



Odborný článek

Zásahy zaměstnavatele do doby odpočinku zaměstnance

Aneta Rejchrtová

Autorka je absolventkou Právnické fakulty Univerzity Karlovy. Specializuje se na pracovní právo, ve své diplomové práci se věnovala problematice výběru uchazečů o zaměstnání, v rigorózní práci se pak zabývala zaměstnaneckými benefity v kontextu autonomie vůle v pracovněprávních vztazích. V současné době působí jako právnička Odborového svazu KOVO.

Abstrakt

Doba odpočinku je nepochybně pro zaměstnance velmi důležitá. Proto je třeba, aby zaměstnavatel zacházel opatrně se svou pravomocí organizovat zaměstnanci práci, neboť tím může v určitých případech zasáhnout i do zaměstnancovy doby odpočinku. Článek se nejprve zabývá obecněji dobou odpočinku a poté rozebírá tři situace, v nichž dochází či může dojít k narušení doby odpočinku zaměstnance ze strany zaměstnavatele. Jde o pracovní cestu, pracovní pohotovost a odvolání z dovolené.

Abstract

Rest period is undoubtedly very important for employee. The employer needs to be careful by organizing employee's work because can affect employee's rest period. The article at first deals with the rest period in general and then focuses on three situations in which the employee's rest period can be breached. These situations are business trip, standby and recall from leave.

Z pracovněprávního hlediska lze rozdělit život zaměstnance do času stráveného výkonem závislé práce, který je označován jako pracovní doba, a do času určeného k nepracovním aktivitám (i když je takový výrok relativní, jak bude rozvedeno i níže), který je označován jako doba odpočinku. Zdá se, že se jedná o dva ohraničené časové úseky. Ovšem existují situace, kdy se zaměstnanec i v rámci své doby odpočinku musí věnovat pracovním záležitostem, popř. situace, kdy se původně doba odpočinku změní na pracovní dobu. O jaké situace se jedná? Za jakých podmínek jsou tyto zásahy zaměstnavatele do doby odpočinku zaměstnance přípustné? A jsou ve stávající podobě přijatelné? To se bude snažit tento článek v následujících řádcích osvětlit, a to i v kontextu evropské judikatury.

Doba odpočinku a její účel

Doba odpočinku je vymezena negativně, a to jako doba, která není pracovní dobou.¹ Pracovní doba je pak legálně definována zákoníkem práce jako „doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele“.² Směrnice 2003/88/ES formuluje definici pracovní doby (na první pohled) mírně odlišně od zákoníku práce, ovšem i tato mírná rozdílnost je důležitá (což se potvrzuje i různou evropskou judikaturou, viz níže). Pracovní dobu chápe směrnice 2003/88/ES jako jakoukoli dobu, „během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“.³ Každopádně zákoník práce i směrnice 2003/88/ES rozlišují pouze mezi pracovní dobou a dobou odpočinku. Neexistuje tedy žádná přechodná doba mezi pracovní dobou a dobou odpočinku.

Doba odpočinku z logiky věci slouží primárně k odpočinku zaměstnance, k obstarání jeho soukromých, nepracovních záležitostí, zajištění jeho (nejen základních) životních potřeb. Zaměstnanec totiž koná práci v pracovní době, jakožto jedné z podmínek výkonu práce.⁴ A contrario tak zaměstnanec v době odpočinku nevykonává práci pro zaměstnavatele, což znamená, že není povinen kontrolovat ani např. pracovní e-mail. Že je v tomto ohledu ale praxe složitější, dokládá i diskuze (nejen) na poli Evropského parlamentu o právu na odpojení. Mj. v rámci zachování tzv. work-life balance je totiž důležité, aby zaměstnanec nemusel být neustále k dispozici zaměstnavateli, i když by to znamenalo např. „pouze“ kontrolování e-mailové schránky, příp. reakci na příslušné e-mailové zprávy. Právo na odpojení souvisí s rozvojem digitálních technologií a s tím i spojeným výkonem práce na dálku (resp. práci mimo pracoviště zaměstnavatele; homeworking, teleworking apod.). Ovšem nemusí být nutně spojeno pouze se zaměstnanci vykonávajícími práci mimo pracoviště zaměstnavatele, neboť i zaměstnanci standardně vykonávající příslušnou (většinou kancelářskou) práci na pracovišti zaměstnavatele mohou být, ať už zaměstnavatelem nebo ze svých vnitřních pohnutek, vedeni k dlouhodobému připojení na internetovou síť i v době odpočinku za účelem správy pracovních komunikačních kanálů. Pokud by zaměstnanec neměl možnost „odpojit se“, mohla by se tato skutečnost projevit negativně na jeho psychickém zdraví. Také by tím mohlo docházet k přesčasům, které by nebyly adekvátně reflektovány, resp. odměněny zaměstnavatelem.⁵ Jedná se tak sice o nenápadný zásah do doby odpočinku zaměstnance, ale může mít závažné dopady nejen na psychickou stránku zaměstnance. Proto by nebylo vhodné takovou praxi bez dalšího akceptovat.

Pracovní doba a doba odpočinku je v současnosti středem pozornosti několika mezinárodních, unijních i vnitrostátních právních předpisů. Lze zmínit především směrnici 2003/88/ES, zákoník

práce, zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.⁶

Lze rozlišit několik typů doby odpočinku, které jsou zakotveny v zákoníku práce. Jedná se o nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami⁷, dny pracovního klidu⁸, nepřetržitý odpočinek v týdnu⁹ a dovolenou¹⁰. Všechny tyto typy slouží k obnově pracovní síly zaměstnance a jsou důležité také z důvodu zájmu na bezpečných a uspokojivých pracovních podmínkách. Prostřednictvím doby odpočinku se tak realizuje především ochranná funkce pracovního práva. Naproti tomu je ale třeba zohlednit i zájmy zaměstnavatele a organizační funkci pracovního práva, která se realizuje naopak především prostřednictvím pracovní doby, resp. právní úpravy pracovní doby.¹¹ Je to zaměstnavatel, kdo rozvrhuje pracovní dobu.¹² A je to legitimní požadavek, neboť by bylo jinak obtížné, aby realizoval svou činnost, a také je to zaměstnavatel, kdo nese větší riziko a odpovědnost.¹³

