

# Více pracovněprávních vztahů zaměstnance u stejného zaměstnavatele: rozsudek Nejvyššího soudu v rozporu se závěry Soudního dvora EU

Je v situaci, kdy má zaměstnanec se stejným zaměstnavatelem najednou uzavřeno více pracovněprávních vztahů, skutečně nutno dodržet pouze podmínku odlišného druhového vymezení práce a ničeho dalšího v kontextu kombinace více pracovněprávních vztahů nedbat?



JUDr. Jan Vácha, Ph.D.

Vedoucí oddělení kolektivního vyjednávání, MPSV ČR



JUDr. Nataša Randlová, Ph.D.

Randl Partners, advokátní kancelář, s. r. o.

Nejvyšší soud ČR ve svém nedávném rozsudku<sup>1</sup> při posuzování právní otázky, za jakých podmínek může zaměstnanec u téhož zaměstnavatele vykonávat práci v dalším pracovněprávním vztahu v kontextu § 34b odst. 2 zákoníku práce mimo jiné dovedl, že

- práva a povinnosti vyplývající z těchto paralelních pracovněprávních vztahů se posuzují samostatně,
- zákoník práce<sup>2</sup> nikterak neomezuje rozsah dalšího pracovněprávního vztahu u téhož zaměstnavatele,
- zákoník práce nestanoví, že by zaměstnanec musel vykonávat práci v dalším pracovněprávním vztahu jen mimo pracovní dobu stanovenou pro původní pracovní poměr,
- jediným omezením je podmínka, že práce, kterou má zaměstnanec v dalším pracovněprávním vztahu vykonávat, je jiného druhu než práce vykonávaná v původním pracovním poměru, přičemž účelem této právní úpravy je zamezit obcházení ustanovení zákoníku práce o pracovní době, době odpočinku a práci přesčas, k němuž by při výkonu práce stejného druhu v dalším pracovněprávním vztahu mohlo docházet.

<sup>1</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 3. 2023 spisová značka 21 Cdo 1929/2021-288.

<sup>2</sup> zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

## O co se vlastně ve sporu jednalo

Zaměstnanec pracoval jako lékař na urologickém oddělení nemocnice, kde uzavřel **pracovní smlouvu** se sjednaným druhem práce „lékař bez výkonu ústavní pohotovostní služby“. **Současně uzavřel dohodu o pracovní činnosti (DPČ)**, v níž se zavázal vykonávat „ústavní pohotovostní službu“. Ústavní pohotovostní služba byla definována jako „soubor činností a výkon práce lékaře ve zvláštním časovém režimu dle pokynů zaměstnavatele v místě výkonu – urologické oddělení“. **Zaměstnanec tvrdil, že DPČ je neplatná** a práce, kterou na základě ní vykonával, byla **prací přesčas**. Argumentoval tím, že fakticky na základě obou smluv vykonával **stejný druh práce** – lékař na urologickém oddělení. **Zaměstnavatel naopak trval na tom, že DPČ byla platná**. Svou argumentaci opíral o to, že v pracovní smlouvě i dohodě byl sjednán **jiný druh práce**. Navíc, zatímco podle pracovní smlouvy vykonával práci v běžné provozní době nemocnice, výkon pohotovostních služeb probíhal mimo tuto dobu. Nejvyšší soud dal za pravdu zaměstnanci s výše uvedeným odůvodněním.

Dle názorů autorů je však odůvodnění Nejvyššího soudu ČR v předmětném případě **v rozporu se závazným právním názorem Soudního dvora Evropské unie** (dále jen SDEU), který se taktéž týkal případu posouzení

povinností zaměstnavatele v souvislosti s více pracovněprávními vztahy zaměstnance sjednanými se stejným zaměstnavatelem.

