

Přestávky v práci v Německu

Publikováno: 17. ledna 2024 – Našli jste si v práci v Německu, ale máte pocit, že si celý den nesednete a oběd do sebe házíte ve spěchu? Dost možná vám zaměstnavatel krátí pracovní přestávky, na které máte ze zákona nárok. Bez pravidelných přestávek přitom produktivita práce klesá, nemluvě o negativních dopadech nedostatečného odpočinku na zdraví zaměstnanců. Přesto určitě každý z nás zná někoho, kdo si na nedostatek prostoru pro odpočinek o pracovní době stěžuje. Pracovní pauzy v Německu se přitom maličko liší od českých zvyklostí. Jak je to tedy správně?

Pracovní doba podle zákona

Ještě než se budeme věnovat pracovním pauzám, připomeňme si, co o pracovní době jako takové říká zákon. Německý Arbeitszeitgesetz slouží jako ochrana zaměstnanců přes negativními účinky pracovní doby. Definiuje a reguluje maximální povolený počet pracovních hodin, organizaci a délku přestávek, stejně jako podmínky pro noční směny a směnný provoz. Podle § 3 zákona o pracovní době nesmí pracovní doba zaměstnance v běžném případě přesáhnout osm hodin za den, přičemž pracovní den je definován jako 24hodinové období od začátku práce. Je však možné ji prodloužit až na osm deset hodin, pokud je tato delší pracovní doba kompenzována kratšími pracovními úseky v horizontu půl roku.

Noční směny a směnná práce v Německu

Německá legislativa rozděluje noční směny a práci na směny. Za noční směnu se považuje veškerá práce, která zahrnuje více než dvě hodiny práce mezi 23. a 6. hodinou. Pokud tedy pracujete od pěti odpoledne do jedné ráno nebo začínáte ve čtyři hodiny ráno, už toto je považováno za noční směnu či za práci v noci.

Přestože je v mnoha společnostech běžný třísměnný provoz a vy jedete v systému, kdy se vám pravidelně střídají ranní, odpolední a noční směny, neznamená to, že se na vás vztahují stejná pravidla jako na noční hlídače a jiná povolání, která pracují výhradně v noci. Ti totiž mají nárok, narozdíl od pracovníků v systému střídajících se směn, nárok na zvláštní pracovní-lékařské prohlídky. Pokud při nich lékař zjistí negativní dopad noční práce na zdraví zaměstnance, musí takovému zaměstnanci zaměstnavatel nabídnout přechod na pracovní místo s pracovní dobou přes den, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Totéž ovšem platí i v případě jiných okolností, jako je péče o dítě mladší 12 let nebo o jinou osobu blízkou, která vaši pomoc potřebuje.

Práce v neděli a ve svátek

Německý zákon o pracovní době zakazuje práci o neděli a o svátcích, od půlnoci do půlnoci. Nicméně i tady jsou určité výjimky:

- Směnná práce: V podnicích se směnným provozem může být odpočinkový čas o nedělích a svátcích posunut až o šest hodin, pokud je poté provoz přerušen na 24 hodin
- Řidiči nákladních vozidel: mohou zahájit nedělní odpočinek o dvě hodiny dříve, aby bylo možné zahájit jízdy již v neděli večer
- Pekárny: Zaměstnanci v pekárnách mohou pracovat až tři hodiny o nedělích a svátcích
- Další profese: Nemocnice, hotely, restaurace, veletrhy a bezpečnostní složky mají povoleno pracovat i o svátcích a nedělích
- Naléhavé případy: Při povodních, požárech a dalších mimořádných situacích neplatí zákonné požadavky na pracovní dobu

Právní základ pro pracovní pauzy

Pracovní pauzy v Německu upravuje zákon o pracovní době (*Arbeitszeitgesetz*). Podle § 4 tohoto zákona mají zaměstnavatelé povinnost strukturovat pracovní dobu zaměstnanců s pevně vymezenými dobami určenými pro přestávky. Zaměstnanci s pracovní dobou v délce 6 až 9 hodin mají nárok na přestávku nejméně 30 minut. Pokud mají pracovní dobu delší než 9 hodin, prodlužuje se tato pauza na minimálně 45 minut. Přestávky lze rozdělit na několik kratších, každá z nich však musí trvat nejméně 15 minut. Pokud pracovní doba trvá méně než 6 hodin, zaměstnanci nárok na přestávky v práci nemají. Výjimkou jsou pouze mladiství zaměstnanci ve věku 15 až 17 let, o kterých se zmíníme níže.

