

Prestávka na odpočinok a jedenie

Zákonník práce ustanovuje dve prestávky: prestávka na odpočinok a jedenie a prestávka poskytovaná z dôvodu bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov.

Zameriame sa na prestávku na odpočinok a jedenie. Prestávku v práci upravuje § 91 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“). Ak je pracovná zmena zamestnanca dlhšia ako šesť hodín zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi prestávku na odpočinok a jedenie, ktorá trvá 30 minút (ďalej len „min“). V prípade mladistvého zamestnanca, ktorého zmena je dlhšia ako 4,5 hodiny, je zamestnávateľ povinný poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 min.. V prípade prác, ktoré nie je možné prerušiť, sa musí zamestnancovi poskytnúť primeraný čas na odpočinok a jedenie a to aj bez prerušenia prevádzky alebo práce. Zamestnávateľ môže poskytnúť aj dlhšiu prestávku, či dohodnúť podrobnejšie podmienky poskytovania prestávky, po dohode so zástupcami zamestnancov alebo ak u zamestnávateľa nemajú zastúpenie zástupcovia zamestnancov, môže o predĺžení rozhodnúť aj sám zamestnávateľ. Prestávka sa neposkytuje na začiatku zmeny a na jej konci. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času (neplatí v prípade prác, ktoré nie je možné prerušiť, v tomto prípade sa musí zamestnancovi poskytnúť primeraný čas na odpočinok a jedenie, a to aj bez prerušenia prevádzky alebo práce). Prestávka poskytovaná z dôvodu bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov sa započítava do pracovného času.

Zákonné vymedzenie však v praxi spôsobuje isté nejasnosti. ZP neustanovuje kedy sa má prestávka na odpočinok a jedenie poskytovať. Ustanovuje len kedy sa nemôže poskytovať a aká minimálna dĺžka jej poskytnutia sa má dodržať (t. j. 30 min. – tzn. nemôže zamestnávateľ poskytnúť prestávku len 15 min. ak zamestnanec odpracuje viac ako šesť hodín). Neustanovuje ani to či sa musí poskytnúť v celku alebo sa môže tých 30 min. rozdeliť. ZP ustanovuje v § 91 relatívne kogentné pravidlá. Tzn., že prestávku treba poskytnúť v dĺžke 30 min., prípadne je možné ju predĺžiť. Z tohto vyplýva, že by sa prestávka mala poskytovať v celku, nemala by sa rozdeľovať a nesmie sa skrátiť pod 30 min.. Avšak podľa § 91 ods. 2 ZP „*Podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia zamestnávateľ dohodne so zástupcami zamestnancov.*“ V praxi sa preto stáva, že po dohode so zástupcami zamestnancov sa napr. prestávka rozdelí na dve časti a ustanoví sa to v kolektívnej zmluve.

ZP neustanovuje, či sa má prestávka poskytnúť napríklad po odpracovaní 2 hodín, 4 hodín alebo po 4,5 hodinách. § 91 ZP ustanovuje nárok na prestávku, ak zamestnanec odpracuje 6 hodín, zároveň však § 152 ZP ustanovuje nárok na stravovanie po odpracovaní viac ako 4 hodín v rámci pracovnej zmeny. Rozličná úprava týchto paragrafov spôsobuje nejasnosti, pretože, si zamestnanci myslia, že zamestnávateľ musí poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie po odpracovaní 4 hodín, kedy mu vzniká nárok na stravovanie podľa § 152 ZP. Nie je to pravda, pretože ZP takúto povinnosť neustanovuje.

Na záver uvádzame zásady poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie:

- prestávka sa poskytuje v rozsahu minimálne 30 minút, ak pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín – pri mladistvých, ak pracovná zmena je dlhšia ako 4,5 hodiny
- je možné dĺžku predĺžiť, prípadne rozdeliť po dohode so zástupcami zamestnancov
- Zákonník práce neustanovuje kedy musí zamestnávateľ poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie
- prestávka sa nesmie poskytnúť na začiatku a konci zmeny
- nezapočítava sa do pracovného času - to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom.
- nezabudnite prestávka na odpočinok a jedenie je od toho, aby ste si oddýchli a najedli sa 😊



Spracovala: Mgr. Simona Bednárová

právnik OZ DLV