Samotný název článku napovídá, že závěry zmíněných soudů nejsou totožné. V závěru článku si tak autoři dovolili shrnout, nejen kam by se měla česká judikatura ubírat, aby nebyla v rozporu s evropskou, ale i dát prostor svým úvahám, **zda by měl český zákonodárce na tento soudní nesoulad nějakým způsobem de lege ferenda reagovat.**

## Popis skutkového stavu v případě Academia

Předběžná otázka byla SDEU položena v případě Academia<sup>3</sup> v rámci sporu mezi Akademií ekonomických studií v Bukurešti a rumunským Ministerstvem školství ohledně **maximálního počtu hodin, které může určitá osoba denně odpracovat u stejného zaměstnavatele ve více základních pracovněprávních vztazích.**

**Poznámka:** V příslušném rozsudku se hovoří o více pracovních smlouvách, přičemž v souvislosti s českou právní úpravou je vhodnější hovořit o více základních pracovněprávních vztazích, kdy zaměstnanec může v rámci více pracovněprávních vztahů vykonávat práci i na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ve kterých se pracovní smlouvy nesjednávají, neboť ty jsou v rámci českého pracovního práva nedílně spjaty pouze s pracovním poměrem. Pokud tedy bude v textu uvedeno slovní spojení více pracovních smluv, je nutno ho v kontextu české právní úpravy vnímat spíše jako slovní spojení více základních pracovněprávních vztahů.

V rámci kontroly vynaložených nákladů u jednoho z projektů Akademie ekonomických studií byly kontrolujícím subjektem určité částky týkající se **mzdových nákladů** na zaměstnance tvořící realizační tým projektu prohlášeny za **nezpůsobilé** z důvodu překročení stropu počtu hodin, jež tito zaměstnanci mohli denně odpracovat, a to s odkazem na článek 3 evropské směrnice 2003/88/ES<sup>4</sup>, který stanoví omezení na **třináct hodin, které může zaměstnanec odpracovat denně v rámci 24 hodin po sobě jdoucích**, což v kontextu dikce tohoto článku vyplývá ze stanovení **minimálního 11hodi-**

3 Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. března 2021 ve věci C-585/19, Academia de Studii Economice din București proti Organismului Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale.

4 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“).

**nového nepřetržitého denního odpočinku zaměstnance v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.** Kontrolující orgán byl toho názoru, že se omezení vyplývající z článku 3 směrnice o pracovní době **nevztahuje na každou pracovní smlouvu příslušného zaměstnance samostatně**, avšak naopak je ho nutno posuzovat v rámci veškerých pracovních smluv uzavřených zaměstnancem se stejným zaměstnavatelem ve vzájemné souvislosti takových pracovních smluv.

Částky prohlášené kontrolním orgánem za nezpůsobilé se týkaly některých odborníků, kteří kumulovali v určité dny odpracované hodiny v rámci základní pracovní doby, tedy osm hodin denně, s hodinami odpracovanými na projektu a na dalších projektech nebo činnostech tak, že celkový počet hodin odpracovaných denně těmito odborníky u stejného zaměstnavatele překročil třináct hodin denně, kdy kontrolní orgán **odmítl uznat náklady na mzdy za výkon práce přesahující maximální hranici třinácti hodin denně stanovenou směrnicí o pracovní době.**

## Předběžné otázky adresované rumunským soudem SDEU

Jelikož se výše popsáný spor o vyplacení části nákladů na mzdy dostal až před rumunský soud, který si nebyl jistý, jak případ i v kontextu požadavků evropského práva v podobě směrnice o pracovní době vyřešit, položil tento soud SDEU hned několik předběžných otázek, které se týkaly výkladu:

- Článku 2 bodu 1 směrnice o pracovní době nadepsaného „Definice“ – „Pro účely této směrnice se rozumí: 1. „pracovní dobou“ jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.“
- Článku 3 směrnice o pracovní době nadepsaného „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 6 písm. b) směrnice o pracovní době nadepsaného „Maximální délka týdenní pracovní doby“ – „Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby v souladu s potřebou chránit bezpečnost a zdraví pracovníků [...] b) nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin.“

### Položené předběžné otázky:

- 1) **Vztahuje se pojem „pracovní doba“, který je definován v článku 2 bodě 1 směrnice o pracovní době, k jednotlivé pracovní smlouvě, nebo ke všem pracovním smlouvám uzavřeným tímto zaměstnancem?**