Definice a význam přestávky v práci

V kontextu pracovního práva jsou přestávky definovány jako časové úseky, které slouží výhradně k odpočinku. Pracovní pauzy poskytují oddech od pracovních povinností a dávají zaměstnancům možnost načerpat energii a uvolnit se. Pracovní pauzy však nebývají spontánní, ale jsou to jasně vymezené časové úseky, o kterých se dočtete už v pracovní smlouvě. Zaměstnanci mají právo sami se rozhodnout, jak svou pauzu stráví, zda zůstanou na pracovišti či vyrazí mimo pracoviště. Rozhodující je, aby si během této doby dostatečně odpočinuli a regenerovali pro další část pracovní doby. Proto se přestávky nepovažují za součást placené pracovní doby, neexistuje tedy žádný nárok na jejich odměňování.

Za přestávky v práci se nepovažují běžná přerušení činnosti, jako jsou krátké rozhovory s kolegy či návštěva toalety. Diskutabilní jsou kuřácké pauzy, jedna rychlá cigareta se ovšem taktéž nezapočítává do oficiální přestávky v práci, nicméně zaměstnavatelé mají nárok rozhodnout, zda odchod na cigaretu započítají do pracovní doby či si zaměstnanci musí tuto pauzu napracovat.

Druhy zákonných přestávek



V pracovním životě existuje několik typů přestávek, základní rozdíl mezi nimi spočívá v otázce, zda mluvíme o přestávce provozní (Betriebspausen) či odpočinkové (Ruhepausen nebo -zeiten).

1. Betriebspausen – překážky na straně zaměstnavatele

Tyto provozní přestávky známé jako překážky na straně zaměstnavatele nastávají neočekávaně, například při výpadku práce z organizačních nebo technických důvodů, jako je výpadek elektřiny nebo nedodání materiálu. Jsou tedy neplánované a vynucené vnějšími okolnostmi, považují se však za součást pracovní doby a zaměstnancům za dobu provozních přestávek náleží odměna.

2. Ruhepausen – přestávka na oběd

Klasické přestávky v práci jsou naopak předem jasně stanovené a slouží k cílenému odpočinku. Obvykle proto nejsou placené, pokud však kolektivní nebo pracovní smlouva neříkají něco jiného. Setkat se tedy můžete i se zaměstnavateli, kteří vám půlhodinu vašeho oběda zaplatí. Většinou to bývá u zaměstnanců, kteří pracují [ve vysoké fyzické nebo psychické zátěži](#).

3. Ruhezeiten – odpočinek po práci

Zákon o pracovní době myslí i na odpočinek mezi jednotlivými směny. Jsou nezbytné pro zotavení pracovníků a zajišťují, že načerpají dostatek sil mimo pracoviště. Mezi koncem jedné směny a začátkem druhé stanovuje zákon pauzu nejméně 11 hodin. Pokud máte práce dvě, vztahuje se tato jedenáctihodinová pauza i na směny u různých zaměstnavatelů. Ze zákona tedy není možné v pátek z práce odjet rovnou na brigádu do hospody.

