

- Zaměstnavatel svoji řídicí a organizační pravomoc vykonává jednostranně a zaměstnanec je povinen ji respektovat (podrobit se jí). **Důvěra zaměstnavatele ve spolehlivost zaměstnance a v jeho schopnost a ochotu podrobit se řídicí a organizační pravomoci zaměstnavatele je tedy ve vztazích mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nezbytná, bez ní si naplnění základního pracovněprávního vztahu představit nelze.** Posuzované neomluvené zameškání práce zaměstnankyní pak není možné – a to i přes její dosavadní bezproblémový postoj k plnění pracovních úkolů – hodnotit jen jako méně závažné, nýbrž **jako závažné porušení „pracovní kázně“.**
- Intenzitu porušení pracovní povinnosti **nesnižuje (soudy zohledněná) okolnost, že zaměstnankyně za sebe na směnu, kterou neomluveně zameškala, zajistila náhradu v podobě své kolegyně.** Na dohodu zaměstnankyně s kolegyní nelze totiž nahlížet jen jako na postup zohledňující zájem zaměstnavatele na provozu čerpací stanice, ale též jako na **postup účelový,** jímž zaměstnankyně sledovala svůj osobní zájem na čerpání zaměstnavatelem neschváleného pracovního volna a jímž se přičila nesouhlasu zaměstnavatele s čerpáním dovolené. **Neomluvené zameškání práce samo o sobě obстоjí jako důvod pro rozvázání pracovního poměru výpovědí.** I ■

Výkladová stanoviska AKV (XXXIV.): nepřehlédněte

Zapsali: JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bc. Michal Peškar

11. PRACOVNÍ POHOTOVOST A VÝKON PRÁCE NA DÁLKU

- Dle ustanovení § 78 odst. 1 písm. h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“ nebo „zákoník práce“), **může být pracovní pohotovost „jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele“.** Jak nahlížet na jiné místo dohodnuté se zaměstnancem pro účely pracovní pohotovosti v případě, že je zaměstnanci současně povoleno konat práci na dálku? **Může zaměstnanec držet pracovní pohotovost na stejném místě, v němž koná dle dohody se zaměstnavatelem ve smyslu ustanovení § 317 ZP práci na dálku?**

Stanovisko

- Jak vyplývá z ustanovení § 190a ZP odst. 1 a § 317 odst. 1 ZP, **k výkonu práce na dálku dochází na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na jiném místě, než je pracoviště zaměstnavatele.** Není proto vyloučeno, aby na tomto místě (zpravidla tzv. domácím pracovišti) **držel zaměstnanec též pracovní pohotovost.** Tzv. domácí pracoviště totiž není pracovištěm zaměstnavatele, pracovištěm zaměstnavatele je místo, ke kterému má zaměstnavatel užívací právo – typicky kanceláře, provozovny, výrobní haly apod.
- V té souvislosti nutno dle Kolegia upozornit na to, že definiční znak pracovní pohotovosti ve smyslu ustanovení

§ 78 odst. 1 písm. h) ZP, totiž **připravenost zaměstnance k výkonu práce na místě dohodnutém mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a odlišném od pracovišť zaměstnavatele,** může nesprávně svádět k výkladu, že mezi smluvními stranami pracovněprávního vztahu musí být sjednáno vždy místo, kde bude zaměstnanec pracovní pohotovost držet. Jak nicméně dovozuje judikatura Soudního dvora Evropské unie (SDEU), **rozhodujícími faktory pro posouzení toho, jestli jde o pracovní pohotovost jako specifickou dobu odpočinku zaměstnance** (zaměstnanec sice odpočívá, ale je v některých svých činnostech pochopitelně omezen), **je především délka tzv. reakční doby,** tj. doby, do které je zaměstnanec povinen dostavit se na výzvu zaměstnavatele na pracoviště nebo začít konat práci, **a četnost,** se kterou po něm zaměstnavatel požaduje, aby v rámci pracovní pohotovosti práci konal. Zhodnocení těchto parametrů **nesmí vést k tomu, aby byl zaměstnanec nepřiměřeně omezen ve svém rozhodování o tom, jak bude trávit volný čas.** Hrozí pak totiž riziko, že doba, která byla označena zaměstnavatelem jako pracovní pohotovost (doba odpočinku), **bude považována nakonec za pracovní dobu.**

12. NEPŘETRŽITÝ ODPOČINEK V TÝDNU

- Po novele ustanovení § 92 ZP s účinností od 1. 1. 2024 **se nepřetržitý odpočinek v týdnu skládá z nepřetržitého odpočinku v trvání alespoň 24 hodin, který**

bezprostředně navazuje na nepřetržitý denní odpočinek dle ustanovení § 90 odst. 1 ZP. Je po této změně i nadále možné **poskytovat zaměstnanci nepřetržitý odpočinek v týdnu na začátku týdne**, tj. bez toho, aby navazoval bezprostředně na poslední směnu?

