

Nepřetržitý denní a týdenní odpočinek zcela novým pohledem Soudního dvora EU

Je nepřetržitý denní odpočinek nedílnou součástí nepřetržitého týdenního odpočinku, nebo se jedná o dva samostatné typy odpočinků s odlišným účelem, které je třeba vždy posuzovat odděleně?



JUDr. Jan Vácha, Ph.D.

MPSV – aktuálně vyslaný národní expert do Evropské komise



JUDr. Bc. Michal Peškar

partner, Randls Partners, advokátní kancelář, s. r. o.

Začátkem března letošního roku Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „SDEU“) vydal významné rozhodnutí ve věci C-477/21 (MÁV-START)¹, které poprvé řeší **vztah denního odpočinku a týdenní doby odpočinku** dle článků 3 a 5 směrnice o pracovní době. Dospěl ke zcela opačným závěrům v porovnání se závěry, na jejichž základě v minulosti ve snaze o transpozici požadavků směrnice o pracovní době² formuloval český zákonodárce znění ustanovení § 90 a § 92 zákoníku práce³. V kontextu české právní úpravy této problematiky se tedy jedná o rozsudek zcela přelomový a lze se domnívat, že na něj český zákonodárce bude muset reagovat, neboť při snaze o dodržení eurokonformního výkladu vnitrostátních ustanovení bude v praxi pro mnohé zaměstnavatele velice náročné a pro některé provozy se specifickým rozvržením pracovní doby nejspíše zcela nemožné, požadavky § 90 a § 92 zákoníku práce interpretované v souladu s judikaturou SDEU dodržet.

Cílem tohoto článku je seznámit čtenáře se závazným právním názorem SDEU ve věci správného výkladu právních termínů **denní odpočinek a týdenní doba odpočinku**, jejich vzájemného vztahu, rozsahu a účelu každého z nich. Jelikož tento rozsudek podstatným způsobem ovlivní dosavadní interpretaci těchto pojmů ve vnitrostátní právní úpravě, je snahou článku taktéž výslovně upozornit na těžkosti,

kteří rozsudek SDEU přináší pro praxi. V dané souvislosti se v závěru článku věnuje i úvahám o možných změnách české právní úpravy de lege ferenda, které by se se závěry z rozsudku plynoucími vypořádaly a eliminovaly problémy pro praxi, které rozebíraný rozsudek přinesl.

1. Popis skutkového stavu

Zaměstnanec byl zaměstnán u železniční společnosti jako strojvedoucí. Vztahovala se na něj kolektivní smlouva. Na základě této kolektivní smlouvy se pracovní doba zaměstnance řídila měsíčním rozvrhem pracovní doby, který nestanovil konkrétní dny týdenní doby odpočinku, ale stanovil rozsah týdenní doby odpočinku poskytované zaměstnavatelem na základě týdenní referenční doby.

V souladu s kolektivní smlouvou železniční společnost poskytovala zaměstnanci mezi jeho dvěma pracovními dobami denní odpočinek v místě bydliště v délce 12 hodin, ke které se přičítala standardizovaná doba na cestu v délce dvakrát 30 minut. Kromě toho mu byla jednou týdně poskytována **týdenní doba odpočinku v trvání nejméně 48 po sobě jdoucích hodin**. Pokud v konkrétním týdnu nebylo poskytnutí takové doby odpočinku možné, železniční společnost poskytla zaměstnanci **nepřetržitou dobu odpočinku v trvání nejméně 42 hodin tak, aby mu mohla být poskytnuta průměrná týdenní doba odpočinku v délce nejméně 48 hodin** s odkazem na měsíční rozvrh pracovní doby. Pokud však byla tato týdenní doba odpočinku zaměstnanci poskytnuta, ať již v plném rozsahu, nebo naopak ve zkráceném rozsahu,

- 1 Rozsudek Soudního dvora ze dne 2. března 2023 ve věci C-477/21, IH proti MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.
- 2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „směrnice o pracovní době“).
- 3 zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

kteřý však po zprůměrování v rámci měsíčního rozvrhu pracovní doby stejně musel činit 48 hodin, nebyl zaměstnanci poskytnut denní odpočinek ani doba na cestu. Stejně se postupovalo v případě, kdy zaměstnanec čerpal dovolenou.