- 2) Musí být **požadavky uložené** členským státům **článkem 3** směrnice o pracovní době a **článkem 6 písm. b) směrnice o pracovní době** vykládány v tom smyslu, že **zakládají limity ve vztahu k jednotlivé smlouvě, nebo ve vztahu ke všem smlouvám uzavřeným se stejným zaměstnavatelem nebo s různými zaměstnavateli?**
- 3) V případě, že odpovědi na první a druhou otázku povedou k takovému výkladu, který vylučuje možnost členských států upravit na vnitrostátní úrovni použití článku 3 a článku 6 písm. b) směrnice o pracovní době ve vztahu ke každé smlouvě, pokud neexistují vnitrostátní právní předpisy, podle nichž se minimální denní odpočinek a maximální délka týdenní pracovní doby musí týkat zaměstnance (bez ohledu na to, kolik pracovních smluv uzavře se stejným zaměstnavatelem nebo s různými zaměstnavateli), **může se veřejná instituce členského státu, která jedná jménem státu, dovolávat přímého účinku ustanovení článku 3 a článku 6 písm. b) směrnice o pracovní době a sankcionovat zaměstnavatele z důvodu nedodržení limitů stanovených uvedenou směrnicí, které se týkají denního odpočinku nebo maximální délky týdenní pracovní doby?**

Při rozhodování o přípustnosti výše uvedených otázek SDEU dospěl k obecnému závěru, že jsou položeny otázky v rozsahu, v němž se týkají výkladu ustanovení směrnice o pracovní době v případě pracovních smluv uzavřených zaměstnancem s více zaměstnavateli, nepřipustné, neboť z případu řešeného rumunským soudem nikterak nevyplývá, že by odměny za práci, které kontrolní orgán považoval za nezpůsobilé výdaje, byly spojeny s pracovními smlouvami, které odborníci uzavřeli na jedné straně s Akademií ekonomických studií v Bukurešti a na druhé straně s jinými zaměstnavateli. Jsou totiž zmíněny pouze výdaje spojené s pracovními smlouvami, které tito odborníci uzavřeli s Akademií ekonomických studií v Bukurešti. V souvislosti s druhou a třetí otázkou pak dovodil, že v rozsahu, v němž se týkají nedodržení maximální délky týdenní pracovní doby dle článku 6 písm. b) směrnice o pracovní době, není žádný důvod, proč by tento článek měl být pro vyřešení popisovaného případu relevantní, neboť spor před rumunským soudem se týká pouze **nedodržení minimální doby denního odpočinku**. Rozsah předběžných otázek, o kterých SDEU nakonec rozhodoval, byl tedy tímto soudem poměrně značně zúžen.

### Závěry SDEU k první a druhé otázce

Dle názoru SDEU bylo podstatou první a druhé otázky, zda je třeba článek 3 směrnice o pracovní době vykládat v tom smyslu, že **uzavřel-li zaměstnanec 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.** V rámci prvotní úvahy v dané souvislosti uvedl, že je třeba při výkladu ustanovení unijního práva vzít v úvahu nejen znění příslušného ustanovení, ale i kontext, do kterého toto ustanovení zapadá, a cíle sledované právní úpravou, jejíž je součástí.

Dále SDEU poznamenal, že článek 3 směrnice o pracovní době ukládá členským státům povinnost přijmout nezbytná opatření, aby **„každý pracovník“** měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin, přičemž použití výrazu „každý pracovník“ svědčí ve prospěch výkladu tohoto článku ve smyslu jeho uplatnění ve vztahu **k osobě zaměstnance i v případě, kdy zaměstnanec uzavřel se stejným zaměstnavatelem více pracovních smluv.** Použitím neurčitého zájmena „každý“ totiž uvedený článek v tom, aby mohl být během každého období 24 hodin poskytnut zaměstnanci minimální denní odpočinek po dobu jedenácti po sobě jdoucích hodin, klade důraz na zaměstnance, bez ohledu na to, zda se svým zaměstnavatelem uzavřel více smluv, či nikoli.

Tento argument podpořil SDEU tvrzením, že v případě opačného výkladu článku 3 směrnice o pracovní době, tj. že se každá z pracovních smluv zaměstnance posuzuje samostatně, by v podstatě nebylo možné vyhovět požadavku uvedenému v článku 3, aby každý zaměstnanec měl denně nárok na nejméně jedenáct po sobě jdoucích hodin odpočinku, neboť by totiž hodiny považované za doby odpočinku v rámci jedné pracovní smlouvy mohly představovat pracovní dobu v rámci jiné pracovní smlouvy, což by však bylo v přímém rozporu s konstantní judikaturou SDEU, která uvádí, že **tatáž doba nemůže být kvalifikována jako pracovní doba a zároveň jako doba odpočinku.**

