

Minimální odpočinek při vícero pracovních poměrech

Pro Českou republiku revoluční rozhodnutí Evropského soudního dvora

Mít více pracovněprávních vztahů u jednoho zaměstnavatele není nic nezvyklého. Podivné však je, že české právní předpisy tyto „souběhy“ řeší jen minimálně. O to vítanější (i když jak pro koho) je rozsudek Soudního dvora Evropské Unie ze dne 17. března 2021 ve věci C-585/19, který trochu současnou HR praxi otřese.



JUDr. Nataša
Randlová, Ph.D.

Advokátní kancelář Randl
Partners, s. r. o., člen aliance
Ius Laboris

Skutkový stav před SDEU

SDEU řešil následující případ: bukurešťská vysoká škola ekonomická (zaměstnavatel) pracovala na jistém projektu pro zadavatele – organizační složku tamějšího ministerstva školství. Zadavatel však při vyúčtování mzdových nákladů zaměstnanců zjistil nesrovnalosti – částky představující tyto mzdové náklady odpovídaly pracovní době, která by překračovala zákonná maxima, přičemž by tak nebyly dodrženy zákonné doby odpočinku.

Následoval spor na vnitrostátní úrovni, ve kterém vystala, mimo jiné, předběžná otázka, zda musí být čl. 2 bod 1. a čl. 3 směrnice 2003/88/ES (dále jen „**Směrnice**“) vykládány v tom smyslu, že uzavřel-li pracovník se stejným zaměstnavatelem více pracovních smluv, uplatní se minimální doba denního odpočinku **na tyto smlouvy vzaty jako celek, nebo na každou z uvedených smluv samostatně.**

Relevantní právní úprava

Jak již bylo nastíněno v předběžné otázce, stěžejním evropským předpisem byla Směrnice, konkrétně výklad jejího čl. 2 bodu 1.: „*pracovní dobou [se rozumí] jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi*“ a čl. 3: „*Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální*

denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.“

Co se české právní úpravy týče, problematiku více pracovních poměrů téměř neupravuje. V ustanovení § 34b odst. 2 zákoníku práce najdeme zákaz sjednání více základních pracovních poměrů mezi stejnými smluvními stranami, pokud by byl druh práce totožný, více nám toho však zákoník práce v tomto ohledu neříká, navíc v tomto směru mlčí i judikatura.

Posouzení SDEU

Soudní dvůr se ve svém výkladu Směrnice opíral hlavně o její účel, resp. účel konkrétních článků, tedy zajištění dostatečného odpočinku každému pracovníkovi, a cíl Směrnice jako celku, tedy stanovení minimálních požadavků určených ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků. Právě o spojení „*každý pracovník*“ použité v čl. 3 Směrnice (viz výše) opřel SDEU svůj výklad, že **je nutné nahlížet na všechny pracovní poměry mezi jedním pracovníkem a jedním zaměstnavatelem jako na celek**, tedy aby každý pracovník měl denně nárok na nejméně 11 po sobě jdoucích hodin odpočinku.

V opačném případě by hodiny považované za dobu odpočinku podle jednoho pracovního poměru mohly představovat pracovní dobu podle jiného pracovního poměru (u téhož zaměstnavatele) – jednalo by se tedy o rozpor se zněním čl. 2 bodu 2 Směrnice, tedy že dobou odpočinku je „*každá doba, která není pracovní*



Milan Flachs

Advokátní kancelář Randl
Partners, s. r. o., člen aliance
Ius Laboris

dobou. To, že pracovní doba a doba odpočinku se navzájem vylučují, postavil SDEU najisto již v rozsudku C-266/14 ze dne 10. září 2015.

Jinými slovy, **aby bylo vyhověno požadavku minimálního odpočinku obsaženého ve Směrnici, a to za zachování jejích definic pracovní doby a doby odpočinku, je nutné posuzovat všechny pracovní smlouvy u jednoho zaměstnavatele společně jako celek, nikoli samostatně.**

Závěrem

Soudní dvůr Evropské Unie svým rozhodnutím odstranil nejistotu obklopující pravidla nepřetržitého odpočinku u zaměstnanců a zaměstnavatelů, kteří spolu uzavřeli více pracovních poměrů. Nelze však předpovědět skutečný dopad, který bude toto evropské rozhodnutí C-585/19 mít na český

pracovní trh. V ČR vedle pracovních poměrů totiž existují i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – k těm se SDEU ve svém rozhodnutí nevyjádřil. Toto asi nikoho nepřekvapí, a SDEU nelze mít za zlé, že na tyto „české speciality“ nemyslí. Z druhé strany si lze jen těžko představit, že by se tento rozsudek na souběh pracovního poměru a dohod mimo pracovní poměr nevztahoval.

Zaměstnavatelé by se měli zamyslet, zda současná praxe, kdy se „nastavuje“ pracovní doba uzavíráním dohod mimo pracovní poměr, je v souladu s tímto rozhodnutím. Podle autorů tohoto článku to tak není a bude skutečně záležet, jak se k celé situaci postaví české soudy, které musí v rozhodovací praxi vzít SDEU v úvahu. Zaměstnavatelům lze doporučit, aby začali pro účely minimálního odpočinku posuzovat všechny pracovní právní vztahy jednoho zaměstnance u jednoho zaměstnavatele společně jako celek, nikoli samostatně.



TIP NA SEMINÁŘ

www.obchod.wolterskluwer.cz

Nová úprava dovolené – příklady a cvičení (po čtvrt roce praxe) – ZÁZNAM WEBINÁŘE

Lektor: JUDr. Dominik Brůha, Ph.D.

Cíl webináře:

Podrobně seznámit účastníky s praktickými dopady změn zákoníku práce v oblasti dovolené

Obsah webináře:

- příklady výpočtů dovolené v hodinách, různé situace
- příklady zápočtů překážek v práci (delší pracovní neschopnost, rodičovská dovolená apod.)
- čerpání dovolené v den svátku, omezení, sporné situace
- převádění (části) dovolené
- zaokrouhlování, příklady krácení dovolené
- výkladové problémy
 - změna délky pracovní doby v průběhu kalendářního roku,
 - dovolená čerpaná po mateřské dovolené,
 - tzv. nadúvazková práce,
 - přečerpaní dovolené a řešení důsledků,
 - přechodná ustanovení
- příklady krácení dovolené
- příklady na dodatkovou dovolenou
- diskuse a dotazy účastníků, aktuality ke dni konání semináře

Komu je webinář určen:

personalistům, mzdovým účetním, vedoucím zaměstnancům, firemním právníkům, advokátům, odborovým funkcionářům a dalším zájemcům z řad odborné veřejnosti

Cena: 1 090 Kč.

Objednat můžete na obchod.wolterskluwer.cz.