Zaměstnanec podal k maďarskému soudu žalobu, kterou se domáhal zaplacení nevyplacené mzdy, přičemž tvrdil, že má právo na denní odpočinek bezprostředně před nebo po své týdenní době odpočinku nebo dovolené. Železniční společnost před národním soudem tvrdila, že denní odpočinek musí být poskytnut pouze mezi dvěma pracovními dobami, které po sobě následují v průběhu téhož období 24 hodin, a nikoli v případě, kdy není plánována žádná nová pracovní doba, například pokud je poskytnuta týdenní doba odpočinku nebo dovolená. Podle této společnosti byl takový výklad odůvodněn účelem denního odpočinku, kterým je umožnit zaměstnanci, aby si obnovil síly mezi dvěma pracovními dobami. Kromě toho bylo pak dle názoru železniční společnosti za každé období sedmi dnů nezbytné poskytnout delší týdenní dobu odpočinku, která nahrazuje denní odpočinek.

Pokud jde o týdenní dobu odpočinku, maďarský soud si byl při řešení případu vědom skutečnosti, že maďarské znění článku 5 směrnice o pracovní době se mírně liší od anglického, německého a francouzského znění, a to zejména v tom směru, že maďarské jazykové znění definuje pojem „týdenní doba odpočinku“ tak, že každý zaměstnanec musí mít během každého období sedmi dnů nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin, „a navíc“ („továbbba“) denní odpočinek v délce 11 hodin stanovený v článku 3 této směrnice. Anglická, německá a francouzská verze používají v tomto pořadí výrazy „plus“ (možno přeložit jako „a“), „zuzüglich“ (možno přeložit jako „včetně“) a „s'ajoutent“ (možno přeložit jako „s přidáním“) namísto striktního „a navíc“. Jedná se tedy o výrazy, které mohou mít jak vidno i jiný význam než pouze „a navíc“.

Dále konstatoval, že maďarská právní úprava stanoví délku týdenní doby odpočinku na 48 hodin, přičemž minimální délka činí 42 hodin, a že pojem „týdenní doba odpočinku“, jak je použit v maďarském zákoníku práce a v kolektivní smlouvě, neobsahuje žádný odkaz na denní odpočinek ani jeho délku.

Maďarský soud si tak kladl ve výše uvedených souvislostech otázku, zda je třeba pojem „týdenní doba odpočinku“ vykládat v tom smyslu, že buď po minimálním nepřetržitém odpočinku v délce 24 hodin je třeba ještě poskytnout denní odpočinek v délce nejméně 11 hodin, nebo k čemuž se přiklání, že doba 24 hodin a denní odpočinek v délce 11 hodin se sčítají, aby společně tvořily minimální týdenní dobu odpočinku tak, že zaměstnanec musí mít minimální týdenní dobu odpočinku v celkové délce 35 po sobě jdoucích hodin.

Maďarský soud se taktéž zamýšlel nad tím, zda musí být denní odpočinek poskytnut pouze mezi koncem dané denní práce a začátkem práce následujícího dne (nebo téhož dne mezi koncem pracovní doby a začátkem následující pracovní doby), nebo obecně ve všech případech mezi koncem pracovního dne a začátkem následujícího pracovního dne, i když ten začíná o několik dní později.