Z této skutečnosti pak dle SDEU vyplývá, že **pracovní smlouvy uzavřené zaměstnancem s jeho zaměstnavatelem musí být posuzovány společně**, aby mohlo být konstatováno, že **doba kvalifikovaná jako denní odpočinek** odpovídá definici doby odpočinku uvedené v článku 2 bodě 2 směrnice o pracovní době, tedy že se jedná o dobu, která **není pracovní dobou.**

Správnost výše uvedeného výkladu je ostatně dle názoru SDEU potvrzena rovněž **cílem směrnice** o pracovní době, kterým je stanovení minimálních požadavků určených ke **zlepšení životních a pracovních podmínek zaměstnanců** pomocí sblížení vnitrostátních právních předpisů týkajících se **zejména délky pracovní doby.** Pokud by totiž minimální požadavky stanovené v článku 3 směrnice o pracovní době byly vykládány v tom smyslu, že se použijí odděleně na každou smlouvu uzavřenou zaměstnancem s jeho zaměstnavatelem, byla by záruka lepší ochrany příslušného zaměstnance oslabena, jelikož **kumulací pracovní doby** stanovené

samostatně každou ze smluv uzavřených se zaměstnavatelem by mohlo být **znemožněno zaručení denního odpočinku** po dobu jedenácti po sobě jdoucích hodin během 24 hodin, ačkoli unijní normotvůrce považoval tuto dobu za nezbytné minimum k tomu, aby se zaměstnanec mohl zotavit z únavy způsobené každodenní prací. V případě takového nesprávného výkladu článku 3 směrnice o pracovní době si lze navíc dle názoru SDEU představit, že by mohl být zaměstnanec vystaven možnému nátlaku ze strany zaměstnavatele s cílem rozdělit jeho pracovní dobu do několika pracovních smluv, což by mohlo zcela zbavit článek 3 směrnice o pracovní době jeho užitečného účinku.

V kontextu výše uvedených dílčích úvah SDEU není nikterak překvapivé, že SDEU dospěl k závěru, že je třeba na první a druhou položenou otázku odpovědět tak, že článek 2 bod 1 a článek 3 směrnice o pracovní době musí být vykládány v tom smyslu, že **uzavřel-li zaměstnanec se stejným zaměstnavatelem více pracovních smluv, uplatní se minimální doba denního odpočinku**, jež je stanovena v článku 3, **na tyto smlouvy vzaty jako celek, a nikoli na každou z uvedených smluv samostatně.**

### Závěry SDEU ke třetí otázce

Podstatou třetí otázky rumunského soudu dle SDEU bylo, zda v případě, že článek 3 směrnice o pracovní době musí být vykládán v tom smyslu, že se minimální doba denního odpočinku vztahuje na pracovní smlouvy uzavřené zaměstnancem se stejným zaměstnavatelem vzaty jako celek, se veřejnoprávní instituce jednající jménem státu může **dovolávat přímého účinku uvedeného ustanovení vůči zaměstnavateli, který toto ustanovení nedodrží.**

SDEU nejdříve v této souvislosti připomněl, že z jeho ustálené judikatury vyplývá, že ve všech případech, kdy se ustanovení směrnice z hlediska svého obsahu jeví jako bezpodmínečná a dostatečně přesná, jsou jednotlivci oprávněni dovolávat se jich před vnitrostátními soudy vůči státu, a to jak v případě, že stát směrnicí včas netransponoval do vnitrostátního práva, tak v případě, že ji transponoval nesprávně.

V předložené věci před SDEU však dle jeho názoru nebyla žádná vnitrostátní norma zpochybněna z důvodu její neslučitelnosti s ustanoveními směrnice o pracovní době. V této souvislosti SDEU dodal, že otázka, zda se vnitrostátní ustanovení nepoužije v rozsahu, v němž je v rozporu s unijním právem, vyvstává pouze tehdy, nelze-li toto ustanovení vykládat v souladu s tímto právem. Zásada konformního výkladu vnitrostátního práva, podle níž je vnitrostátní soud povinen vykládat vnitrostátní právo v co možná největším rozsahu v souladu s požadavky unijního práva, totiž umožňuje, aby **vnitrostátní soud v rámci svých pravomocí zajistil**

