

PRÁVNÍ NÁZOR

Zadání:

Odpovědět na následující dotaz: V naší nemocnici máme téměř všichni podepsané pracovní smlouvy, jejichž součástí je dodatek se souhlasem o vykonání přesčasové práce a pohotovosti 400+416. T.č. nastala tato situace: ředitelství trvá na dodržení operačních programů na centr. op. sálech i za tu cenu, že nebude dodržena pracovní doba, tzn. bude nařízena práce přesčas /téměř každý den/. Nedodržení bude posuzováno jako hrubé porušení pracovní kázně. Pozn. samozřejmě mám cca 7-8 naplánovaných služeb měsíčně. Zajímá mne:

- 1) Za jakých okolností může zaměstnavatel takovou práci přesčas nařídit.
- 2) Za jakých okolností toto můžu odmítnout.
- 3) Možný postih při neuposlechnutí nařízení.
- 4) Možná obrana.

Zadavatel:

Lékařský odborový klub – Svaz českých lékařů,
IČ: 63830001, Praha 9, Drahobejlova 52, PSČ: 190 00

Dokumenty a podklady předané zadavatelem:

· dotaz zasláný e-mailem ze dne 17.12. 2004

Odpověď:

K dotazům, které pokládáte v závěru svého dopisu lze konstatovat následující:

ad 1) Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit pouze v rozsahu 150 hodin ročně. V případě, že by mělo dojít k výkonu přesčasové práce nad tento limit, musel by k tomu být dán zaměstnancův souhlas.

ad 2) Ve Vašem případě byl souhlas s přesčasovou prací nad limit 150 hodin dán přímo v pracovní smlouvě. Vzhledem k tomu, že souhlas je jednostranným právním aktem, můžete samozřejmě tento souhlas zaměstnavateli odejmout, a to nejlépe písemným sdělením, na jehož kopii si necháte od zaměstnavatele potvrdit jeho převzetí. Odejmutí souhlasu z přesčasovou prací je třeba učinit s přiměřeným předstihem tak, aby nedošlo k ohrožení péče o pacienty Vašeho zaměstnavatele. Poté, kdy bude souhlas s přesčasovou prací nad 150 hodin ročně odejmut, nemůže již Váš zaměstnavatel po Vás tuto práci vyžadovat.

ad 3) Jakýkoli postih za to, že zaměstnanec odmítl výkon přesčasové práce v situaci, kdy k výkonu této práce nedal souhlas, resp. tento souhlas odejmul (viz výše), není přípustný. Postihovat zaměstnance by bylo možno pouze ohledně příp. odejmutí výkonu přesčasové práce do 150 hodin ročně, kterou zaměstnavatel může zaměstnanci uložit i bez jeho souhlasu. I zde by ovšem oprávněnost event. postihu závisela na konkrétních aspektech daného případu.

ad 4) V případě, že by se zaměstnancem byl na základě odejmutí výkonu přesčasové práce neoprávněně ukončen pracovní poměr, má vždy možnost domáhat se určení neplatnosti výpovědi, resp. okamžitého zrušení pracovního poměru, soudní cestou. Jestliže by takováto situace nastala ve Vašem případě či v případě některého z Vašich kolegů, doporučujeme se okamžitě telefonicky obrátit na právní oddělení ČLK tak, abychom Vám mohli poskytnout příslušnou odbornou pomoc a konzultaci ohledně dalšího postupu ve věci.

V Praze dne 11.1.2005

Mgr. Aleš Buriánek
právní oddělení ČLK