Nelze tedy upřít zaměstnavateli právo organizovat práci zaměstnanci, ale zároveň je žádoucí, aby došlo k eliminaci případných zásahů zaměstnavatele do doby odpočinku zaměstnance a zaměstnancových plánů, jak s ní naložit. Dá se říct, že existují určitá preventivní opatření zakotvená v zákoníku práce, díky nimž by intenzita těchto zásahů měla být omezena. Za takové opatření lze považovat například ust. § 84 zákoníku práce, díky čemuž by zaměstnanec měl znát dotyčný rozvrh týdenní pracovní doby, popř. jeho změnu, nejméně 2 týdny (resp. 1 týden v případě konta pracovní doby) před začátkem období, pro které je rozvrh týdenní pracovní doby sestaven, není-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohody o jiné době seznámení. V případě, že není písemný rozvrh týdenní pracovní doby vypracován a zaměstnanec s ním není v příslušné době seznámen, zaměstnanec se nedopouští neomluveného zameškání práce, jestliže nevykonává práci v takto neúčinně rozvržené týdenní pracovní době (to samé platí při změně rozvrhu týdenní pracovní doby). To se potvrdilo i v případě zaměstnance (kurýra), který měl vzhledem k nespokojenosti jednoho ze dvou smluvních partnerů zaměstnavatele konat práci pro druhého smluvního partnera zaměstnavatele. Touto změnou ale mělo dojít i ke změně rozvržení pracovní doby, přičemž nedošlo k seznámení s rozvrhem týdenní pracovní doby v souladu se zákoníkem práce. K výkonu práce dle nově (neúčinně) rozvržené pracovní doby zaměstnanec nenastoupil (podle tvrzení zaměstnance při řízení před soudem z důvodu střídavé péče o děti). Seznámení s rozvrhem týdenní pracovní doby (či jeho změnou) ale nemusí nutně proběhnout ve formě předání tohoto (nového) rozvrhu v písemné podobě zaměstnanci, neboť forma seznámení s rozvrhem týdenní pracovní doby, popř. jeho změnou, není zákoníkem práce stanovena.¹⁴

Narušení doby odpočinku ze strany zaměstnavatele

V určitých situacích nicméně organizační funkce pracovního práva významně koliduje s ochrannou funkcí pracovního práva a zaměstnanci může být v souladu s právní úpravou zasaženo do jeho doby odpočinku z vůle zaměstnavatele. Na vybrané konkrétní situace a související problémy se nyní článek zaměří.

Do problematiky zásahů zaměstnavatele do doby odpočinku zaměstnance by se dala zařadit i problematika přesčasů, teambuildingů a podobně, ovšem pro účely tohoto článku bude stěžejní problematika pracovních cest, pracovní pohotovosti a odvolání z dovolené. Zásahy zaměstnavatele do doby odpočinku zaměstnance tak budou ilustrovány na těchto třech jmenovaných problematikách,

a to vzhledem k jejich určitým vzájemným souvislostem a zamýšlenému rozsahu článku.

Pracovní cesta

Zaměstnanec může za podmínek stanovených v zákoníku práce vyslat zaměstnance na pracovní cestu. Celá doba trvání pracovní cesty sice hraje roli při určování výše cestovní náhrady stravného¹⁵, ovšem, k neprospěchu zaměstnance, zaměstnavatel není povinen zaměstnanci poskytovat mzdu (popř. plat či náhradu mzdy) za všechny časové úseky, které zaměstnanec stráví pracovní cestou.¹⁶ Po určitý časový úsek pracovní cesty zaměstnanec plní pracovní úkoly, za což mu náleží mzda či plat, určitý časový úsek zaměstnanec ale stráví samotnou cestou. A je důležité, zda časový úsek pracovní cesty, kdy nejsou plněny pracovní úkoly, zasahuje do směny¹⁷ (jinými slovy spadá do pracovní doby), či nikoli. Pokud tento časový úsek zasahuje do směny zaměstnance, pak mu náleží mzda (popř. plat či náhrada mzdy), neboť se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele.¹⁸ Pokud ale tento časový úsek zasahuje do doby odpočinku zaměstnance, koná se tedy nad rámec směny, pak za tento časový úsek zaměstnanci nenáleží mzda či plat ani žádná jejich náhrada a tento časový úsek není započítáván do pracovní doby.¹⁹ Lze doplnit, že plnění pracovních úkolů v době nad rámec směny by mělo být považováno za práci přesčas.

Nicméně zásah do doby odpočinku zaměstnance může být v důsledku pracovní cesty citelný (tím více, pokud zaměstnanec podstupuje mnoho dlouhých pracovních cest) a nemusí být patřičně vykompenzovaný, přičemž ale zároveň vše bude v souladu s vnitrostátním právem. Česká právní úprava je z těchto důvodů pro zaměstnance velmi nevýhodná. Na pracovní cestu lze zaměstnance vyslat pouze na základě dohody s ním²⁰, ovšem to neznamená, že zaměstnanec takové cesty nutně podstupuje rád, nýbrž je může podstupovat kvůli tlaku zaměstnavatele (i když nepřímému). A v důsledku pracovní cesty může zaměstnavatel velmi ovlivnit i dobu odpočinku zaměstnance, když je to právě zaměstnavatel, kdo určuje podmínky pracovní cesty.²¹ Pokud by zaměstnavatel svého oprávnění vysílat zaměstnance na pracovní cesty využíval nepřiměřeně, mohlo by se jednat až o šikanózní jednání a zneužití práva, které nepožívá právní ochrany.²² Zaměstnavatel je povinen zajišťovat i bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Pracovní cesta, která je nepřiměřeně dlouhá či nerozumně naplánovaná zaměstnavatelem (záleželo by na posouzení okolností konkrétního případu), tedy by např. navazovala na běžnou směnu zaměstnance dle rozvrhu práce, jako tomu bylo v případě řešeném Nejvyšším soudem²³, je totiž způsobilá ovlivnit zaměstnancovo soustředění a rozpoložení. V důsledku tak může být ohrožena bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Zaměstnanec má ale možnost odmítnout vykonat práci, „o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob“.²⁴ Při stanovování podmínek pracovní cesty je zaměstnavatel povinen přihlížet také k oprávněným zájmům zaměstnance. Zaměstnavatel nemusí přihlížet ke všem zájmům zaměstnance, ovšem opět je třeba myslet na to, aby byly šetřeny oprávněné zájmy zaměstnance a oprávnění zaměstnavatele nebyla zneužívána.²⁵

Samozřejmě existuje možnost příslušného zaměstnaneckého benefitu spočívajícího v dobrovolné kompenzaci zaměstnancova času stráveného na pracovní cestě, nicméně na takové plnění nemá zaměstnanec nárok ze zákona a toto plnění závisí na vůli zaměstnavatele. Popřípadě se nabízí možnost uzavření dalšího pracovněprávního vztahu mezi tímž zaměstnancem a zaměstnavatelem²⁶, přičemž druhem práce by byl výkon práce řidiče referentského vozidla.²⁷

Případ Tyco

Tento stav, kdy zaměstnanec tráví svůj volný čas neplněním pracovních úkolů (cestou) při pracovní cestě a zároveň mu za to nenáleží mzda či plat ani žádná kompenzace od zaměstnavatele, by se však mohl (a měl) v budoucnu změnit, neboť není plně v souladu s evropským právem. Tento nesoulad potvrzuje zejména případ Tyco.²⁸ V tomto případě se jednalo o zaměstnance, který neměl stálé nebo obvyklé pracoviště a jeho práce spočívala v instalaci a údržbě bezpečnostních systémů u zákazníků v daném regionu. Zaměstnanec mohl denně nacestovat i více než 100 kilometrů. Dříve pracovní cesty začínaly a končily v regionální kanceláři, ale tyto kanceláře byly zrušeny a zaměstnanci byli přiděleni k ústředí v Madridu. Podle názoru zaměstnavatele se za pracovní dobu měl považovat časový úsek počínající příjezdem k prvnímu zákazníkovi a končící odjezdem od posledního zákazníka. Dříve, když fungovaly regionální kanceláře, byl za pracovní dobu považován časový úsek počínající mj. vyzvednutím služebního vozidla v regionální kanceláři a končící opět vrácením se do regionální kanceláře a odevzdáním služebního vozidla. Problém při posuzování pracovní doby tak v tomto případě de facto nastal, když zaměstnanec začal cestovat ze svého bydliště, nikoli z pracoviště zaměstnavatele – regionální pobočky. S názorem zaměstnavatele soud nemohl souhlasit. Bydliště lze přizpůsobit místu výkonu práce, ovšem těžko tak činit vzhledem k pracovním cestám. Zaměstnanec tedy neměl moc šancí ovlivnit délku pracovní cesty volbou svého bydliště. I vzhledem k čl. 2 bodu 1. a 2. směrnice 2003/88/ES je důležité si uvědomit, že neexistuje žádná přechodná doba mezi pracovní dobou a dobou odpočinku. Zároveň existuje nutnost cestování při pracovní cestě, která neznamená překážku v práci, ale může znamenat překážku při využívání doby odpočinku. Zaměstnanec se při pracovní cestě nemůže věnovat vlastním zájmům, přitom nemožnost organizovat si vlastní čas podle svých zájmů by mohla ukazovat na to, že se nejedná o dobu odpočinku.²⁹ Je zaměstnanec na cestě (při pracovní cestě) proto, že si to sám přeje? Ne, toto jeho chování a jednání je nezbytné pro následné plnění pracovních úkolů. Zaměstnavatel pomocí svých pokynů určuje denní harmonogram zaměstnance. Ad absurdum si lze představit např. situaci, kdy by pracovní cesta trvala 24 hodin, cestu k prvnímu zákazníkovi by zaměstnanec započal v 0.00 hodin, k prvnímu zákazníkovi by se dostal v 8.00 hodin, od posledního zákazníka by odcházel v 16.30 hodin, domů by se zaměstnanec dopravil v 24.00 hodin, přičemž pracovní doba by trvala od 8.00 do 16.30 hodin. Bylo by v pořádku akceptovat takovou cestu při pracovní cestě jako dobu odpočinku zaměstnance, když se tak událo v důsledku organizačního práva zaměstnavatele? Vždyť by i smysl příslušných přestávek v práci, zejména nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, tímto úplně ztratil smysl.³⁰ Soud tak dospěl k závěru, že u příslušného zaměstnance bez stálého pracoviště je pracovní dobou i cesta k zákazníkovi z bydliště zaměstnance a cesta od zákazníka do bydliště tohoto zaměstnance.

Případ Thue

Jaká je ale situace u zaměstnance, který stálé pracoviště má? Na tuto otázku by mohl pomoci odpovědět případ řešený Soudním dvorem Evropského sdružení volného obchodu (dále také jen „Soudní dvůr ESVO“).³¹ Norský policista konal pracovní cesty mj. za účelem doprovodu vysoce postavených politických představitelů. Tyto pracovní cesty probíhaly nad rámec běžné pracovní doby. Zaměstnanec obvykle dojel z místa svého bydliště na policejní stanici v Gaular, místa obvyklého výkonu práce, které

by se dle české právní úpravy pravděpodobně dalo považovat za pravidelné pracoviště. Vyzvedl si potřebné vybavení a vydal se na cestu. Zaměstnavatel odmítal uznat dobu strávenou na cestě z místa obvyklého výkonu práce za pracovní dobu. Soudní dvůr ESVO ale s tímto nesouhlasil a rozšířil závěry z případu Tyco i na zaměstnance se stálým místem výkonu práce. Soudní dvůr ESVO konstatoval, že pracovní doba při pracovní cestě by měla začít odjezdem z obvyklého/stálého místa výkonu práce nebo bydliště a končit tamtéž, podle toho, co se jeví jako rozumnější.³²

Případ Sverrisson

Na případy Tyco a Thue navazuje i další případ, který řešil Soudní dvůr ESVO.³³ V daném případě šlo o zaměstnance, který byl leteckým mechanikem a pracoval jako inspektor pro islandský dopravní úřad. Vzhledem k povaze pracovní pozice občasně vykonával i inspekční návštěvy v zahraničí. Jeho zahraniční pracovní cesty byly konány i mimo Evropský hospodářský prostor. Zaměstnavatel zastával názor, že čas v rámci zahraniční pracovní cesty strávený cestou z domova do pracovního cíle v zahraničí a cesty zpět ze zahraničí domů nejsou pracovní dobou, s čímž zaměstnanec nesouhlasil. Zaměstnanec cestou musel trávit několik hodin. Zaměstnanec při absolvování zahraniční pracovní cesty poslouchal pokyny zaměstnavatele, byl mu k dispozici, nemohl volně nakládat se svým volným časem a věnovat se svým zájmům. I když při cestě letadlem zaměstnanec nepracoval, vyskytoval se v tomto dopravním prostředku z vůle zaměstnavatele.³⁴ Soudní dvůr ESVO proto opět došel k názoru, že nezbytná doba cesty při pracovní cestě by měla být zahrnuta do pracovní doby.³⁵

I když byly zmíněny některé případy z rozhodovací činnosti Soudního dvora ESVO, je pravděpodobné, že Soudní dvůr Evropské unie by rozhodoval podobně. Soudní dvůr ESVO je nadnárodním soudním orgánem, který řeší spory ohledně dodržování vymezené části práva EU členy Evropského sdružení volného obchodu, kteří jsou zároveň členy Evropského hospodářského prostoru. Může tak dojít k interpretaci vybrané směrnice (2003/88/ES) Soudním dvorem Evropské unie, ale i Soudním dvorem ESVO. Soudní dvůr ESVO ale vykonává působnost pouze v rámci zemí Islandu, Lichtenštejnska a Norska (zároveň nad těmito zeměmi nemá pravomoc Soudní dvůr Evropské unie).

Vzhledem k výše uvedenému by proto bylo vhodné, aby český právní řád zohlednil závěry uvedené ve výše uvedených případech, neboť v současnosti česká právní úprava (např. ohledně definice pracovní doby v § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce) za těchto okolností plně nekoresponduje se směrnicí 2003/88/ES. Změna by měla spočívat v tom, že čas strávený zaměstnancem cestou na pracovní cestě nad rámec rozvržené směny bude započítáván do pracovní doby. Zaměstnanec totiž nemůže volně disponovat se svou dobou odpočinku, naopak se při pracovní cestě jedná o zájem zaměstnavatele, kvůli kterému se pracovní cesta koná. S ubytováním, které zaměstnavatel zaměstnanci zajistí při (zpravidla vícedenní) pracovní cestě, by mohlo být zacházeno podobně jako s domovem zaměstnance pro účely odpočinku zaměstnance.³⁶

Pracovní pohotovost

Na poli evropské justice byla hojně řešená i problematika pracovní pohotovosti. Nejprve ale několik slov obecně k pracovní pohotovosti. Pracovní pohotovost může po zaměstnanci zaměstnavatel požadovat po dohodě s ním.³⁷ Ve své době odpočinku tak zaměstnanec musí být ve střehu a připraven,

pokud se vyskytne naléhavá potřeba, k případnému výkonu práce nad rámec rozvrhu směn. Pracovní pohotovost smí být dle české právní úpravy držena pouze na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, které je zároveň odlišné od pracoviště zaměstnavatele.³⁸ Doba držení pracovní pohotovosti zaměstnancem není pracovní dobou, jedná se o dobu odpočinku. Pouze pokud k výkonu práce dojde, jedná se o pracovní dobu, za kterou náleží mzda či plat, také se může jednat o práci přesčas.³⁹ Za pracovní pohotovost náleží odměna ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku.⁴⁰

Ze zákoníku práce lze dovodit, že pracovní pohotovost by neměla být držena v určitých dobách, ve kterých by nemělo být možné výkon práce nařídit (vzhledem k nepřetržitému odpočinku mezi dvěma směnami, nepřetržitému odpočinku v týdnu nebo limitům práce přesčas). Bylo by totiž nelogické držet pracovní pohotovost, když by k výkonu práce nemělo dojít.⁴¹

Zaměstnanec by se měl během pracovní pohotovosti vyvarovat požívání alkoholu, aby případně mohl vykonávat práci a neporušil své pracovněprávní povinnosti.⁴²

Podobně jako je toho schopná pracovní cesta, tak ale i pracovní pohotovost nezanedbatelně zasahuje do možnosti dispozic s dobou odpočinku ze strany zaměstnance (nejen co se alkoholu týče). Zaměstnanec a zaměstnavatel by si v souvislosti s pracovní pohotovostí a zákoníkem práce měli dohodnout zejména vymezení místa držení pracovní pohotovosti, dále ale také způsob kontaktování zaměstnance v případě potřeby a maximální dobu dojezdu k výkonu práce (reakční doba).⁴³ Zaměstnanec by se tedy měl zdržovat pouze v dohodou daném prostoru, aby se mohl v daném limitu dostavit k výkonu práce. A právě ohledně vymezení místa držení pracovní pohotovosti bylo (nejen) v rámci evropského práva řešeno již několik soudních sporů, neboť bylo a je třeba osvětlit, co ještě lze po zaměstnanci rozumně požadovat. Bylo by vhodné, aby případy řešené Soudním dvorem EU byly do budoucna více reflektovány i český právním řádem.

Případ Vorel

Prvně lze zmínit případ Vorel.⁴⁴ Zaměstnanec doktor Vorel byl zaměstnán jako lékař v Nemocnici Český Krumlov a bylo mu nařizováno konat pracovní pohotovost na pracovišti. Zaměstnanec se domáhal toho, aby mu zaměstnavatel doplatil rozdíl mezi odměnou za vykonanou pracovní pohotovost a mzdou, na kterou by měl nárok, pokud by se jednalo o běžný výkon práce. Zaměstnavatel tvrdil, že na tento doplatek nemá zaměstnanec nárok, když v souladu s tehdejšími vnitrostátními právními řádem má nárok pouze na odměnu za pracovní pohotovost. Z případu Vorel ovšem vyplývá, že není možné držet pracovní pohotovost fyzicky na pracovišti zaměstnavatele, aniž by se nejednalo o pracovní dobu.⁴⁵ Vzhledem k tomuto případu došlo i ke změně české právní úpravy a pracovní pohotovost může být držena pouze v dohodnutém místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele.⁴⁶

Případ Matzak

Situace ale případem Vorel stále nebyla dostatečně vyřešena, neboť záleží na tom, jak je vymezeno místo držení pracovní pohotovosti, popř. reakční doba. V dalším případě, případě Matzak⁴⁷, byl dobrovolný hasič v době pracovní pohotovosti povinen se nepřetržitě zdržovat v blízkosti hasičské stanice tak, aby reakční doba byla maximálně 8 minut v podmínkách plynulé dopravy. Výkon

pracovní pohotovosti byl v případě Matzak hodnocen jako pracovní doba. Je třeba posuzovat, nakolik jsou omezení zaměstnance během pracovní pohotovosti významná, nakolik se zaměstnanec může věnovat svým vlastním zájmům. Pokud tedy bude zaměstnanec velmi omezen, ať už z hlediska reakční doby nebo co se vzdálenosti místa držení pracovní pohotovosti od pracoviště týče, existuje velká pravděpodobnost, že se bude jednat o pracovní dobu, nikoli o pracovní pohotovost (a dobu odpočinku). I sjednání místa držení pracovní pohotovosti do bydliště zaměstnance může být v této souvislosti velmi problematické, protože sebou nese podstatné omezení zaměstnance.⁴⁸

Případ RJ v. Stadt Offenbach am Main

Mohlo by se tedy zdát, že jsou zásahy zaměstnavatele do doby odpočinku zaměstnance řádně omezeny, ovšem tématem bylo třeba se nadále zabývat. Soudní dvůr musel řešit mj. případ dalšího hasiče, který měl být nejenže v době pracovní pohotovosti neustále připraven, měl být v blízkosti služebního automobilu a měl mít připravený zásahový oblek, ale také měl být do 20 minut schopný se dopravit do zaměstnavatelem vymezeného místa. Taková pracovní pohotovost navíc trvala po dlouhou dobu (o víkendu např. od pátku 17.00 do pondělí 7.00 hodin). Zaměstnanec sice nemusel držet pracovní pohotovost na pracovišti zaměstnavatele jako v případě Vorel, ani neměl explicitně stanoveno místo, kde se má během pracovní pohotovosti vyskytovat, jako tomu bylo v případě Matzak, ale okolnosti případu a doba maximálního dojezdu v tomto případě ukázaly na zásahy do možnosti věnovat se svým vlastním zájmům. I vzhledem k intenzitě těchto zásahů bylo konstatováno, že doba pracovní pohotovosti byla pracovní dobou.⁴⁹ Opět se tedy ukazuje důležitost posouzení míry možnosti věnovat se vlastním zájmům v době pracovní pohotovosti.

Případ D. J. v. Radiotelevizija Slovenija

V dalším případě⁵⁰ se jednalo o zaměstnance pracujícího jako odborný technik. Tento zaměstnanec pracoval na dvou vysílacích střediscích a vzhledem k vlastnostem těchto pracovišť měl na obou těchto místech od zaměstnavatele zajištěné ubytování, neboť nebylo možné, aby sem dojížděl ze svého bydliště. V běžný den zaměstnanec 12 hodin pracoval, 6 hodin představovala doba odpočinku a zbývajících 6 hodin měl zaměstnanec pracovní pohotovost. Reakční doba sice byla stanovena tak, aby se zaměstnanec dostavil na pracoviště do hodiny, což je doba delší než ve výše uvedených případech, ale zaměstnanec se domáhal toho, aby byl za dobu pracovní pohotovosti odměněn ve stejné výši, jako za odpracovanou dobu, neboť de facto byl nucen setrvávat v místě výkonu práce 24 hodin denně a zaměstnavatel dle něho zneužil institutu pracovní pohotovost na zavolání. Zaměstnanec se tedy mohl teoreticky volně pohybovat kdekoli chtěl, zaměstnavatel mu neurčil místo, kde se má v době pracovní pohotovosti nacházet, ovšem vzhledem ke specifickým místům výkonu práce se zaměstnanec stejně nemohl věnovat svým vlastním zájmům. Soudní dvůr konstatoval, že je třeba posuzovat i dopad pracovní pohotovosti na oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Je třeba, aby zaměstnanec měl možnost se řádně zregenerovat během doby odpočinku. Pokud dochází k dlouhým nebo častým pracovním pohotovostem, může to mít negativní vliv na psychiku zaměstnance. Zaměstnavatelé by se ale měli snažit své zaměstnance i před takovými psychosociálními riziky chránit.⁵¹ Soudní dvůr též znovu zmínil důležitost možnosti zaměstnance věnovat se svým vlastním zájmům i během pracovní

pohotovosti. Naopak ale jako irelevantní zhodnotil „nevhodnost bezprostředního okolí dotčeného místa pro volnočasové aktivity“⁵².

Případ XR v. Dopravní podnik hl. m. Prahy

O tom, že je problematika posouzení pracovní pohotovosti jako doby odpočinku, či pracovní doby stále živé téma, svědčí i případ, ve kterém figuroval český zaměstnanec – hasič proti Dopravnímu podniku hl. m. Prahy.⁵³ Zaměstnanci se nelíbilo, že jeho přestávky v práci na jídlo a oddech nejsou započítávány do pracovní doby. Zaměstnanec si sice během této přestávky mohl dojít do závodní jídelny, ale měl být neustále na příjmu vysílačky a v případě potřeby být do 2 minut k dispozici před závodní jídelnou. Závodní jídelna se nacházela 200 metrů od zaměstnancova pracoviště. Mimo otevírací dobu závodní jídelny mohl zaměstnanec využít prostor určený k přípravě jídel v rámci depa, ve kterém pracoval. De facto byl zaměstnanec stále k dispozici zaměstnavateli. Zaměstnavatel ale uznával jako pracovní dobu pouze dobu, ve kterém došlo k výjezdu. Dle zaměstnance se mělo jednat vždy o pracovní dobu. Zde je třeba připomenout případ Vorel, dle kterého není možné konat pracovní pohotovost na pracovišti (viz výše). Konat lze pracovní pohotovost na zavolání, ale i při té je nutné zkoumat povahu omezení daných zaměstnanci zaměstnavatelem (např. reakční doby). Aby se nejednalo o pracovní dobu, musel by mít zaměstnanec šanci nakládat volně se svým časem a věnovat se v něm svým vlastním zájmům.⁵⁴ To se v tomto případě tak úplně nedělo. Z rozsudku Soudního dvora vyplývá, že charakter dotyčných přestávek v práci na jídlo a oddech by mělo být třeba chápat jako pracovní dobu. Neobstál ani argument zaměstnavatele, že se jedná o nahodilé a nepředvídatelné narušení této doby odpočinku, neboť i tato nepředvídatelnost zaměstnance omezuje. „Nejistota, která z této nepředvídatelnosti plyne, totiž může tohoto pracovníka stavět do stavu trvalé ostražitosti.“⁵⁵ Případ je nicméně o to zajímavější, že se jedná o zaměstnavatele a zaměstnance (strany sporu) z České republiky. V rámci soudního řízení před českými soudy již bylo (před položením předběžné otázky Soudnímu dvoru) podáno mj. dovolání k Nejvyššímu soudu, který ale vyslovil závěr, že se v daném případě o pracovní dobu nejedná (soud prvního stupně přitom vyhověl návrhu zaměstnance a byl potvrzen odvolacím soudem). Věc Nejvyšší soud vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.⁵⁶ Ten se obrátil na Soudní dvůr s příslušnými předběžnými otázkami a Soudní dvůr rozhodl, jak bylo uvedeno výše. Je tak velmi dobře vidět rozdíl, jak je stále ještě mnohdy právně vnímána pracovní doba a doba odpočinku v České republice a jak by měla být vnímána eurokonformně. Nutno podotknout, že zákoník práce v současném znění alespoň již obsahuje ustanovení, podle kterého se přiměřená doba na jídlo a oddech u prací, které nemohou být přerušeny, započítává do pracovní doby.⁵⁷

Případ řešený Ústavním soudem České republiky

Výše uvedené případy navazují na rozsáhlejší činnost Soudního dvora a jeho judikaturu. Důležitým pro dokreslení situace a aktuálnost tématu v České republice by ale mohl být i případ ústavní stížnosti řešené Ústavním soudem České republiky.⁵⁸ V něm se řešil spor mezi českým zaměstnancem (hasičem – strojníkem; zaměstnanec byl stěžovatelem) a Letištěm Ostrava, a. s., který se také týkal přestávky v práci na jídlo a oddech, resp. se řešilo, zda se jednalo během přestávek v práci na jídlo a oddech o pracovní dobu a jako takovou je třeba ji odměnit, či nikoli. Zaměstnanec totiž měl být i během

přestávky v práci na jídlo a oddech připraven zasáhnout „v případě potřeby nejpozději do 3 minut na nejvzdálenějším místě letiště“⁵⁹. De facto šlo o (neodměněné) držení pracovní pohotovosti na pracovišti v době přestávky v práci na jídlo a oddech (k pracovní pohotovosti na pracovišti viz případ Vorel). Ústavní soud České republiky ústavní stížnosti vyhověl. S odkazem na § 88 odst. 1 zákoníku práce je rozdíl mezi přestávkou v práci na jídlo a oddech, která se nezapočítává do pracovní doby, a přiměřenou dobou na oddech a jídlo, která se započítává do pracovní doby, u prací, které nemohou být přerušeny. V daném případě došlo mj. k porušení práva na spravedlivou odměnu za práci dle čl. 28 Listiny základních práv a svobod.⁶⁰ Nejvyšší soud přitom (na rozdíl od Ústavního soudu České republiky) ve stěžovatelem napadeném rozsudku mj. shledal, že „práce vykonávané žalobcem neměly charakter prací, které nemohou být přerušeny“.⁶¹

Tolik v souvislosti s pracovní pohotovostí k jednotlivým případům. Na druhou stranu, obecně by ale bylo také vhodné si uvědomit, že zaměstnanec je (povětšinou) přiměřeně rozumná a svéprávná osoba. Pokud se proto zaměstnanec ze své vlastní vůle zaváže v pracovní smlouvě k výkonu práce na místě, které je kupříkladu odlehle a špatně dopravně dostupné, měl by počítat s tím, že z hlediska doby odpočinku a volnočasových aktivit pro něho nemusí být taková práce komfortní. Navíc svolí-li zaměstnanec k držení pracovní pohotovosti, je za určité omezení svých dispozic s dobou odpočinku, resp. volným časem, částečně odpovědný i sám zaměstnanec. Ohledně vykompenzování takového diskomfortu ze strany zaměstnavatele je ale i tak vhodné dále přemýšlet.

Odvolání z dovolené

Významnou, ne-li nejvýznamnější, dobou odpočinku je nepochybně dovolená. U pracovní pohotovosti dochází k povolání k výkonu práce z doby odpočinku, při „odvolání z dovolené“ dochází též k narušení doby odpočinku, tedy narušení čerpání dovolené, za účelem výkonu práce. Důsledky odvolání z dovolené však mohou být pro zaměstnance v určitém slova smyslu závažnější, a to především z důvodů ekonomických, neboť zaměstnanec může mít zajištěný program na dobu této dovolené. Proto je třeba trochu přiblížit i tuto problematiku.

Obecně platí pravidlo, že dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel.⁶² Sice může dojít k situaci, kdy bude zaměstnavatel určovat zaměstnanci termín čerpání dovolené na základě přání či žádosti zaměstnance, ovšem k tomu je zapotřebí stále souhlasu zaměstnavatele.

Že je zaměstnance možné z dovolené odvolat, lze dovodit z ustanovení § 217 odst. 3 zákoníku práce ve spojení s faktem, že ohledně termínu čerpání dovolené má onu rozhodovací pravomoc zaměstnavatel (viz výše, ust. § 217 odst. 1 zákoníku práce). V zákoníku práce je ohledně odvolání zaměstnance z dovolené pouze uvedeno, že je takto dotčenému zaměstnanci zaměstnavatel povinen poskytnout náhradu nákladů, které „mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovolené“.⁶³

Zákoník práce nevymezuje konkrétní podmínky pro odvolání zaměstnance z dovolené. Nicméně k odvolání z dovolené by měl zaměstnavatel přistoupit pouze ve výjimečných naléhavých případech, ve kterých se zaměstnavatel neobejde bez přítomnosti příslušného zaměstnance, a zaměstnavatel by neměl zneužívat tohoto práva.⁶⁴ Je vyloučeno, aby sloužilo odvolání z dovolené k šikanování zaměstnance, bossingu atd., podobně jako to může hrozit např. při (nadměrném) vysílání na pracovní cesty (viz výše).

Jak již bylo řečeno, dovolená je dobou odpočinku a zároveň se diskutuje i o právu na odpojení. Proto je velmi důležité si uvědomit, že aby bylo možné zaměstnance z dovolené odvolat, musí mu být toto odvolání z dovolené nějakým způsobem oznámeno. A standardně zaměstnanec nemá v době své dovolené povinnost ani např. zvednout zaměstnavateli telefon. Proto odvolání z dovolené závisí z velké části na tom, zda se vůbec zaměstnavateli podaří toto odvolání zaměstnanci oznámit. Navíc určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci mj. oznámit písemně,⁶⁵ proto by vzhledem k ust. § 564 občanského zákoníku bylo nejspříjemnější učinit i odvolání z dovolené v písemné formě (kvůli hrozbě relativní neplatnosti právního jednání, čehož by se mohl dovolávat zaměstnanec, pokud by neakceptoval své případné neplatné odvolání z dovolené). Je ale možné si představit, že odvolání zaměstnance z dovolené proběhne např. prostřednictvím komunikace po telefonu a vada formy právního jednání bude zhojena následně na pracovišti předáním písemného oznámení o odvolání z dovolené.⁶⁶ Nicméně pokud se zaměstnavateli podaří odvolání zaměstnance z dovolené učinit, měl by mu zaměstnanec vyhovět.

Lze si představit, že někteří zaměstnavatelé budou chtít se zaměstnanci smluvně sjednat povinnost být i při dovolené k zastížení (na telefonu, popř. e-mailu). Tuto praxi lze však, alespoň podle autorky tohoto článku, hodnotit jako velmi pochybnou. Zaměstnanec totiž v době své dovolené nemá plnit pracovní úkoly, nýbrž „obnovovat pracovní sílu“, tedy relaxovat a věnovat se svým vlastním zájmům. Pokud by byl zaměstnanec nucen reagovat na telefonáty zaměstnavatele, popř. sledovat pracovní e-mail, nejedná se již o plnění pracovních úkolů? Mohlo by se jednat o výkon práce a popření smyslu dovolené. Navíc je taková praxe v rozporu s rozvíjejícím se právem na odpojení. V úvahu by mohla připadat také snaha zaměstnavatelů o sjednání pracovní pohotovosti na dobu dovolené, ovšem ani to by dle autorky článku nemělo být možné shledávat zcela v souladu se smyslem a účelem dovolené. Zaměstnanec by se nemohl plně věnovat svým vlastním zájmům, přičemž ohledně těchto zájmů bylo mj. judikováno, že jsou důležitou okolností pro posouzení, zda se při pracovní pohotovosti jedná o pracovní dobu nebo dobu odpočinku (viz výše). Tento závěr judikatury by mohl hrát částečně roli i pro posouzení pracovní pohotovosti při dovolené, zejména pokud se jedná o nepřiměřeně dlouhou dobu trvání pracovní pohotovosti. Míru možnosti věnovat se svým vlastním zájmům by tak bylo vhodné posoudit i při případné pracovní pohotovosti během dovolené. Jak by měl být zaměstnanec připraven k výkonu práce podle pracovní smlouvy, když čerpá dovolenou? Jaká by měla být doba dojezdu na pracoviště při takové pracovní pohotovosti, popř. jaký prostorový okruh by zaměstnavatel takovému zaměstnanci vymezil? Mohl by zaměstnanec odcestovat? Jak dlouhá by taková pracovní pohotovost byla, trvala by po celou dobu zaměstnancovy dovolené? Mnohé by nemuselo být přiměřené a intenzita zásahu do zaměstnancovy doby odpočinku by mohla být značná. Lze se tak přiklonit k závěru, že by nemělo být možné slučovat a zaměňovat dovolenou, resp. odvolání z dovolené, a pracovní pohotovost, když by pro tyto účely mělo sloužit, i se svými komplikacemi pro zaměstnavatele, pouze odvolání zaměstnance z dovolené bez povinnosti neustálého „připojení“ (a contrario k právu na odpojení) zaměstnance. Navíc je v možnostech zaměstnavatele určit termín čerpání dovolené na dobu, kdy mu to z provozních důvodů vyhovuje tak, aby nebylo nutné zaměstnance zbytečně zatěžovat. Samozřejmě je ale vhodné posoudit všechny okolnosti konkrétních případů. Proto by zároveň dle autorky nebylo správné zcela a priori vyloučit využití institutu pracovní pohotovosti při dovolené, když k pracovní pohotovosti je třeba dohody zaměstnavatele se zaměstnancem, na rozdíl od odvolání z dovolené, kde je stěžejní pouze vůle zaměstnavatele.

Aby zaměstnanci nevznikly zbytečné náklady kvůli jeho odvolání zaměstnavatelem z dovolené,

je logické, že je zaměstnavatel povinen příslušné, zaměstnanci bez jeho zavinění vzniklé, náklady nahradit.⁶⁷ Co vše si pod těmito náklady představit? Tyto náklady jsou nejvýraznější, pokud zaměstnanec někam odcestuje na dovolenou za účelem rekreace. Naopak pokud zaměstnanec zůstane v místě svého bydliště, náklady na odvolání zaměstnance z dovolené budou zpravidla (ne však vždy) spíše zanedbatelné. Bez pochyby by měl zaměstnavatel zaměstnanci nahradit např. nezbytné náklady na jeho dopravu (letenky, jízdenky apod.) z místa rekreace vzniklé za účelem jeho dopravy k výkonu práce a náklady (nebo jejich poměrnou část, zejména vzhledem k již čerpanému) vynaložené zaměstnancem na ubytování za účelem rekreace při dovolené. Zde lze zmínit, že v souvislosti se změnou čerpání dovolené, nikoli tedy jejím odvoláním, bude velmi důležité, zda má zaměstnanec svůj termín dovolené již v souladu s právními předpisy určenou, popř. schválenou, nebo zda je „pouze“ naplánovaná podle rozvrhu čerpání dovolené. Pokud je termín dovolené „pouze“ naplánován dle rozvrhu čerpání dovolené, nikoli závazně schválen či určen zaměstnavatelem, neměl by zaměstnanec mít v případě změny doby čerpání dovolené nárok na jakoukoli náhradu nákladů vynaložených na plánování programu takové své dovolené.⁶⁸

Zaměstnanec může během své doby čerpání dovolené cestovat s rodinou a náklady na ubytování, dopravu apod. vynakládat i zbytek rodiny, nikoli pouze zaměstnanec. Jestliže je zaměstnanec z dovolené odvolán, nenaruší se tímto odvoláním soukromé plány pouze zaměstnanci, ale celé této rodině. Komu všemu by měl zaměstnavatel hradit účelně vynaložené náklady? Zbytek rodiny může teoreticky čerpat zbytek dovolené bez dotyčného osoby (zaměstnance). Ale co když nechce, co když bez onoho zaměstnance „nemá cenu“ v rekreaci pokračovat? Co když ani zbytek rodiny bez dotyčného zaměstnance nemůže v rekreaci pokračovat? Zdá se, že na takové situace zákoník práce jednoznačně nemyslí. K řešení této problematiky bohužel dostatečně nepomůže ani judikatura, neboť v takových věcech soudy ještě neměly možnost rozhodnout. To je dáno i tím, že zaměstnanci raději nechtějí vést se svými zaměstnavateli (soudní) spory, neboť jsou na nich ekonomicky závislí.⁶⁹ Poměrně jednoznačná je náhrada příslušných nákladů zaměstnanci odvolanému z dovolené, neboť mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem existuje pracovněprávní vztah a existuje speciální právní úprava v zákoníku práce. Mezi rodinnými příslušníky zaměstnance a jeho zaměstnavatelem ale takový pracovněprávní vztah není. Nicméně případné odvolání z dovolené jejich rodinného příslušníka se dotýká jejich soukromí a rodinného života. Možná by tak nebylo od věci uvažovat nad řešením takového problému v rámci obecné problematiky náhrady škody (nebo snad dokonce i nemajetkové újmy?) podle občanského zákoníku⁷⁰ nebo v rámci náhrady škody z provozní činnosti⁷¹. To by připadalo v úvahu zejména v případech, kdy by zaměstnavatel odvolal z dovolené zaměstnance bez přiměřeného opodstatnění nebo dokonce proto, že by mu chtěl uškodit. Závazně ovšem může rozhodnout až soud.

Závěr

Ač by se mohlo zdát, že volný čas zaměstnance „patří“ pouze jemu a doba jeho odpočinku slouží pouze k aktivitám, o kterých si sám rozhodne, není tomu tak úplně. V určitých situacích je oprávněn zaměstnavatel zasáhnout do doby odpočinku svého zaměstnance. Takové situace nastávají či mohou nastat například při pracovní cestě, pracovní pohotovosti a odvolání z dovolené, čímž se tento článek zabýval. Pro takové zásahy ale platí určité právními předpisy stanovené podmínky, aby byly akceptovatelné z hlediska právního. Na pracovní cesty může zaměstnavatel zaměstnance vyslat a pracovní pohotovost by měl zaměstnavatel po zaměstnanci vyžadovat pouze po dohodě s tímto

zaměstnancem. Odvolání z dovolené by pak mělo být výjimečnou záležitostí a zaměstnavateli se ho ani nemusí podařit uskutečnit, protože zaměstnanec nemá povinnost být během své doby čerpání dovolené pro zaměstnavatele „v dosahu“ (ani např. telefonicky).

Při pracovní cestě se může stát, že zaměstnanec věnuje svému zaměstnavateli část své doby odpočinku, aniž by byla započítána do pracovní doby. Ukazuje se, že taková praxe není zcela ve shodě s evropským právem. Zaměstnanec se nachází na pracovní cestě z důvodu plnění pracovních úkolů a pokynů zaměstnavatele, nikoli z vlastní vůle. V souladu s evropskou judikaturou by bylo vhodnější, aby čas strávený zaměstnancem samotnou cestou na pracovní cestě nad rámec rozvrhu pracovních směn byl považován za pracovní dobu. De lege ferenda by se tak mělo uvažovat nad odpovídající změnou mimo jiné legální definice pracovní doby obsažené v zákoníku práce (ust. § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce).

Povolání zaměstnance při pracovní pohotovosti k výkonu práce i odvolání z dovolené spojuje potřeba náhlé a naléhavé přítomnosti zaměstnance na pracovišti. Zároveň by ale nebylo vhodné tyto dva instituty v určitých případech zaměňovat. I ohledně pracovní pohotovosti lze spatřovat určité mezery české právní úpravy v porovnání s evropským právem. Je totiž právně problematické zaměstnanci určovat, na jakém místě se má během pracovní pohotovosti nacházet. Zaměstnanec má mít možnost věnovat se i při pracovní pohotovosti svým vlastním zájmům.

Nutnost zohledňovat vlastní zájmy zaměstnance by měla být společná pro pracovní pohotovost, pro pracovní cestu i rozvrhování doby čerpání dovolené zaměstnance. Naopak při odvolání z dovolené přirozeně dochází k potlačení vlastních zájmů zaměstnance. Je proto důležité, aby zaměstnanci byly nahrazeny náklady vzniklé v souvislosti s odvoláním z dovolené. De lege ferenda by také bylo možné (a asi i vhodné) detailněji upravit případnou náhradu nákladů (resp. náhradu újmy) rodinných příslušníků zaměstnance odvolaného z dovolené, neboť tato problematika není zcela jasná.

Lze uzavřít, že obecně je posouzení míry možnosti věnovat se vlastním zájmům zaměstnance důležité pro rozhodnutí, zda se jedná o dobu odpočinku, nebo pracovní dobu, což vyplývá z evropské judikatury.

Zaujal Vás tento článek?

Tímto to končit nemusí. Článek najdete ve webové podobě na:

<https://www.iurium.cz/2022/03/18/doba-odpocinku/>

Zapojte se do diskuze. Jakýkoli názor, kritika, nápad či podnět je zde vítán.

Seznam poznámek pod čarou

1 Ust. § 78 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „zákoník práce“) a čl. 2 bod 2. směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4 listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále také jen „směrnice 2003/88/ES“).

2 Ust. § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

3 Čl. 2 bod 1. směrnice 2003/88/ES.

4 Ust. § 2 odst. 2 zákoníku práce.

5 Právo odpojit se od práce by mělo být zabezpečené v celé EU, požadují poslanci. *europarl.europa.eu*, publikováno dne 26.1.2021, citováno dne 12.5.2021. Dostupné online na: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/society/20210121STO96103/pravo-odpojit-se-od-prace-by-melo-byt-zabezpecene-v-cele-eu-pozaduji-poslanci>.

6 Jedná se ale i o mnoho dalších předpisů a dokumentů, viz např. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 132, Placená dovolená (1970, revidovaná), Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 14, Odpočinek v týdnu (průmysl, 1921), směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019, o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002, o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě zákoník práce, nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku, nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů, a další.

7 Ust. § 90 – 90a zákoníku práce.

8 Ust. § 91 zákoníku práce.

9 Ust. § 92 zákoníku práce.

10 Ust. § 211 a násl. zákoníku práce.

11 Viz např. HŮRKA, Petr. *Význam úpravy pracovní doby pro pracovní právo*. In GOGOVÁ, Radana a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2. přeprac. vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, s. 14–15.

12 Ust. § 81 a násl. zákoníku práce.

13 Viz např. 346b odst. 2 zákoníku práce ve spojení s ust. § 2 odst. 2 zákoníku práce.

14 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.1.2021, sp. zn. 21 Cdo 631/2019.

15 Ust. § 163 a násl. zákoníku práce.

16 Ust. § 210 zákoníku práce.

17 Viz ust. § 78 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.

18 Viz ust. § 210 zákoníku práce.

19 Viz ust. § 210 zákoníku práce a contrario.

20 Viz. ust. § 42 odst. 1 zákoníku práce a § 240 zákoníku práce; je možný i konkludentní souhlas zaměstnance nastoupením na pracovní cestu.

21 Viz např. ust. § 153 zákoníku práce.

22 Ust. § 8 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „občanský zákoník“).

23 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.8.2015, sp. zn. 21 Cdo 5306/2014.

24 Ust. § 106 odst. 2 zákoníku práce.

25 Jak ostatně bylo konstatováno např. v Rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 9.10.2018, sp. zn. 21 Cdo 1561/2018, ve kterém se řešilo účelové vyslání na pracovní cestu zaměstnance mj. tak, aby mu byla znemožněna účast na soudních jednáních a zároveň tato pracovní cesta měla být realizována za podmínek, které odporovaly právním předpisům.

26 Ust. § 34b odst. 2 zákoníku práce.

27 DANDOVÁ, Eva. Je veškerý čas strávený na služební cestě dobou pracovní? *bozpinfo.cz*, publikováno dne 4.2.2008, citováno dne 29.5.2021. Dostupné online na: <https://www.bozpinfo.cz/je-veskery-cas-straveny-na-sluzebni-ceste-dobou-pracovni>.

28 Rozsudek Soudního dvora (třetího senátu) ze dne 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14 (dále také jen „případ Tyco“).

29 Bod 37 případu Tyco.

30 Podobně bod 45 případu Tyco.

31 Rozsudek Soudního dvora Evropského sdružení volného obchodu ze dne 27.11.2017, Thorbjørn Selstad Thue v. The Norwegian Government, E-19/16 (dále také jen „případ Thue“).

32 Body 72 a 83 případu Thue.

33 Rozsudek Soudního dvora Evropského sdružení volného obchodu ze dne 15.7.2021, Eyjólfur Orri Sverrisson v. The Icelandic State, E-11/20 (dále také jen „případ Sverrisson“).

34 Viz body 49–52 případu Sverrisson.

35 Body 56–57 případu Sverrisson.

36 Bod 47 případu Sverrisson.

37 Ust. § 95 odst. 1 zákoníku práce.

38 Ust. § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce.

39 Ust. § 95 zákoníku práce.

40 Ust. § 140 zákoníku práce.

41 ŠTEFKO, Martin. § 95. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 518.

42 Viz ust. § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce.

43 Tamtéž.

44 Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 11.1.2007, Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov, C-437/05 (dále také jen „případ Vorel“).

45 Viz např. čl. 27 případu Vorel.

46 Ust. § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce.

47 Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 21.2.2018, Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, C-518/15 (dále také jen „případ Matzak“).

48 PROCHÁZKA, Tomáš. *Úprava pracovní doby v zákoníku práce optikou judikatury SDEU*. In PICHRT, Jan, KOLDINSKÁ, Kristina a MORÁVEK, Jakub (eds.). *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2020, s. 156.

49 Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 9.3.2021, RJ v. Stadt Offenbach am Main, C-580/19.

50 Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 9.3.2021, D. J. v. Radiotelevizija Slovenija, C-344/19.

51 Viz čl. 61–65 rozsudku Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 9.3.2021, D. J. v. Radiotelevizija Slovenija, C-344/19.

52 Čl. 66 rozsudku Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 9.3.2021, D. J. v. Radiotelevizija Slovenija, C-344/19.

53 Rozsudek Soudního dvora (desátého senátu) ze dne 9.9.2021, XR v. Dopravní podnik hl. m. Prahy, C-107/19.

54 Viz bod 33–34, 43 rozsudku Soudního dvora (desátého senátu) ze dne 9.9.2021, XR v. Dopravní podnik hl. m. Prahy, C-107/19.

55 Bod 41 rozsudku Soudního dvora (desátého senátu) ze dne 9.9.2021, XR v. Dopravní podnik hl. m. Prahy, C-107/19.

56 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.6.2018, sp. zn. 21 Cdo 6013/2017.

57 Ust. § 88 odst. 1 věta 2 zákoníku práce; na rozdíl např. od ust. § 89 odst. 1 a 5 zákona č. 65/1965

Sb., zákoník práce, ve znění účinném ke dni 31.12.2006.

58 Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 18. 10. 2021, sp. zn. II.ÚS 1854/20.

59 Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 18. 10. 2021, sp. zn. II.ÚS 1854/20.

60 Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 18. 10. 2021, sp. zn. II.ÚS 1854/20.

61 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3521/2019.

62 Ust. § 217 odst. 1 zákoníku práce.

63 Ust. § 217 odst. 3 zákoníku práce.

64 Ust. § 8 občanského zákoníku.

65 Ust. § 217 odst. 1 posl. věta zákoníku práce.

66 V souladu s ust. § 582 odst. 1 občanského zákoníku.

67 Ust. § 217 odst. 3 zákoníku práce.

68 KOŠNAR, Michael. *Změna určené doby čerpání dovolené a odvolání z dovolené*. In KOŠNAR, Michael. SCHMIED, Zdeněk. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1. 1. 2021*. 3. podst. přeprac. vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2020, s. 104-107.

69 Pro ilustraci viz např. JELÍNKOVÁ, Adéla. Šéf musel platit za zrušenou dovolenou celé rodině. *novinky.cz*, publikováno dne 15.3.2018, citováno dne 8.6.2021. Dostupné online na: <https://www.novinky.cz/domaci/clanek/sef-musel-platit-za-zrusenou-dovolenou-cele-rodine-40063310>.

70 Ust. § 2894 a násl. občanského zákoníku.

71 Ust. § 2924 občanského zákoníku.