**plnou účinnost unijního práva při rozhodování sporu**, který mu byl předložen. V řešené věci však existoval článek 135 odst. 1 rumunského zákoníku práce, který stanovil, že zaměstnanci mají mezi dvěma pracovními dny právo na odpočinek v délce nejméně dvanácti po sobě jdoucích hodin. Dle názoru SDEU se tedy jeví, že práva přiznaná v článku 135 odst. 1 rumunského zákoníku práce poskytují větší ochranu než práva stanovená v článku 3 směrnice o pracovní době, podle kterého je doba stanovena pro minimální odpočinek během 24 hodin jedenáct po sobě jdoucích hodin. Kontrolní orgán tedy mohl své rozhodnutí založit na ustanoveních rumunského práva vykládaných způsobem, který je v souladu s příslušnými ustanoveními směrnice o pracovní době, jelikož v řešeném případě bylo zjevné, že rumunské právo **lze vykládat v souladu s požadavky článku 3 směrnice o pracovní době.** Proto SDEU dospěl k závěru, že není namístě odpovídat na otázku, zda se může veřejná instituce členského státu, která jedná jménem státu, dovolávat přímého účinku ustanovení článku 3 směrnice o pracovní době a sankcionovat zaměstnavatele z důvodu nedodržení limitů stanovených uvedenou směrnicí, které se týkají denního odpočinku nebo maximální délky týdenní pracovní doby.

### K otázce omezení časových účinků rozsudku SDEU

SDEU se při rozhodování o popisovaném případě musel vypořádat i s požadavkem rumunské vlády a Akademie ekonomických studií v Bukurešti na omezení časových účinků rozsudku SDEU. Rumunská vláda v daném ohledu opřela tento požadavek o argument, že v případě, kdy by Soudní dvůr shledal, že se článek 2 bod 1 a článek 3 směrnice o pracovní době uplatní ve vztahu k zaměstnanci, měl by tento závěr systémový dopad na trh práce v Rumunsku, kde má podle této vlády mnoho zaměstnanců pracovní smlouvy s více zaměstnavateli. Akademie ekonomických studií svůj požadavek neodůvodnila.

V souvislosti s požadavkem rumunské vlády SDEU uvedl, že se týká případu, kdy by se tento rozsudek vztahoval na případy pracovních smluv uzavřených **s více zaměstnavateli.** Vzhledem k tomu, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce byla v rozsahu, v němž se týká výkladu ustanovení směrnice o pracovní době v takovýchto případech, nepřipustná, **nebylo** v tomto ohledu dle názoru SDEU **namístě odpovídat na návrh na omezení časových účinků rozsudku.** V případě neodůvodněného návrhu Akademie ekonomických studií SDEU nejdříve uvedl, že v souladu s jeho ustálenou judikaturou výklad pravidla unijního práva, který SDEU podává při výkonu pravomoci, kterou mu přiznává článek 267 Smlouvy o fungování Evropské unie, **objasňuje a upřesňuje význam a dosah tohoto pravidla tak, jak musí být nebo jak mělo**

**být chápáno a používáno od okamžiku, kdy nabylo účinnosti.** Z toho vyplývá, že pravidlo takto vykládané může a musí být uplatňováno vnitrostátním soudem na právní vztahy vzniklé a založené před vydáním rozsudku SDEU rozhodujícího o žádosti o výklad, pokud jsou kromě toho zároveň přirozeně splněny podmínky umožňující předložit příslušným soudům spor ohledně použití uvedeného pravidla.

SDEU doplnil, že ho jen zcela výjimečně mohou přimět okolnosti k tomu, aby na základě obecné zásady právní jistoty, která je vlastní unijnímu právnímu řádu, omezil možnost všech zúčastněných osob dovolávat se ustanovení, jehož výklad podal, za účelem zpochybnění právních vztahů založených v dobré víře. Aby bylo však možné k takovému omezení přistoupit, je nezbytné, aby byla splněna dvě podstatná kritéria, a to **dobrá víra zúčastněných kruhů a riziko závažných obtíží.** SDEU však konkrétně toto řešení použil pouze za přesně vymezených okolností, zejména když existovalo riziko závažných hospodářských dopadů způsobených zejména vysokým počtem právních vztahů založených v dobré víře na základě právní úpravy považované za platnou a účinnou a když podle všeho jednotlivci a vnitrostátní orgány byli vedeni k chování, které nebylo v souladu s unijním právem, z důvodu objektivní a značné nejistoty ohledně smyslu ustanovení unijního práva, ke které případně přispělo i chování jiných členských států nebo Komise.