2. Předběžné otázky adresované maďarským soudem SDEU

Jelikož nemohl dospět při řešení výše uvedených problémů k jednoznačným závěrům, obrátil se na SDEU s řadou velice zajímavých předběžných otázek, které se zejména týkají výkladu:

- Článku 3 směrnice o pracovní době – nadepsaný „Denní odpočinek“: „Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.“
- Článku 5 směrnice o pracovní době – nadepsaný „Týdenní doba odpočinku“: „Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3. Je-li to zdůvodněno objektivními, technickými nebo organizačními podmínkami, může být uplatňována minimální doba odpočinku v délce 24 hodin.“

A to ve spojení s článkem 31 odst. 2 Listiny základních práv EU: „Každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.“

Položené předběžné otázky:

- 1) Musí být článek 5 směrnice o pracovní době vykládán v tom smyslu, že **denní odpočinek je součástí týdenní doby odpočinku?**
- 2) Musí být článek 5 směrnice o pracovní době vykládán v tom smyslu, že **stanovuje pouze minimální délku týdenní doby odpočinku**; to znamená, že týdenní doba odpočinku musí být nejméně 35 po sobě jdoucích hodin, pokud neexistují objektivní, technické nebo organizační podmínky, které by to vylučovaly?
- 3) Pokud právo členského státu a použitelná kolektivní smlouva stanoví poskytnutí nepřetržité týdenní doby odpočinku v délce nejméně 42 hodin, musí být po práci vykonané **v pracovním dni předcházejícím týdenní době odpočinku poskytnut rovněž denní odpočinek** v délce 12 hodin, pokud neexistují objektivní, technické nebo organizační podmínky, které by to vylučovaly?
- 4) Musí být článek 3 směrnice o pracovní době vykládán v tom smyslu, že má zaměstnanec **právo na minimální**

dobu denního odpočinku, která musí být poskytnuta během 24 hodin, pokud z jakéhokoli důvodu nemusí v následujících 24 hodinách pracovat?

- 5) V případě kladné odpovědi na čtvrtou otázku má být vykládáno, že **denní odpočinek musí být poskytnut před týdenní dobou odpočinku?**

3. Závěry SDEU k první a druhé otázce

Dle názoru SDEU bylo podstatou první a druhé otázky, zda musí být denní odpočinek součástí týdenní doby odpočinku, nebo zda článek 5 směrnice o pracovní době stanoví pouze minimální délku týdenní doby odpočinku. Obě tyto otázky posuzoval SDEU společně.

Úvodem SDEU připomněl, že směrnice o pracovní době tím, že stanoví právo každého zaměstnance na denní a týdenní doby odpočinku, upřesňuje základní právo výslovně zakotvené v čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv EU, a musí být proto vykládána ve světle tohoto článku. Z toho zejména vyplývá, že ustanovení směrnice o pracovní době nemohou být vykládána restriktivně na újmu právům, která zaměstnanec z této směrnice vyvozuje.

SDEU zaprvé poznamenal, že směrnice o pracovní době stanoví právo na denní odpočinek a právo na týdenní dobu odpočinku ve dvou samostatných ustanoveních. Z toho vyplývá, že **se jedná o dvě samostatná práva**, která sledují odlišné cíle spočívající v tom, že v případě denního odpočinku umožňují zaměstnanci vzdálit se z pracovního místa na určený počet hodin, které musí nejen po sobě následovat, ale též následovat bezprostředně po pracovní době, a v případě týdenní doby odpočinku umožňují zaměstnanci odpočinek během každého sedmidenního období.

Zadruhé SDEU uvedl, že výklad, podle něhož by byl denní odpočinek součástí týdenní doby odpočinku, by vedl k tomu, že by bylo právo na denní odpočinek zbaveno své podstaty tím, že **by nebylo zaměstnanci umožněno skutečně čerpat dobu denního odpočinku, pokud má právo na týdenní dobu odpočinku**. Proto se dle názoru SDEU článek 5 směrnice o pracovní době neomezuje na celkové stanovení minimální týdenní doby odpočinku, ale pouze upřesňuje, že se **k období minimálního nepřetržitého odpočinku v délce 24 hodin přičítá doba, která musí být zaměstnanci přiznána na základě jeho práva na denní odpočinek**. Není pak divu, že na základě výše uvedených úvah SDEU dovedl, že doba denního odpočinku se nepřičítá k 24 hodinám odpočinku uvedeným v článku 5 této směrnice za účelem vytvoření celkové týdenní doby odpočinku v délce nejméně 35 hodin, ale je ho nutno poskytnout jako doplnění samostatné a oddělené týdenní doby odpočinku v délce nejméně 24 hodin.

Odpověď na první dvě otázky proto zní, že **denní odpočinek není součástí týdenní doby odpočinku, ale k této minimální týdenní době odpočinku se pouze přičítá**.

4. Závěry SDEU ke třetí otázce

Podstatou třetí otázky maďarského soudu dle SDEU bylo, zda v případě, **když vnitrostátní předpisy stanoví týdenní dobu odpočinku delší**, než kolik činí minimální rozsah tohoto odpočinku vymezený ve směrnici o pracovní době, musí být zaměstnanci i přesto kromě této doby poskytnut denní odpočinek.

Maďarské právní předpisy používaly pojem „týdenní doba odpočinku“, kterou stanovily v rozsahu převyšujícím minimální standard nepřetržitého odpočinku v týdnu 24 hodin vyplývající ze směrnice o pracovní době, a neobsahovaly žádný odkaz na denní odpočinek ani na jeho délku.

V tomto ohledu SDEU zdůraznil, že článek 5 směrnice o pracovní době neobsahuje žádný odkaz na vnitrostátní právo členských států. Výrazy, které používá, tedy musí být chápány jako autonomní pojmy unijního práva a vykládány jednotně na celém území Unie bez ohledu na kvalifikace použité v členských státech. Pojem „týdenní doba odpočinku“ stanovený ve vnitrostátní právní úpravě tak nemůže mít vliv na výklad článku 5 směrnice o pracovní době.

V případě, kdy zákonodárce stanoví v souladu s článkem 15 směrnice o pracovní době⁴ ve vnitrostátní právní úpravě minimální standard, který je pro zaměstnance příznivější, v rozebíraném případě tedy delší rozsah týdenní doby odpočinku, takto stanovená doba odpočinku přesahující minimum vyžadované směrnici o pracovní době se sice řídí vnitrostátním právem, nikoli touto směrnici, avšak zároveň musí platit, že **zavedení příznivějších ustanovení v oblasti týdenní doby odpočinku nemůže zbavit zaměstnance jiných práv**, která jsou mu přiznána touto směrnici. V rozebíraném případě tedy práva na denní odpočinek.

S ohledem na výše uvedené není překvapivé, že SDEU dospěl k závěru, že je třeba na třetí otázku odpovědět tak, že články 3 a 5 směrnice o pracovní době musí být vykládány v tom smyslu, že nehledě na skutečnost, že **vnitrostátní předpisy stanoví týdenní dobu odpočinku v delším rozsahu, než kolik činí jeho minimální rozsah dle směrnice o pracovní době, musí být zaměstnanci kromě této doby poskytnut ještě i denní odpočinek**.

⁴ Článek 15 směrnice o pracovní době nadepsaný „Příznivější ustanovení“: „Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo zavádět právní a správní předpisy, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků, nebo napomáhat nebo umožňovat uplatňování kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků.“

5. Závěry SDEU ke čtvrté a páté otázce

Dle názoru SDEU bylo podstatou čtvrté a páté otázky, které se rozhodl posoudit společně, zda článek 3 směrnice o pracovní době musí být vykládán v tom smyslu, že je-li zaměstnanci poskytnuta týdenní doba odpočinku, má tento zaměstnanec rovněž právo na dobu denního odpočinku, která předchází uvedenému týdenní době odpočinku.

Maďarská železniční společnost poskytovala strojvůdci denní odpočinek pouze tehdy, když mu byla naplánována nová pracovní doba na období do 24 hodin od konce dané pracovní doby. Tato společnost se totiž domnívala, že v případě, kdy nebyla naplánována zaměstnanci žádná nová pracovní doba na období do 24 hodin od konce předchozí pracovní doby, například byla-li poskytnuta zaměstnanci týdenní doba odpočinku nebo dovolená, již neexistuje povinnost zaměstnanci poskytnout po konci pracovní doby denní odpočinek.

SDEU připomněl, že skutečný odpočinek zaměstnance je zajištěn jen tehdy, když se může vzdálit z pracovního místa na určený počet hodin, které musí nejen po sobě následovat, ale též musí následovat bezprostředně po pracovní době. Jinak se zaměstnanec nemůže uvolnit a zbavit se únavy z výkonu svých povinností.

Proto **musí mít bezprostředně po pracovní době každý zaměstnanec právo na dobu denního odpočinku, a to nezávisle na tom, zda po této době odpočinku bude následovat pracovní doba, či nikoli.** SDEU taktéž dodal, že **pokud by měly být denní odpočinek a týdenní doba odpočinku poskytnuty zároveň, může týdenní doba odpočinku začít běžet až poté, co zaměstnanec vyčerpá denní odpočinek.**

6. Důsledky rozhodnutí SDEU pro stávající českou právní úpravu

Český zákoník práce provedl transpozici článků 3 a 5 směrnice o pracovní době prostřednictvím § 90 a § 92, kdy rozlišuje mezi nepřetržitým odpočinkem v týdnu a nepřetržitým odpočinkem mezi dvěma směnami (dále i vzhledem k projednávané novele zákoníku práce jen „denní odpočinek“)⁵.

5 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami je promítnutím denního odpočinku podle směrnice o pracovní době do české právní úpravy. Podle právě projednávané novely zákoníku práce (Viz zde: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/>), pak má být přejmenován na nepřetržitý denní odpočinek, tedy prakticky shodně s pojmem používaným ve směrnici o pracovní době. Dále proto bude v textu používán pojem „denní odpočinek“.

Z kontextu výše uvedeného rozsudku je zřejmé, že se česká právní úprava vydala obdobnou cestou jako ta maďarská, tj. stanovila delší dobu týdenního odpočinku, než jakou vyžaduje směrnice o pracovní době jako minimální standard, jehož rozsah je dle názoru SDEU pouze 24 hodin po sobě jdoucích, a nikoliv tedy 35 hodin po sobě jdoucích. Pravděpodobně však vize českého zákonodárce nebyla stanovit delší dobu týdenního odpočinku. Lze se domnívat, že chtěla pouze vyhovět tomu, co považovala chybně za minimální standard plynoucí z článku 5 směrnice o pracovní době a rozsah minimálních 35 hodin po sobě jdoucích stanovila s tím, že měla za to, že v rámci doby týdenního odpočinku musí být do jeho rozsahu nutně zahrnuta i minimální doba denního odpočinku. Takto stanovená česká minimální délka týdenní doby odpočinku v rozsahu 35 hodin totiž odpovídá součtu minimálního denního odpočinku 11 hodin dle článku 3 směrnice o pracovní době a minimálního týdenního odpočinku 24 hodin dle článku 5 směrnice o pracovní době.

Rozebíraný rozsudek SDEU však říká, **že tato úvaha je chybná a že zaměstnanci musí mít v kontextu minimálních směrníčních standardů vedle minimálního týdenního odpočinku v rozsahu alespoň 24 hodin vždy právo i na denní odpočinek.** Pokud dojde k souběhu denního a týdenního odpočinku, musí být poskytnuty oba, a to postupně s tím, že ten denní je poskytován jako první.

To v českém právním prostředí, které stanoví ve standardních případech rozsah minimálního denního odpočinku na 11 hodin po sobě jdoucích a minimálního odpočinku v týdnu na 35 hodin po sobě jdoucích, **znamená, že by musel být zaměstnanci minimálně jednou týdně poskytnut odpočinek nejméně v rozsahu 46 hodin po sobě jdoucích (11 + 35 hodin).**

Je totiž potřeba **zachovat za jakýchkoliv okolností eurokonformní výklad, tj. vykládat příslušná vnitrostátní ustanovení ve světle závěrů popsaného rozsudku,** které však s sebou přináší naprosto odlišný výklad, než jaký byl dosud aplikován českým zákonodárcem a obecně přijímán doktrínou. Jelikož tento výklad SDEU vlastně ve svém důsledku prodlužuje minimální dobu nepřetržitého odpočinku, který musí zaměstnanec v rámci týdne čerpat, neboť tento nesestává pouze z týdenního odpočinku dle § 92 zákoníku práce, nýbrž z kombinace denního a týdenního odpočinku dle § 90 a § 92 zákoníku práce, dá se očekávat, že pro velkou část zaměstnavatelů bude nutnost aplikace takového výkladu v praxi obtížná. Pro některé by dokonce znamenala, že budou muset opustit dlouhodobě zaužívané modely pravidelného rozvrhování pracovní doby, protože ty takto prodloužené odpočinky v týdnu prostě neobsahují. V praxi se může jednat zejména o modely práce v nepřetržitých provozech s 8hodinovými směnami, opakovaný výkon práce

přesčas o víkendech, když je standardně pracovní doba rozvržena na pondělí až pátek, nebo možnost povolání zaměstnance k práci během pracovní pohotovosti.

Je pak otázkou, jak by se mělo ve světle závěrů SDEU přistupovat k situacím nestandardním, za kterých lze denní i týdenní nepřetržitý odpočinek zkrátit v souladu s § 90 odst. 2 a § 92 odst. 3 zákoníku práce na 8 hodin, resp. 24 hodin po sobě jdoucích. V kontextu článku 5 směrnice o pracovní době s takovou situací počítá jeho druhý pododstavec, ve kterém se říká, že „*Je-li to zdůvodněno objektivními, technickými nebo organizačními podmínkami, může být uplatňována minimální doba odpočinku v délce 24 hodin.*“ Dle směrnice o pracovní době je tedy dovoleno poskytnout zaměstnanci v těchto nestandardních případech týdenní odpočinek pouze v rozsahu 24 hodin po sobě jdoucích, aniž by zde byla nutnost poskytnout zaměstnanci i minimální denní odpočinek, který by poskytnutí minimálního týdenního odpočinku předcházel. Výkladu tohoto pododstavce se však SDEU nevěnoval. Přidržel by se tedy SDEU výkladu, že před poskytnutím nepřetržitého odpočinku v týdnu v rozsahu alespoň 24 hodin dle § 92 odst. 3 zákoníku práce by zaměstnavatel musel vždy poskytnout ještě nepřetržitý denní odpočinek alespoň v rozsahu 8 hodin dle § 90 odst. 2 zákoníku práce?

Zdá se, že taková povinnost v těchto specifických případech, se kterými uvedené paragrafy zákoníku práce i druhý pododstavec článku 5 počítají, z rozebíraného rozsudku dovést přímo nelze, neboť se těmito případy SDEU výslovně nevěnoval. Zároveň je však otázkou, jak by na příslušná ustanovení v zákoníku práce SDEU nahlížel v kontextu článku 15 směrnice o pracovní době, tj. zda by je nepovažoval za snahu českého zákonodárce o stanovení příznivějších ustanovení pro zaměstnance a zda by nedovodil obdobně jako v rozebíraném rozsudku, že dle české právní úpravy musí být zaměstnanci i v nestandardních případech poskytnut v rámci týdne vždy nepřetržitý odpočinek minimálně v rozsahu 32 hodin, tj. součet minimálního zkráceného denního odpočinku v délce 8 hodin (dle § 90 odst. 2 zákoníku práce) a minimálního zkráceného nepřetržitého odpočinku v týdnu v délce 24 hodin (dle § 92 odst. 3 zákoníku práce).

Příklad:

Zaměstnanec standardně pracuje jenom od pondělí do pátku. Tomuto zaměstnanci je poskytován nepřetržitý odpočinek v týdnu v období kalendářního týdne – tedy od nedělní půlnoci do další nedělní půlnoci. Konkrétně pak od konce jeho běžné práce v pátek. Když bude pracovat přesčas v sobotu, bude mu poskytován odpočinek od konce této práce přesčas do nedělní půlnoci.