Výjimky

Přestože o délce trvání pracovních přestávek mluví zákon, mají zaměstnavatelé do jisté míry volnou ruku při jejich plánování. Povoluje to § 7 zákona o pracovní době. Zaměstnavatelé tak mohou zavést třeba krátké pětiminutové přestávky pro zaměstnance pracující ve zvlášť náročných činnostech, například zdravotnictví, těžba nerostných surovin, ale i práce ve výrobě nebo za počítačem. Podle § 8 mohou také zaměstnavatelé prodloužit přestávky a na jejich úkor zkrátit pracovní dobu v oborech se zdravotními riziky.

Nutno však zmínit také § 14, kterým se lze za určitých podmínek ve výjimečných případech odchýlit od pevně stanovených pracovních pauz. Zaměstnanci tak ztrácejí nárok na čerpání pracovních přestávek tak, jak byli doposud zvyklí. Tento paragraf tedy umožňuje zaměstnavatelům reagovat na

mimořádné situace s určitou flexibilitou, a přitom stále brát ohled na bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců. Týká se to těchto případů:

- Na pracovišti je jen málo zaměstnanců a hromadné přerušení jejich činnosti by ohrozilo pracovní výsledky nebo způsobilo nepřiměřenou škodu,
- Zaměstnanci vědy či výuky či zaměstnanců, kteří pracují na přípravných či závěrečných pracích, které nesnesou odklad
- Zaměstnanci ve zdravotnictví či v oblasti neodkladné péče o lidi a zvířata

Zvláštní ustanovení přestávek pro mladistvé

Pokud podnik zaměstnává i zaměstnance ve věku od 15 do 17 let, mají tito zaměstnanci nárok na zvláštní úpravu přestávky v práci. Ze zákona o pracovní době jim totiž náleží nárok na delší přestávky s kratšími intervaly mezi sebou. Při pracovní době 4,5 až 6 hodin si mohou nárokovat přestávku v délce nejméně 30 minut. Celková pracovní doba takto mladých lidí nesmí přesáhnout 8 hodin denně.

Odpočinek zaměstnance v pohotovosti

Pokud musí být zaměstnanci v pohotovosti osobně přítomni na pracovišti, počítá se tato doba pohotovosti do placené pracovní doby. V tomto případě má nárok na řádnou přestávku v práci dle zákona i na následujících 11 hodin odpočinku před nástupem na další směnu. Tráví-li ale zaměstnanec pohotovost doma nebo na místě, které si sám určí, počítá se toto období pohotovosti do období 11 hodin odpočinku mezi směnami. Pracovní doba i s nárokem na zákonné přestávky počíná běžet ve chvíli, kdy je zaměstnanec nasazen do práce.

Nedodržování předepsaných pracovních přestávek

Pokud máte po dočtení článku sem pocit, že váš zaměstnavatel nedodržuje zákonné předpisy na pracovní přestávky, ačkoli k tomu nemá důvod, můžete se obrátit na Gewerbeaufsichtamt místně příslušný podle sídla podnikání vašeho zaměstnavatele. Při porušení zákona v otázce pracovní doby hrozí zaměstnavatelům ve správním řízení pokuta až ve výši 15.000 €.

Zaměstnavatelé jsou přitom za to, že zaměstnanci dodržují pracovní přestávky, přímo zodpovědní. Na drtivé většině pracovišť fungují opatření, která zajistí, že zaměstnanci přestávky skutečně dodržují. Nejčastěji se objeví záznam o pauze ve vaší pracovní docházce, ať už elektronicky při vašem odchodu z pracoviště, nebo zápisem do papírové docházkové knihy. Možná jste si už také všimli, že se vám v docházce objeví půlhodinová pauza na oběd i ve dne, kdy pracoviště

neopustíte, ale obědváte u svého počítače. Tyto pauzy se totiž z vaší pracovní doby odečítají bez ohledu na to, zda jste je opravdu využili či nikoli. Toto nastavení může být součástí politiky vašeho zaměstnavatele, která vyžaduje, aby zaměstnanci pravidelné přestávky využívali. Je to ale také způsob, jak dodržovat pracovněprávní předpisy.