SDEU shledal, že v projednávané věci Akademie ekonomických studií v Bukurešti bez uvedení jakýchkoli jiných informací a argumentů pouze tvrdila, že je třeba zohlednit jak dobrou víru zúčastněných osob, tak riziko závažného narušení hospodářství v Rumunsku. Tímto dle názoru SDEU neuvedla dostatečné informace, které by umožnily prokázat, že splnění kritéria týkajícího se dobré víry zúčastněných kruhů je prokázáno, ani neposkytla přesné údaje o počtu dotčených právních vztahů nebo povaze a rozsahu případných hospodářských dopadů tohoto rozsudku. Dle SDEU tedy **nebylo možné mít za to, že obě výše uvedená kritéria,** jež by mohla odůvodnit omezení časových účinků rozsudku SDEU, **byla splněna.**

## K vzájemným souvislostem závěrů Nejvyššího soudu a závěrů SDEU

Z úvodu tohoto článku je zřejmé, že Nejvyšší soud ČR v situaci souběhu více pracovněprávních vztahů zaměstnance u stejného zaměstnavatele identifikoval pouze jedinou podmínku, kterou musí zaměstnavatel splnit, a to skutečnost, že v každém z těchto více uzavřených pracovněprávních vztahů se musí jednat o práci odlišného druhového vymezení. Tedy že **zaměstnanec musí v každém takovém vztahu vykonávat jiný druh práce.**

**Žádnou další podmínku, kterou by měl zaměstnavatel splnit, Nejvyšší soud ČR neuvedl.** Ba naopak, snad ve snaze o podporu jeho argumentačního závěru o nutnosti splnění pouze jedné výše uvedené podmínky výslovně dovodil, že práva a povinnosti vyplývající z těchto paralelních pracovněprávních vztahů se posuzují samostatně, zákoník práce nikterak neomezuje rozsah dalšího pracovněprávního vztahu zaměstnance u téhož zaměstnavatele ani nestanoví, že by zaměstnanec musel vykonávat práci v dalším pracovněprávním vztahu jen mimo pracovní dobu stanovenou pro původní pracovní poměr.

Ve světle rozboru závěrů rozsudku SDEU je zřejmé, že jsou závěry Nejvyššího soudu ČR bohužel nedostatečné a chybné. **Minimálně mělo být dovozeno, že další podmínkou, kterou v diskutovaném případě musí zaměstnavatel taktéž splnit, je zaručení minimální doby denního odpočinku, a to v kontextu všech těchto současně uzavřených pracovněprávních vztahů.**

Jak je patrné ze závěrů SDEU ke třetí předběžné otázce, nebylo by pro Nejvyšší soud ČR až tak obtížné k této druhé podmínce při interpretaci českého zákoníku práce dospět, neboť i ten, podobně jako tomu bylo v případě článku 135 odst. 1 rumunského zákoníku práce, obsahuje **ustanovení v podobě § 90 odst. 1, kde se výslovně stanoví, že zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin, zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.** Byť je nutno uznat, že v případě výkonu práce na dohodu o provedení práce či o pracovní činnosti zákonodárce nehovoří o tom, že by tato byla vykonávána ve směnách, a lze tedy říci, že ve snaze dospět ke konformnímu závěru s judikaturou SDEU by to měl dost možná český Nejvyšší soud ČR o něco málo těžší než soudci z Rumunska, autoři článku zastávají názor, že i za stávající právní úpravy je možno zákoník práce interpretovat konformně s požadavky evropského práva ve světle relevantní judikatury SDEU.

V aktuálně projednávané **nověle zákoníku práce**<sup>5</sup> se navrhuje § 90 odst. 1 změnit jednak tak, že pojem „nepřetržitý odpočinek mezi směnami“ bude přejmenován na „nepřetržitý denní odpočinek“, a jednak tak, že **se výslovně uvádí povinnost zaměstnavatele minimální nepřetržitý denní odpočinek zaměstnanci poskytnout.** Dle navrhované dikce tedy § 90 odst. 1 zákoníku práce má nově stanovit, že *„Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň*

5 Viz blíže zde: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/>.

12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.“ V novelizaci tohoto ustanovení nelze tedy vidět pouze snahu o terminologické přiblížení pojmosloví k pojmosloví používanému ve směrnici o pracovní době, avšak v kontextu materie řešené v tomto článku zejména pak i věcný posun. Ten by pak měl i Nejvyššímu soudu ČR v budoucnu usnadnit interpretaci zákoníku práce, která by byla konformní s požadavky evropského práva, neboť z daného ustanovení vypadáva výše zmíněný, pro Nejvyšší soud možná problematický pojem „směna“.