To znamená, že při využití maximálního zkrácení odpočinků (z důvodu výkonu práce přesčas) bude třeba poskytnout odpočinek alespoň 32 hodin, tedy celou neděli a ještě minimálně 8 hodin v sobotu. Jinými slovy, výkon práce v sobotu musí skončit

už v 16:00. Samozřejmě za předpokladu, že zkrácené odpočinky budou ve stanovených obdobích náležitě prodlouženy.

V případě, kdyby obstál výklad, že nemusí být poskytnut denní odpočinek, mohl by zaměstnanec pracovat až do sobotní půlnoci. Kdyby ke krácení odpočinků nedošlo (nebyl by pro něj žádný zákonný důvod, tedy by se ani nejednalo o práci přesčas, ale třeba jen o změnu rozvrhu pracovní doby), mohl by zaměstnanec pracovat pouze do soboty 2:00, aby následně mohl čerpat nepřetržité odpočinky v délce 46 hodin (11 hodin denní odpočinek a 35 hodin týdenní odpočinek).

7. Krátká úvaha o možnosti změny právní úpravy *de lege ferenda*

K tomu, aby bylo možno vykládat daná ustanovení zákoníku práce v souladu se závěry rozsudku SDEU a zároveň docílit toho, aby minimální doba nepřetržitého odpočinku, který musí zaměstnanec v rámci týdne čerpat, byla ve standardních případech opět pouze 35 hodin, tak jako tomu bylo na základě dosud nesprávných výkladů, se kterými se však SDEU neztotožnil, bylo by jednak třeba stávajících 35 hodin uvedených v § 92 zákoníku práce nahradit 24 hodinami, a jednak nepřetržitý odpočinek v týdnu výslovnou zmínkou přímo v zákoně pevně provázat s během minimálního denního odpočinku. Ze zákona by poté bez jakýchkoliv pochybností mělo být zřejmé, že alespoň jednou za každé období sedmi dnů má zaměstnanec právo za standardních okolností na denní odpočinek v minimálním rozsahu 11 hodin po sobě jdoucích a ihned následně po jeho čerpání na minimální nepřetržitý odpočinek v rozsahu 24 hodin po sobě jdoucích. Minimálním požadavkům článku 5 směrnice o pracovní době by tak bylo učiněno zadost, a to i ve světle jeho vnímání SDEU. V souvislosti s netypickými případy, se kterými směrnice o pracovní době počítá ve druhém pododstavci článku 5, by pak mohl český zákonodárce jednoznačně výslovně v právní úpravě stanovit, že je možno poskytnout zaměstnanci nepřetržitý odpočinek v týdnu pouze v rozsahu 24 hodin po sobě jdoucích s tím, že již není třeba před nebo po době čerpání tohoto odpočinku poskytovat zaměstnanci ještě nepřetržitý denní odpočinek dle § 90 odst. 1 nebo 2 zákoníku práce.

Závěr

Z výše uvedených řádků je zřejmé, že rozsudek SDEU zavádí do českého právního řádu v dané oblasti doslova revoluci, neboť nutnost aplikovat jeho závěry vlastně vede k tomu, že **se minimální délka odpočinku, kterou má právo zaměstnanec v rámci sedmi dnů po sobě jdoucích čerpat, prodlužuje ve standardních případech z 35 hodin na 46 hodin.**

To přirozeně představuje zcela zásadní zásah do stávajících povinností zaměstnavatelů a významným způsobem omezuje jejich flexibilitu při plánování a rozvrhování pracovní doby zaměstnanců. V daném směru se lze dozajista zamyslet nad otázkou, zda se s odkazem na rozebíraný judikát SDEU a nutnost eurokonformního výkladu nespustí vlna kontrol a soudních sporů, ve kterých se čeští zaměstnanci budou domáhat poskytování dostatečných nepřetržitých odpočinků, případně i doplacení mzdy jako v maďarském případě. Zatím je však nad představivost autorů, z jakého konkrétního titulu by se doplacení mzdy mohli čeští zaměstnanci domáhat.

