 16. září 2010, sp. zn. III. ÚS 2387/10, vyjádřil ke správnému výkladu pojmu „nepřetržitý provoz“ a k organizaci práce a s tím souvisejících přestávek v práci na jídlo a oddech.

Shrnutí známých skutečností

Zaměstnanec byl zaměstnán u Městských vodovodů a kanalizací Vrchlabí (dále jen „Zaměstnavatel“) na základě pracovní smlouvy ze dne 3. července 1995 jako strojník čističky odpadních vod (dále jen „Zaměstnanec“). Zaměstnavatel ve svém vnitřním předpisu označil provoz, kde Zaměstnanec pracoval, za „nepřetržitý“ - vyžadoval zde 24hodinový výkon práce po sedm dní v týdnu[1].

Pracovní doba byla stanovena v souladu s ustanovením zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“) na 37,5 hodiny týdně[2]. V rámci 12hodinových směn byly určeny dvě přestávky v práci na jídlo a oddech. Během denní směny byly na pracovišti přítomni dva zaměstnanci, během směny noční pouze jeden zaměstnanec.

Zaměstnanec tvrdil, že z důvodu nepřetržitého provozu a z důvodu, že byl na pracovišti v noční směně sám, nemohl čerpat svoji přestávku v práci na jídlo a oddech, protože se neměl s kým na pracovišti vystřídat, tak jak se střídalo na směně denní. Proto mu měla být podle jeho názoru poskytnuta pouze **přiměřená doba na jídlo a oddech**, která se ovšem na rozdíl od **přestávky v práci na jídlo a oddech** započítává do pracovní doby.

Na základě této skutečnosti požadoval Zaměstnanec po Zaměstnavateli zaplacení částky 30 799,87 Kč, která představovala neproplacenou mzdu za dobu stanovených přestávek v práci v době noční směny, které Zaměstnanec nemohl vzhledem k nepřetržitému provozu vyčerpat.

Soud 1. stupně / odvolací soud

Okresní soud v Trutnově, kde Zaměstnanec podal žalobu na zaplacení výše zmíněné částky, mu rozsudkem[3] vyhověl. Proti tomuto rozsudku podal Zaměstnavatel odvolání ke Krajskému soudu v Hradci Králové. Po přezkoumání všech skutečností odvolací soud konstatoval, že rozhodnutí soudu prvního stupně spočívá na správném zjištění skutkového stavu věci. Posouzení tohoto skutkového stavu věci však nebylo správně provedeno, a to s ohledem na výklad pojmu „ nepřetržitý provoz“ a

zajištění přestávek v práci na jídlo a oddech zaměstnance v rámci jím konané noční směny.

Odvolací soud vyšel z obsahu ustanovení zákoníku práce týkajících se přestávek v práci v souvislosti s obecnými ustanoveními o pracovní době a délce pracovní doby[4]. Každá směna je podle odvolacího soudu samostatnou organizační a časovou jednotkou práce, v jejímž průběhu má každý zaměstnavatel povinnost poskytovat zaměstnanci přestávku v práci na jídlo a oddech. Není přitom rozhodující, o jaký provoz (přetržitý/nepřetržitý) se jedná. Možnost zaměstnance přerušit práci a čerpat přestávku záleží pouze na vlastní povaze jím vykonávané práce.

V posuzovaném případě proto byly rozhodující činnosti, které Zaměstnanec během noční směny vykonával - přítomnost na pracovišti, kontrola přístrojů a občasná „obhlídka“ zařízení. Vzhledem k tomu, že Zaměstnanec neměl stanovené žádné konkrétní úkoly spočívající v aktivní činnosti, které by mu neumožnily čerpání přestávky, nic mu nebránilo v tom, aby si při noční směně přestávku udělal. Zaměstnavatel dokonce čerpání přestávek v práci i v době noční směny, kdy je na pracovišti přítomný pouze jeden zaměstnanec, sám nařídil. Pokud je Zaměstnanec z vlastní vůle nečerpal, nemůže za tuto dobu požadovat po Zaměstnavateli náhradu mzdy.

Z tohoto důvodu odvolací soud ve svém rozsudku změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl[5].