Lze tedy shrnout, že v případě sjednání více paralelních pracovněprávních vztahů jedním zaměstnancem u stejného zaměstnavatele by měl Nejvyšší soud ČR vykládat zákoník práce tak, že je třeba zaměstnanci garantovat **v kontextu kombinace těchto pracovněprávních vztahů viděných jako celek i minimální nepřetržitý odpočinek v rámci 24 hodin po sobě jdoucích**, a to nehledě na to, zda se tento odpočinek aktuálně nazývá „nepřetržitý odpočinek mezi směnami“, nebo se možná v budoucnu bude nazývat „nepřetržitý denní odpočinek“.

V daném ohledu se jeví zajímavou právní otázkou, jak by v případě, kdy by si v rámci dalších vnitrostátních sporů týkajících se zmíněné situace i přes výše uvedené přesto nebyl Nejvyšší soud ČR jistý, a předložil SDEU předběžnou otázku, rozhodl SDEU v kontextu situace v ČR o otázce omezených časových účinků jeho rozsudku.

Další věcí k diskuzi a pečlivému zvážení je, zda by český zákonodárce snad přeci jen v situaci nerespektování judikatury SDEU Nejvyšším soudem ČR neměl být sám uvědoměným garantem dodržování požadavků evropského práva v pracovněprávní oblasti a výslovným stanovením v zákoníku práce, že se i při aplikaci § 34b odst. 2 musí zároveň dodržet i § 90 zákoníku práce, situaci zpřehlednit a docílit tak právní jistoty.

### Další úvahy o možnostech souvisejících změn právní úpravy de lege ferenda

V souvislosti s probíranou tematikou se jeví namísto zamyslet se nejen nad nutností garance minimálního nepřetržitého denního odpočinku v případech více pracovních smluv jednoho zaměstnance se stejným zaměstnavatelem. Lze si dozajista klást otázku, zda by se neměl **garantovat minimální nepřetržitý denní odpočinek zaměstnanci i v případě, kdy uzavřel souběžně více pracovních smluv, nikoliv však s jedním, ale s více zaměstnavateli**. A nebylo by pak také vhodné v souladu s naplněním hlavního cíle směrnice o pracovní době, kterým je stanovení minimálních požadavků určených ke zlepšení životních a pracovních podmínek zaměstnanců, shodně nahlížet ve výše popsáních případech sjednání více souběžných pracovních smluv i na nutnost

**garance minimální týdenní doby odpočinku** dle článku 5 směrnice o pracovní době, který se v českém právním řádu transpozičně zrcadlí v § 92 zákoníku práce?

Obdobně je možno zamyslet se nad tím, **jak přistupovat k maximálnímu limitu týdenní pracovní doby** obsaženému v článku 6 směrnice o pracovní době, tj. má se počítat v kontextu tohoto limitu veškerá vykonaná práce v rámci všech zaměstnancem paralelně sjednaných pracovněprávních vztahů, nebo se má naopak aplikovat tento limit vždy pouze separátně na jednotlivý pracovněprávní vztah?

Byť o těchto záležitostech SDEU v rozebíraném případě závazně nerozhodl, a nelze se tedy argumentačně opírat o jeho právní závěry, není možné z našeho úhlu pohledu pominout jak nezávislý právní názor Evropské komise, tak obecný trend v ostatních členských státech. Evropská komise je toho názoru, že vzhledem k cíli směrnice, kterým je **zlepšení zdraví a bezpečnosti zaměstnanců, by se limity pro průměrnou týdenní pracovní dobu a denní a týdenní odpočinek měly uplatňovat pokud možno na zaměstnance, nikoliv na jednotlivý pracovněprávní vztah**, přičemž vzhledem k nutnosti zajistit plný účinek cíle směrnice o pracovní době v oblasti zdraví a bezpečnosti by právní předpisy členských států měly v daných souvislostech stanovit i **vhodné mechanismy, jak sledovat dodržování těchto minimálních limitů a jak prosazovat takto nastavenou právní úpravu v praxi**.

Z aktuálních dat Evropské komise<sup>6</sup> pak plyne, že

- 13 členských států uplatňuje směrnici o pracovní době na zaměstnance **ve všech výše uvedených případech**,
- 7 členských států uplatňuje směrnici o pracovní době **na zaměstnance**, pokud má tento více než jednu smlouvu **s jedním zaměstnavatelem**, ale **na smlouvu** v případech, kdy má zaměstnanec více než jednu smlouvu **s různými zaměstnavateli**, a
- 7 členských států, včetně ČR, uplatňuje směrnici o pracovní době tzv. **na pracovní smlouvu** ve všech případech, a to i v čase po zveřejnění a účinnosti popisovaného rozsudku SDEU.

Zatímco počet členských států v prvních dvou zmíněných skupinách postupem času snad i vlivem rozsudku SDEU roste, počet členských států v poslední skupině se dosti snižuje. Je otázkou, zda je do budoucna udržitelné, aby se do této skupiny jdoucí proti všeobecnému trendu stále řadila i ČR, a to i kvůli rozsudkům Nejvyššího soudu ČR, které nejsou s to vyložit vnitrostátní právní úpravu tzv. eurokonformně, to je v souladu s požadavky evropského práva ve světle jeho interpretace SDEU.

6 Viz Zpráva o provádění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby členskými státy, strana 3, dostupná na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0072>.

Ostatně, jak zmínil i sám Nejvyšší soud ČR, účelem § 34b odst. 2 zákoníku práce prý je **zamezit mimo jiné obcházení ustanovení zákoníku práce o pracovní době nebo době odpočinku**, k němuž by při výkonu práce stejného druhu v dalším pracovněprávním vztahu mohlo docházet. K takovému obcházení by přirozeně mohlo docházet i v případě výkonu práce ve více pracovněprávních vztazích, ve kterých jsou práce odlišně druhově vymezeny. Z hlediska garance určitých minimálních standardů bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci by tedy nemělo být rozhodující, zda zaměstnanec odpracuje v součtu například 90 hodin týdně, navíc bez garance minimální doby denního odpočinku, ve všech paralelně sjednaných pracovněprávních vztazích v rámci druhu práce „řidič záchranné služby“, a to vše u jednoho zaměstnavatele, nebo naopak v součtu stejný počet 90 hodin týdně, taktéž bez garance minimální doby denního odpočinku, avšak ve více paralelních pracovněprávních vztazích sjednaných s více zaměstnavateli v rozsahu 40 hodin v rámci druhu práce „řidič tramvaje“, 30 hodin v rámci druhu práce „pokryvač“ a 20 hodin týdně v rámci druhu práce „vrátný-hlídač“.

## Závěr

Z rozboru předmětných dvou judikátů je zřejmé, že výklad vnitrostátního práva v podobě zákoníku práce Nejvyšším soudem ČR neodpovídá požadavkům evropské právní úpravy ve světle jejího výkladu judikaturou SDEU, a to i přesto, že stávající vnitrostátní právní úprava mohla být dle názoru autorů vyložena konformně v souladu s požadavky evropského práva. Lze si položit legitimní otázku, zda by neměl být český zákonodárce tím, kdo bude garantovat soulad českého právního řádu s evropským právem s pomocí vyjasnění a zpřehlednění právní úpravy obsažené v zákoníku práce. Tímto způsobem by mohlo být dosaženo právní jistoty účastníků pracovněprávních vztahů.

### Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby

## Červenec

pondělí 3. července 2023

### DAŇ Z PŘÍJMŮ

- podání daňového přiznání a odvod daně za rok 2022, má-li poplatník povinný audit nebo mu přiznání zpracovává a předkládá daňový poradce

pondělí 10. července 2023

### ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

- odvod zálohy OSVČ za červen 2023

čtvrtek 20. července 2023

### DAŇ Z PŘÍJMŮ

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

### SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

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

### ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

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

pondělí 31. července 2023

### DAŇ Z PŘÍJMŮ

- odvod daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně – daň sražená v červnu 2023 (tj. z příjmů zúčtovaných v květnu 2023)

### SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

- odvod zálohy OSVČ za červenec 2023
- odvod pojistného na dobrovolné nemocenské pojištění OSVČ za červenec 2023

### ZÁKONNÉ POJIŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

- odvod zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání za 3. čtvrtletí 2023

## KNÍŽNÍ 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](http://obchod.wolterskluwer.cz)**