Stanovisko

- Právní úprava nepřetržitého odpočinku v týdnu dle ustanovení § 92 ZP transponuje do českého právního řádu pravidla obsažená v článku 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady 93/104/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby. Tento článek směrnice ukládá členským státům, aby přijaly nezbytná opatření k **zajištění toho, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník (zaměstnanec) nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin, a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3 uvedené směrnice.**
- Ve svém rozsudku ze dne 9. 11. 2017 ve věci C-306/16 Maio Marques da Rosa se Soudní dvůr Evropské unie (SDEU) vyjádřil tak, že uvedený článek **neupřesňuje okamžik, kdy by tento minimální odpočinek měl nastat**, a při volbě tohoto okamžiku proto členským státům ponechává určitou volnost, a že tento minimální odpočinek může být poskytnut zaměstnanci **kdykoliv v rámci každého (pevného referenčního) období sedmi dnů.** V této souvislosti SDEU zdůraznil, že takový výklad může být ku prospěchu nejen zaměstnavateli, ale i zaměstnanci, protože **umožňuje poskytnout dotyčnému zaměstnanci mezi koncem jednoho referenčního období a začátkem následujícího několik dnů nepřetržitého odpočinku.**
- Novela zákoníku práce účinná od 1. 1. 2024 reagovala na jiný rozsudek SDEU, a to ze dne 2. 3. 2023 ve věci C-477/21 MÁV-START. V něm zmíněný soud vyložil, že **bezprostředně po pracovní**

době musí mít každý zaměstnanec nárok na dobu denního odpočinku, a to nezávisle na tom, zda po této době odpočinku bude následovat pracovní doba, či nikoli, a že pokud jsou denní odpočinek a týdenní doba odpočinku poskytnuty zároveň, může týdenní doba odpočinku začít běžet až poté, co zaměstnanec vyčerpal denní odpočinek (tj. denní odpočinek týdenní době odpočinku zásadně předchází).

- Z kontextu je patrné, že citované závěry přijal SDEU **pro situaci, kdy zaměstnanec konal práci, resp. měl rozvrženu pracovní dobu**, a bylo nutné posoudit, zdali je zaměstnavatel povinen poskytnout mu denní odpočinek v minimální délce také v případě, kdy po tomto výkonu práce následuje (delší) týdenní doba odpočinku. Z toho dle názoru Kolegia vyplývá, že **zaměstnavatel vyhoví účelu právní úpravy obsažené v ustanovení § 92 ZP, pokud zaměstnanci poskytnou nepřetržitý odpočinek v týdnu na začátku týdne jako referenčního období, aniž by tomuto odpočinku předcházel výkon práce jako takový** (tento nepřetržitý odpočinek v týdnu může dokonce navazovat na nepřetržitý odpočinek v týdnu za předchozí týden).
- Právní úpravu nutno vyložit tak, že **součástí i tohoto nepřetržitého odpočinku v týdnu je část odpovídající jinak nepřetržitému dennímu odpočinku, kterého by se zaměstnanec muselo od zaměstnavatele dostat, kdyby konal práci.** Opačný výklad by vedl k absurdní situaci, že **faktorem rozhodujícím o tom, zdali má doba odpočinku povahu nepřetržitého odpočinku v týdnu, by byl předchozí výkon práce zaměstnancem (byť v minimální délce)**, protože jen tato skutečnost by zakládala povinnost zaměstnavatele poskytnout mu nepřetržitý denní odpočinek jako (integrální) součást nepřetržitého odpočinku v týdnu. Současně by takovým výkladem byly popřeny závěry SDEU vyplývající z jeho výše citovaného rozsudku ve věci C-306/16. I ■

práce mzda

měsíčník
ročník 73
5/2025

Šéfredaktor

Ing. Andrea Doušová

Redaktorka

Ing. Ludmila Caletková
Jana Dědková

Redakční rada

JUDr. Petr Bukovjan
JUDr. Jan Přib, CSc.
JUDr. Nataša Randlová, Ph.D.
Ing. Lenka Dufková

Adresa redakce

Wolters Kluwer ČR
U nákladového nádraží 3265/10
130 00 Praha 3
tel. 246 040 444
pam@wolterskluwer.cz
IČ: 63077639

Předplatné a distribuce

Cena předplatného závisí na produktové verzi, blíže na www.praceamzda.cz/predplatne.
tel. 246 040 400
obchod@wolterskluwer.cz

Inzerce

Ing. Ludmila Caletková
pam@wolterskluwer.com

Vydává

Wolters Kluwer ČR

Tisk

SERIFA, s. r. o.
Jinonická 80, Praha 5

Nevyžádané příspěvky nevracíme.

Za správnost údajů uvedených v člancích odpovídají jejich autoři. Přetisk a jakékoli šíření dovoleno pouze se souhlasem vydavatele. ISSN 0032-6208. Podávání novinových zásilek povoleno Českou poštou, s. p., odštěpný závod Přeprava, č.j.: 1138/98 dne 12. 3. 1998.

Všeobecné obchodní podmínky viz www.praceamzda.cz/vseobecne-obchodni-podminky.

Časopis vychází za odborné spolupráce s AKV.

Předáno do tisku dne 25. 4. 2025.

© Wolters Kluwer ČR, 2025



Časopis je dostupný
také v ASPI.



Vytištěno na 100% recyklovaném
papíru se značkou Eco-label EU.