Ústavní stížnost

V rozhodnutí odvolacího soudu viděl Zaměstnanec zásah do svých ústavně zaručených práv na:

- spravedlivou odměnu[6],
- spravedlivý proces[7] a
- legitimní očekávání[8]

a podal proto ústavní stížnost. V této stížnosti odvolacímu sodu vytýká především to, že nepostupoval podle závěrů uvedených v rozsudku **Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. ledna 2007 sp. zn. 21 Cdo 42/2006** (dále jen „Rozsudek“), které měl na danou věc aplikovat. To, že tak odvolací soud neučinil, považoval Zaměstnanec za *„ústavně nepřípustný výkladový a aplikační exces*“. V souvislosti s tím namítal, že podle zákoníku práce nelze nařídit přestávku v práci na jídlo a oddech na pracovišti, které z důvodu technologického či provozního neumožňuje přerušit práci a kde nelze zajistit vystřídání zaměstnance bez přerušení provozu nebo práce.

Podle Ústavního soudu ČR však závěry uvedené v Rozsudku nemohly být v projednávané věci použity. V Rozsudku se totiž jednalo o odlišnou situaci, kdy zaměstnanec pracoval jako obsluha spalovny, kde se podle normy pro provoz kotlů[9] nemohl bez vystřídání vzdálit z pracoviště na déle než pět minut. Výkon práce tohoto zaměstnance tak čerpání přestávky v práci na jídlo a oddech neumožňoval.Práce, kterou vykonával Zaměstnanec, však jeho neustálou přítomnost na pracovišti nevyžadovala. Zaměstnancem tvrzený *„ústavně nepřípustný výkladový a aplikační exces*“ v projednávané věci Ústavní soud ČR neshledal.

Ústavní soud dále potvrdil:

- povinnost zaměstnavatele i v nepřetržitém provozu poskytnout zaměstnanci přestávku v práci na jídlo a oddech, pokud to nevylučuje povaha zaměstnancem vykonávané práce, s tím, že doba této přestávky se nezapočítává do pracovní doby;
- nutnost srozumění každého zaměstnavatele s tím, že zaměstnanec čerpající přestávku v práci

na jídlo a oddech nejen že nepracuje, ale není jeho povinností ani zdržovat se na pracovišti.

Stejně jako odvolací i Ústavní soud ČR dovodil, že pokud Zaměstnavatel nařídil Zaměstnanci v nepřetržitém provozu čerpání přestávky na jídlo a oddech v konkrétním časovém úseku a ten tuto přestávku nevyužil, nemůže Zaměstnanec žádat na základě této skutečnosti její proplacení.

Na základě výše uvedených skutečností Ústavní soud ČR stížnost odmítl jako zjevně neopodstatněnou.

Shrnutí

Povinností zaměstnavatele je poskytnout zaměstnanci přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. V případě, že zaměstnanec vykonává práce, které nemohou být přerušeny (za takové nelze automaticky považovat všechny práce vykonávané v nepřetržitém provozu), má zaměstnanec pouze právo na přiměřenou dobu na jídlo a oddech. V tomto případě se však tato doba započítává do pracovní doby.

Pokud však zaměstnavatel dojde k závěru, že přerušení práce zaměstnance je možné a čerpání přestávky v práci na jídlo a oddech zaměstnanci nařídí a zaměstnanec ji 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.

Text rozhodnutí Ústavního soudu >>> ZDE

JUDr. Nataša Randlová,
advokát, partner

Alena Koktová,
právní asistent

Randl Partners
advokátní kancelář

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 78 Praha 4

Tel.: + 420 222 755 311
Fax: + 420 239 017 574
e-mail: office@randls.com

---

[1] § 78 odst. 1 písm. g) zákona zákoník práce
[2] § 83a odst. 2 písm. b) zákoníku práce
[3] Rozsudek okresního soudu v Trutnově ze dne 16. prosince 2009, č. j. 7 C 55/2009-142
[4] § 88 odst. 1, odst. 3 ve vztahu k § 78 zákoníku práce
[5] Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. května 2010, č. j. 20 Co 194/2010-160
[6] čl. 28 zákona č. 2/1991 Sb., Listiny základních práv a svobod
[7] čl. 38 Listiny základních práv a svobod
[8] čl. 1 odst. 1 Dodatkového protokolu k Úmluvě o ochraně lidských práv a svobod
[9] Čl. 141 normy pro provoz kotlů ČSN 070710

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

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti