

# Pracovní doba a doba odpočinku

Z pohledu pracovního práva se veškerý čas zaměstnance dělí na dvě části – na pracovní dobu, nebo dobu odpočinku. Na první pohled by se dalo říct, že zaměstnanec buď pracuje, nebo odpočívá. Avšak ve skutečnosti je rozlišení některých situací výrazně složitější a není vždy snadné určit, zda jde o dobu odpočinku, či dobu pracovní. V článku nejprve popíšeme pojem pracovní doby, a to jak z pohledu českého zákoníku práce, tak zejména z pohledu směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby (směrnice o pracovní době), která je pro Českou republiku závazná. Rozebereme jednotlivá hlediska, podle kterých se posuzuje pracovní doba, jak je vyložil Soudní dvůr Evropské unie (SDEU). Též stručně rozebereme dobu odpočinku, která je v českém právu i právu EU definována stejně. V předposlední části článku zmíníme některé doposud uváděné názory české odborné veřejnosti, které nejsou podle našeho názoru zcela přesné a v souladu s judikaturou SDEU. V závěru článku uvádíme několik praktických příkladů, kde má toto na první pohled teoretické téma – co je pracovní doba a co doba odpočinku – zcela praktické dopady.



JUDr. Bc. Michal Peškar  
Partner Randl Partners,  
advokátní kancelář, s. r. o.

## 1. Pracovní doba v zákoníku práce

Nejprve je třeba si vyjasnit, co vlastně pracovní doba znamená. Definici pracovní doby nalezneme v § 78 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), který ji určuje následovně:

- a) „doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a  
b) doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.“

Jedna definice zahrnuje samotnou dobu, v níž zaměstnanec skutečně vykonává práci, a druhá z nich dobu, kdy zaměstnanec sice práce samotnou nevykonává, ale nachází se na pracovišti a je připraven práci vykonávat.

## 2. Pracovní doba v právu EU

Ještě významnější je však definice pracovní doby a doby odpočinku, kterou upravuje právo EU. V případě, že se soudní spor dostane až k Soudnímu dvoru EU, bude hrát tato definice prim, protože pracovní doba i doba odpočinku jsou tzv. směrníční pojmy, které závazně vykládá právě Soudní dvůr EU. 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“), která upravuje základní otázky pracovní doby, je totiž pro Českou republiku závazná a jsme povinni ji do našeho právního řádu řádně implementovat.

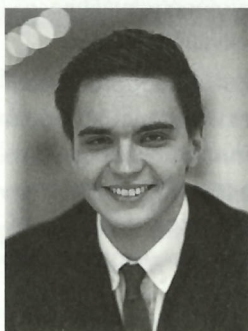
Podle čl. 2 bodu 1 směrnice se pracovní dobou rozumí: „jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“.

Praxe zaměstnávání je rozličná a není vždy jednoznačná, proto poměrně stručnou směrnici o pracovní době doplňuje svou rozsáhlou rozhodovací praxí Soudní dvůr EU.

### Rozlišení pracovní doby a doby odpočinku

Základní princip pracovní doby podle Soudního dvora spočívá v tom, že pracovní doba a doba odpočinku jsou dva pojmy, které se navzájem vylučují (bod 28 rozsudku SDEU ve věci *Dopravní podnik hl. m. Prahy* ze dne 9. 9. 2021, sp. zn. C-107/19). Jedná se o vzájemné protiklady. Neexistuje žádná třetí přechodná kategorie. Čas zaměstnance se tak z pohledu pracovního právního vztahu striktně dělí na pracovní dobu a dobu odpočinku. Jakoukoliv dobu lze považovat buď za jednu, nebo druhou; nikdy nemohou nastat současně.

Na uvedené navazuje poměrně obsáhlá judikatura k pracovní pohotovosti, u níž je občas složitě rozeznat, zdali se jedná o dobu odpočinku,



Mgr. Miroslav Nerad  
Advokát trvale  
spolupracující s Randl  
Partners, advokátní  
kancelář, s. r. o.

nebo již o dobu pracovní pohotovosti. O pracovní pohotovosti pojednáváme v textu dále.

## 2.1 Pracovní doba podle směrnice o pracovní době

Podle výkladu čl. 2 bodu 1 směrnice o pracovní době, ke které dospěl SDEU v rozsudku ze dne 10. 9. 2015 ve věci *Tyco*, sp. zn. C-266/14, odst. 30, 35 a 43, pracovní doba má tři základní kritéria. Podle této definice pracovník během pracovní doby:

- a) pracuje;
- b) je zaměstnavateli k dispozici; a
- c) vykonává svou činnost nebo plní povinnosti.

Jedná se o tři kritéria, která se sice posuzují samostatně, ale musí být splněna vždy najednou (kumulativně), aby se daná doba považovala za pracovní dobu. Tato kritéria však nejsou vždy vykládána zcela v úzkém slova smyslu podle jejich jazykového vyjádření.

### Ad a) Pracovník pracuje

Byť směrnice o pracovní době jako první kritérium uvádí, že pracovník „pracuje“, nejde pouze o samotný výkon práce. Soudní dvůr EU toto kritérium totiž vykládá trochu odlišně, vnímá ho z prostorového hlediska. Toto kritérium totiž spočívá v tom, že pracovník je přítomen na pracovišti, resp. na místě určeném zaměstnavatelem.

Rozsudek SDEU ve věci *Dellas a další* ze dne 1. 12. 2005, sp. zn. C-14/04 (bod 48): „[J]e pro závěr, že taková pohotovostní služba (...) vykazuje charakteristické prvky pojmu ‚pracovní doba‘ (...), rozhodujícím faktorem skutečnost, že je povinen být fyzicky přítomen na místě určeném zaměstnavatelem a být k dispozici posledně uvedenému, aby mohl v případě potřeby okamžitě poskytnout přiměřené služby.“

Zaměstnanec nemusí vykonávat přímo činnosti, které jsou podstatou jeho sjednaného druhu práce. Typickým příkladem je obsáhlá judikatura k pracovním pohotovostem. Zde SDEU zdůrazňuje jednak to, že se pracovník nachází na místě určeném zaměstnavatelem (dohodnutém), a jednak to, že pracovníkovi jsou uložena významná omezení možností, jak může trávit svůj volný čas.

### Nestálé pracoviště

V jednom případě Soudní dvůr EU posuzoval situaci, kdy pracovníci neměli žádné stálé pracoviště. Jednalo se o zaměstnance společnosti, která se zabývala instalací a údržbou bezpečnostních systémů, a kteří proto různě jezdili za zákazníky zaměstnavatele na různá místa v zemi. V tomto případě Soudní dvůr EU dovodil, že v daném případě byly cesty mezi bydlištěm a zákazníkem nedílnou součástí pracovní náplně

pracovníka, a proto nelze pojem pracoviště pro tyto účely omezit pouze na fyzickou přítomnost u zákazníka. Soud rovněž dovodil, že pracovníci během těchto cest plnili své úkoly. Rozsudek SDEU ze dne 10. 9. 2015 ve věci *Tyco*, sp. zn. C-266/14 (body 12 a 13):

- *Podle předkládajícího soudu se vzdálenost mezi bydlištěm uvedených pracovníků a místy, na kterých mají vykonávat činnost, může podstatně měnit a někdy může přesahovat 100 kilometrů. Předkládající soud uvádí příklad, ve kterém z důvodu intenzity dopravy trvala doba strávená na cestě mezi bydlištěm a zákazníky tři hodiny.*
- *Tito pracovníci se musí jednou či několikrát týdně dostavit do kanceláří agentury pro dopravní logistiku poblíž místa svého bydliště za účelem převzetí materiálu, strojů a součástek, jež potřebují k výkonu činnosti.*

Soud tak v tomto konkrétním případě dovodil, že pro účely znaku pracovní doby spočívající v tom, že „pracovník pracuje“, se za pojem pracoviště považuje právě i cesta pracovníka, resp. že za pracovní dobu se považuje doba strávená na cestě.

### Ad b) Pracovník je zaměstnavateli k dispozici

Druhé kritérium již naopak spočívá v určitém stavu připravenosti zaměstnance a jeho schopnosti konat práci. Podle Soudního dvora EU tento druhý znak předpokládá, že zaměstnanec je zaměstnavateli dostupný, aby mu mohl okamžitě poskytnout své služby v případě potřeby. Toto kritérium tedy spočívá v určité míře připravenosti zaměstnance začít pracovat, resp. v jeho povinnosti začít pracovat.

Usnesení SDEU ze dne 11. ledna 2007 ve věci *Vorel*, sp. zn. C-437/05 (bod 28): „Rozhodujícím faktorem (...) je totiž skutečnost, že je povinen být fyzicky přítomen na místě určeném zaměstnavatelem a být mu k dispozici, aby mohl v případě potřeby okamžitě poskytnout odpovídající služby.“

### Pracovní pohotovost

Právě znak připravenosti zaměstnance začít pracovat obsáhle rozebírá judikatura Soudního dvora EU, která v různých případech posuzovala pracovní pohotovost. Doba pracovní pohotovosti je ve své podstatě dobou odpočinku. Zaměstnanec není povinen pracovat, ale pouze reagovat na případné pokyny. Avšak je podstatné, právě jakým způsobem je nastavena pracovní pohotovost zaměstnance – kde přesně se musí zdržovat, zdali má nějaké povinnosti během pracovní pohotovosti (nosit stejnokroj, vysílačku apod.), jak rychle musí reagovat aj.

A právě otázku omezení kladených na zaměstnance opakovaně řešil Soudní dvůr EU.

Rozsudek SDEU ve věci *Dopravní podnik hl. m. Prahy* (bod 34): „Z toho vyplývá, že pod pojem ‚pracovní doba‘ (...) spadají všechny doby pracovní pohotovosti (...), během nichž omezení uložená pracovníkovi jsou takové povahy, že objektivně a významně ovlivňují jeho možnost během těchto dob nakládat volně s časem, během něhož nejsou jeho profesní služby požadovány, a věnovat se vlastním zájmům“.

Jestliže omezení zaměstnance tuto hranici přesahují, jde o pracovní dobu. Z judikatury Soudního dvora EU plyne, že příliš významná omezení představují:

- držení pracovní pohotovosti (lékařem) na pracovišti zaměstnavatele, přestože zaměstnanec může odpočívat po dobu, kdy nejsou jeho služby vyžadovány (viz rozsudek SDEU ze dne 9. září 2003 ve věci *Jaeger*, sp. zn. C-151/02);
- povinnost dostavit se na pracoviště do 8 minut (viz rozsudek SDEU ze dne 21. února 2018 ve věci *Matzak*, sp. zn. C-518/15); nebo
- povinnost během přestávky v práci nosit vysílačku a dostavit se na pracoviště do 2 minut (viz rozsudek SDEU *Dopravní podnik hl. m. Prahy*).

Naopak pokud lékař nedrží pracovní pohotovost na pracovišti, ale pouze má povinnost reagovat na pokyn k výkonu práce (je dosažitelný) kdykoliv během pracovní pohotovosti, nejde o pracovní dobu, nýbrž o dobu odpočinku (viz rozsudek SDEU ze dne 3. října 2000 ve věci *Simap*, sp. zn. C-303/98).

### Ad c) Pracovník vykonává svou činnost nebo povinnosti

Třetí znak pracovní doby spočívá ve skutečnosti, zda se pracovník věnuje svým úkolům. Tento znak však nutně neznamená, že by musel konstantně pracovat nebo se věnovat pracovním úkolům.

Podle Soudního dvora EU se totiž nevyžaduje, aby pracovník nepřetržitě vykonával své úkoly. Naopak znak je zpravidla splněn, pokud pracovník musí být přítomen a dostupný na pracovišti, aby mohl poskytovat své profesní služby (aby mohl vykonávat práci), jelikož takový pracovník v tomto případě plní své úkoly.

Rozsudek SDEU ze dne 5. října 2004 ve spojených věcech *Pfeiffer a další*, sp. zn. C397/01 až C-402/01 (bod 93): „[P]racovní pohotovost na určeném místě (...), kterou vykonává pracovník formou osobní přítomnosti na místě určeném svým zaměstnavatelem, je třeba v celém rozsahu považovat za pracovní dobu (...) bez ohledu na okolnost, že dotčený pracovník během této pracovní pohotovosti ve skutečnosti nevykonává nepřetržitou pracovní činnost.“

Rozsudek SDEU ze dne 3. října 2000 ve věci *Simap*, sp. zn. C-303/98 (bod 48): „Charakteristické rysy pracovní doby jsou

přítomny v případě doby, kterou lékaři tráví na pohotovosti v týmech primární péče, kde je vyžadována jejich přítomnost ve zdravotnickém středisku. (...) Navíc, i když se skutečně vykonávaná činnost liší podle okolností, skutečnost, že tito lékaři jsou povinni být přítomni a k dispozici na pracovišti za účelem poskytování svých odborných služeb, znamená, že v tomto případě vykonávají svou činnost.“ (překlad autorů – pozn. autorů)

Naopak intenzita vykonávané práce nebo výkonnost zaměstnance není pro prosouzení pracovní doby podstatná.

Usnesení SDEU ze dne 11. ledna 2007 ve věci *Vorel*, sp. zn. C-437/05 (bod 25): „[M]ezi charakteristické prvky pojmu ‚pracovní doba‘ ve smyslu této směrnice nepatří intenzita práce vykonávané zaměstnancem nebo jeho výkonnost...“

## 3. Doba odpočinku v českém právu i právu EU

Doba odpočinku je v českém zákoníku práce i evropské směrnici o pracovní době definována takřka totožně. Doba odpočinku je pojata jako zbytková kategorie – jako doba, která není pracovní dobou, a to jak podle čl. 2 odst. 2 směrnice o pracovní době, tak podle § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. To znamená, že pokud určitá doba nenaplní definici pracovní doby, jde o dobu odpočinku.

Z uvedeného pojetí pak logicky vyplývá výše zmíněná rozhodovací praxe Soudního dvora EU, podle níž neexistuje žádná třetí kategorie odlišná od pracovní doby a doby odpočinku. Jde o zcela logickou úvahu, když doba odpočinku zahrnuje veškerou ostatní dobu, která není pracovní dobou.

Dobu odpočinku není třeba nijak zvlášť definovat či rozebírat dopodrobna, když její podstata se odvíjí od pracovní doby. Ale její správné chápání je velmi podstatné pro účely správného poskytování minimálních dob odpočinku – pro nepřetržitý denní odpočinek a nepřetržitý odpočinek v týdnu.

## 4. Další hlediska pro určení pracovní doby v českém právu

V českých odborných kruzích a odborné literatuře se objevují určitá pomocná hlediska, která autoři používají pro rozlišení pracovní doby a doby odpočinku. Zejména jde o situace, kdy se posuzuje poskytování denního odpočinku, a to v poslední době především v souvislosti s nově zaváděnými speciálními ustanoveními pro zaměstnance ve zdravotnictví.

### 4.1 Fikce výkonu práce

Jedním z takových argumentů je ustanovení § 348 odst. 1 zákoníku práce, které upravuje fikci výkonu práce v určitých případech (např. čerpání dovolené, tzv. placený svátek, kdy

zaměstnanec nepracuje, nebo většina překážek v práci). Smysl tohoto ustanovení však podle našeho názoru není v doplnění definice pracovní doby, ale v řešení omluvených absencí v práci v kontextu dodržení a naplnění stanovené týdenní pracovní doby.

Kdyby totiž ustanovení § 348 odst. 1 v zákoníku práce nebylo, zaměstnanec by si musel uvedené doby takzvaně napracovat. Tyto doby by se mu nezapočítaly do stanovené týdenní pracovní doby (někdy též ne zcela přesně označované jako „fond pracovní doby“) a vlastně by do značné míry ztratily svůj smysl. Nejmarkantnější je to v případě právě čerpání dovolené, která by tak zcela ztratila na svém významu – zaměstnanec by musel dobu jejího čerpání odpracovat jindy.

**Příklad 1: Zaměstnanec s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou musí každý týden odpracovat 40 hodin, které má rozvrženy do 5 směn od pondělí do pátku vždy po 8 hodinách.**

Kdyby toto ustanovení zákoníku práce neexistovalo, a zaměstnanec by si chtěl vzít v pátek dovolenou (8 hodin), zaměstnavatel by po něm mohl a vlastně musel chtít, aby těchto 8 hodin odpracoval jindy, např. aby od pondělí do čtvrtka vždy pracoval 10 hodin, a tedy celkem 40 hodin za týden.

Uvedené ustanovení a doby v něm zmíněné tedy nelze chápat tak, že se jedná o pracovní dobu jako takovou. Jde pouze o právní fikci, která má zaměstnancům v kontextu zákoníku práce umožnit, aby v tyto doby nepracovali.

Navíc je zde zapotřebí připomenout směrnici o pracovní době a rozhodovací praxi Soudního dvora EU. Ten výslovně vylučuje rozšiřování pojmu pracovní doba mimo rámec, jak ji upravuje směrnice o pracovní době. Z toho plyne, že je v rozporu s evropským právem vykládat § 348 odst. 1 jako ustanovení upravující a rozšiřující pojem pracovní doby.

## 4.2 Dovolená jako odpracovaná doba?

Dovolená představuje část doby odpočinku. Dřívější návrhy směrnice o pracovní době totiž dovolenou nazývaly ročním odpočinkem (vedle denního a týdenního odpočinku).<sup>1</sup> Dokonce i současná směrnice o pracovní době zmiňuje minimální denní, týdenní a roční doby odpočinku v pátém recitálu, byť v samotném závazném textu již tento pojem není.

Z toho zjevně plyne, že čerpání dovolené je dobou odpočinku. Ostatně doba čerpání dovolené ze své podstaty nemůže

naplňovat ani jeden ze znaků pracovní doby podle směrnice o pracovní době.

Pokud je tedy dovolená dobou odpočinku a zároveň je uvedena v ustanovení § 348 odst. 1 zákoníku práce, je třeba dovodit, že tato fikce, *co se považuje za pracovní dobu*, nijak nerozšiřuje ani nemění definici pracovní doby podle § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

Jelikož § 348 odst. 1 zákoníku práce nijak nerozlišuje mezi jednotlivými dobami, které uvádí v písmenech a) až d) (překážky v práci, dovolená, náhradní volno za práci ve svátek a přesčas a svátek, kdy zaměstnanec nepracuje), všechny tyto doby musí mít stejný charakter – tedy zda se jedná o pracovní dobu, nebo dobu odpočinku. Jak již bylo uvedeno výše, žádná třetí kategorie neexistuje a není možné ji zavést, a proto se musí ve všech případech jednat o doby odpočinku.

## 4.3 Jaký je smysl odpočinku?

Nakonec je pro nás ještě podstatný argument fakticity. Doba, ve které zaměstnanec skutečně nepracuje – čerpá dovolenou, čerpá nějaké jiné placené nebo neplacené pracovní volno – se podle našeho názoru nemůže považovat za pracovní dobu už z podstaty věci, i když formálně je na tuto dobu rozvržena práce (směny). Může jít typicky o překážky v práci, náhradní volno za práci přesčas anebo práci ve svátek či situace, kdy zaměstnanec nepracuje, protože je svátek.

Pokud zaměstnanec skutečně nepracuje, je naplněn smysl a účel doby odpočinku.

Během čerpání dovolené či pracovního volna zaměstnanec reálně odpočívá, neplní žádné své povinnosti, neplní pracovní úkoly nebo činnosti s nimi související, není na pracovišti, není zaměstnavateli k dispozici. Tyto doby může skutečně využít k odpočinku, aniž by musel být ve stavu trvalé ostražitosti, jako je tomu např. u pracovní pohotovosti. S výjimkou některých překážek v práci není nijak omezen v tom, jak si může organizovat svůj volný čas nebo jakým činnostem se může věnovat. Skutečně se jedná o čas, který zaměstnanec může věnovat jakékoliv aktivitě (respektive v souladu s podmínkami dané překážky v práci).

Podle našeho názoru by bylo přinejmenším zvláštní, kdyby se tyto doby nemohly považovat za dobu odpočinku, protože reálný účel odpočinku zaměstnanec naplní. Skutečně nepracuje a odpočívá od svých pracovních úkolů ve stejné míře jako v jakékoliv jiné době odpočinku mimo rozvrh směn.

<sup>1</sup> Důvodová zpráva týkající se návrhu směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, KOM(90) 317 v konečném znění – SYN 295.

## 5. Rozlišení pracovní doby a doby odpočinku v praktických situacích

### 5.1 Lze považovat čerpání náhradního volna za práci přesčas nebo ve svátek za pracovní dobu?

V odborné literatuře se setkáváme s názorem, že čerpání náhradního volna za práci přesčas nelze považovat za dobu odpočinku (obdobně by to stejné mělo platit i pro náhradní volno za práci ve svátek). Jinak řečeno, tato doba se nemůže počítat do minimálních nepřetržitých odpočinků. S tímto názorem však jednoznačně nesouhlasíme.

Pojmy pracovní doba a doba odpočinku se navzájem vylučují. Pracovní dobu definuje směrnice o pracovní době prostřednictvím tří výše uvedených kritérií, od kterých se právní řády členských států nesmí odchýlit. Státy proto nesmí pojem pracovní doby rozšiřovat, ani naopak zužovat. Dobou odpočinku se potom rozumí veškerá ostatní doba, která není pracovní dobou.

Uvedená kritéria, která definují pracovní dobu, navíc musí být splněna současně. To znamená, že pokud není splněno byť jediné kritérium, nelze tuto dobu považovat za pracovní dobu.

Zaměstnanec, který čerpá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek, podle našeho názoru dokonce nesplňuje ani jedno ze tří kritérií, která musí být splněna, aby se tato doba mohla považovat za pracovní dobu.

Zaměstnanec čerpající náhradní volno jednoznačně nepracuje. Zaměstnavatel nevyžaduje, aby byl přítomen na pracovišti nebo na jiném jím určeném místě. Ve smyslu judikatury SDEU tedy není naplněno prostorové kritérium, které je jedním z definičních znaků pracovní doby.

Předmětný zaměstnanec jednoznačně není ani zaměstnavateli k dispozici. Jestli zaměstnanec v dané době čerpá náhradní volno, zaměstnavatel po něm nemůže vyžadovat, aby byl připraven k tomu, aby mu poskytl své služby, aby plnil své úkoly nebo aby byl jakkoliv jinak připraven vykonávat práci v případě potřeby zaměstnavatele. Naopak mu nařízením náhradního volna zaměstnavatel říká pravý opak – „nechci, abys pracoval a byl mi k dispozici“. Tento zaměstnanec ani nedoručí pracovní pohotovost, žádný výkon práce se od něj neočekává. Ani druhé kritérium tedy není splněno.

Nakonec ani třetí definiční znak není naplněn, protože zaměstnanec nevykonává svou činnost nebo povinnosti, a to

ani částečně. Zaměstnavatel ani nemůže vyžadovat, aby tak činil, neboť by se ze své podstaty nemohlo jednat o čerpání náhradního volna.

Ostatní argumenty, jako je fikce výkonu práce podle § 348 odst. 1 zákoníku práce, považujeme z dříve uvedených důvodů za nepřiléhavé. Ostatně ani z pohledu SDEU a směrnice o pracovní době nemohou hrát roli.

### 5.2 Lze považovat překážku v práci na straně zaměstnavatele za dobu odpočinku?

V praxi se lze poměrně často setkat s případem, kdy dojde k neočekávanému výkonu práce – typicky výkonu práce přesčas. Může docházet k tomu, že kdyby zaměstnanec následně odpracoval jemu rozvrženou směnu, nebyl by dodržen minimální nepřetržitý denní či týdenní odpočinek.

#### Příklad 2:

**Zaměstnanec má rozvrženu směnu od 11:00 do 19:00 a následující den od 6:00 do 14:00. Mezi těmito směnami tak má odpočinek 11 hodin. Zaměstnanec však první den pracoval po skončení své směny přesčas, a to až do 23:00.**

Kdyby následující den nastoupil do práce v 6:00, činil by jeho odpočinek pouze 7 hodin, takže by nebyl dodržena ani minimální možná délka zkráceného odpočinku 8 hodin podle § 90 odst. 2 zákoníku práce.

Řešením tedy je, že zaměstnavatel zaměstnanci nařídí, aby do práce následující den přišel později tak, aby byl minimální odpočinek dodržen (buď plnohodnotný 11 hodin, nebo při dodržení pravidel krácení odpočinku minimálně 8 hodin). V této souvislosti pro úplnost uvádíme, že nepřetržitý denní odpočinek musí být poskytnut v rámci 24 hodin.

V našem případě pak doba mezi 6:00 a začátkem výkonu práce bude překážka v práci na straně zaměstnavatele, za kterou náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši 100 % průměrného výdělku. Jak bylo obsáhle vysvětleno výše, tato doba musí být nejenom ze své podstaty, ale i dle příslušných definic směrnice o pracovní době považována za dobu odpočinku.

#### 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