Na rozsudek SDEU by měl český zákonodárce dozajista reagovat, a to pokud možno urychleně tak, aby docílil toho, že minimální délka týdenního odpočinku bude ve standardních případech v součtu s minimální délkou denního odpočinku činit opět pouze 35 hodin po sobě jdoucích, tedy rozsah, na jaký jsme byli všichni zvyklí na základě dosavadní mylné interpretace § 90 a § 92 zákoníku práce. S ohledem na možnost, kterou skýtá druhý pododstavec článku 5 směrnice o pracovní době, by měl český zákonodárce rovněž **zvážit, jak dlouhá by měla být minimální délka odpočinku v rámci sedmi dnů po sobě jdoucích v nestandardních situacích a zda by se měl poskytovat pouze minimální nepřetržitý odpočinek v týdnu v rozsahu 24 hodin po sobě jdoucích, nebo ještě navíc i zkrácený minimální denní odpočinek dle § 90 odst. 2 zákoníku práce.**



KNIŽNÍ TIP

Whistleblowing – závěry a perspektivy

Jan Pichrt, Jakub Morávek a kolektiv

Kniha je výstupem tříletého výzkumného projektu „Ochrana oznamovatelů (whistleblowing)“, realizovaného na Právnické fakultě Univerzity Karlovy. V době vydání této monografie byla Česká republika ve zpoždění s transpozicí směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie.

Cena: 295 Kč, 148 s., vazba brožovaná.

Objednat můžete na obchod.wolterskluwer.cz

Duben, květen

pondělí 3. dubna 2023

DAŇ Z PŘÍJMŮ

- podání příznání k dani a úhrada daně za rok 2022, pokud ho poplatník nepodává elektronicky, nemá povinný audit a příznání nepodává daňový poradce
- podání vyúčtování daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně za zdaňovací období 2022, tj. daně z příjmů odváděné formou srážek

úterý 11. dubna 2023

ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

- odvod zálohy OSVČ za březen 2023
- podání Přehledu OSVČ za rok 2022, není-li OSVČ povinna podávat daňové příznání

středa 19. dubna 2023

ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

- nejzazší termín doplatku pojistného OSVČ, která není povinna podávat daňové příznání, za rok 2022 (nejpozději do 8 dnů po podání Přehledu)

čtvrtek 20. dubna 2023

DAŇ Z PŘÍJMŮ

- měsíční odvod úhrnu sražených záloh na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti za březen 2023
- odvod zálohy na paušální daň OSVČ za duben 2023

SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

- podání formuláře Přehled o výši pojistného zaměstnavatele za březen 2023
- odvod pojistného za zaměstnance za březen 2023

ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

- podání formuláře Přehled o platbě pojistného zaměstnavatele za březen 2023
- odvod pojistného za zaměstnance za březen 2023

středa 3. května 2023

DAŇ Z PŘÍJMŮ

- odvod daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně – daň sražená v březnu 2023 (tj. z příjmů zúčtovaných v únoru 2023)
- podání příznání k dani a úhrada daně za rok 2022, pokud ho poplatník podává elektronicky (nemá-li povinný audit a příznání nepodává daňový poradce)

SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

- uzavření, resp. zápis do evidenčních listů důchodového pojištění (ELDP) zaměstnavatelem za rok 2022
- odvod zálohy OSVČ za duben 2023
- odvod pojistného na dobrovolné nemocenské pojištění OSVČ za duben 2023
- podání Přehledu OSVČ za rok 2022, pokud bylo daňové příznání podáno ve lhůtě do 3. 4. 2023

ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

- podání Přehledu OSVČ za rok 2022, pokud bylo daňové příznání podáno ve lhůtě do 3. 4. 2023

ZÁKONNÉ POJIŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

- odvod zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání za 2. čtvrtletí 2023