Praktické rady k organizaci přestávek na pracovišti

Při vytváření pravidel pracovní doby a přestávek je důležité, aby zaměstnavatelé respektovali práva na spolupráci s pracovní radou. Podle § 87 odst. 1 č. 2 zákona o podnikové ústavě (BetrVG) má pracovní rada právo na spolurozhodování při stanovení pravidel pro přestávky. Změny provedené bez souhlasu pracovní rady jsou neplatné – zejména pokud zatěžují zaměstnance. Kromě toho je v zájmu zaměstnavatele zajistit adekvátní odpočinkové přestávky, protože dobře navržené přestávky mohou významně zvýšit pracovní výkon zaměstnanců. Přestávky nakonec slouží nejen k dodržování zákonných předpisů, ale jsou také rozhodujícím faktorem pro pohodu a produktivitu celého personálu.

Otázky a odpovědi

1. Jaký zákon upravuje přestávky v práci?

Zákonné přestávkové časy upravuje zákon o pracovní době (ArbZG), který stanovuje, že zaměstnancům při pracovní době delší než šest hodin náleží přestávka nejméně 30 minut. Při pracovní době delší než devět hodin trvá povinná přestávka 45 minut. Tyto přestávky lze rozdělit do intervalů po nejméně 15 minutách. Výjimky existují v oborech jako je gastronomie, zdravotnictví nebo bezpečnostní služby, kde pracovní postupy vyžadují zvláštní požadavky a flexibilní organizaci přestávek. V takových případech mohou být odchylná pravidla také stanovena v kolektivních smlouvách nebo dohodách podniků.

2. Kdy mám nárok na přestávku při 8hodinové pracovní době?

Při osmihodinové pracovní době mají zaměstnanci nárok na nejméně 30minutovou přestávku, kterou lze rozdělit na dvě 15minutové.

3. Odečítá se pauza při 6hodinové pracovní směně?

Při pracovní době do šesti hodin se pauza neodčítá, zaměstnanci na ni mají nárok nejpozději po šesti hodinách práce. Pokud je pracovní doba delší než šest hodin, je pauza povinná a odečítá se z celkové pracovní doby.

4. Co se stane, když si ani po 6 odpracovaných hodinách neudělám přestávku?

Pokud po šesti hodinách práce není udělena přestávka, dochází k porušení zákona o pracovní době, což může vést k pokutám pro zaměstnavatele. Kromě toho zaměstnanec riskuje zdravotní problémy v důsledku únavy a vyčerpání. Dlouhodobé ignorování pravidel pro přestávky může snížit pracovní výkon – navíc mají zaměstnavatelé právo na disciplinární opatření, jako jsou napomenutí, a v případě opakování může dojít i k výpovědi z důvodu chování. Je tedy v zájmu obou stran dodržovat zákonné předpisy, aby se předešlo takovým následkům.

Závěr

Přestávky v pracovním životě jsou důležitou součástí prevence zdravotních problémů a významně přispívají k udržení pracovní morálky a produktivity. Nejsou jen zákonným nařízením, ale slouží také k ochraně a podpoře zdraví zaměstnanců. Kdo své přestávky nebere vážně, riskuje nejen vlastní výkonnost, ale i své pohodlí. Proto je dodržování zákonných předpisů o přestávkách v zájmu jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Podle zákona o pracovní době (ArbZG) jsou přestávky po šesti hodinách práce povinné a musí trvat nejméně 30 minut, při pracovní době přesahující devět hodin se prodlužují na 45 minut. Přestávky pomáhají podporovat koncentraci, zvyšovat pracovní výkon a předcházet dlouhodobým dopadům na zdraví zaměstnanců.

Závěrem: Přestávky jsou právem a zároveň nezbytným zdrojem pro každého pracovníka. Je na všech zúčastněných – zaměstnavatelích, zaměstnancích a pracovních radách – zajistit dodržování a správné uplatňování předpisů pro přestávky. Jen tak lze zajistit udržení pracovní síly a ochranu zdraví zaměstnanců.