

## PRÁVNÍ NÁZOR

### Zadání:

Odpověď na následující dotaz: V současnosti nám byla předložena dohoda se zaměstnavatelem o vykonávání práce přesčas a pracovní pohotovosti. Dohoda je uváděna s odkazem na platné znění dle zákoníku práce, která nehovoří o možnosti jednostranně vyjádřeného souhlasu s prací přesčas do výše 416 hodin za kalendářní rok. Zajímá mě, pokud bych měla zájem podepsat jednostranný souhlas s prací přesčas do výše 416 hodin za rok a nezmiňovat se vůbec o pracovní pohotovosti (řešením je vybírání náhradního volna tak, aby nebyl překročen časový limit nepřetržitého pobytu v zaměstnání), zda jedná protiprávně. V minulém roce jednostranný souhlas v mé nemocnici akceptován byl, jednali jsme dle doporučení ČLK, nyní je údajně v souladu se zákony pouze možnost oboustranné dohody zaměstnance a zaměstnavatele a je uvedena práce do 416 hodin přesčas a do 400 hodin pracovní pohotovosti.

### 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 7.1.2005

### Odpověď:

V předmětné záležitosti si Vám dovoluujeme sdělit, že zákoník práce upravuje problematiku práce přesčas a pracovních pohotovostí následovně:

Do limitu 150 hodin práce přesčas ročně je zaměstnavatel oprávněn tuto práci zaměstnanci nařídít. Přesčasovou práci, nad rámec těchto 150 hodin - tj. do limitu 8 hodin přesčasů týdně (celkem tedy cca 416 hodin ročně), je možné vykonávat pouze s předchozím souhlasem zaměstnance.

Z uvedeného vyplývá, že pokud byste měla vykonávat práci přesčas nad stanovený limit 150 hodin ročně je k tomuto nutný Váš souhlas. Tento souhlas je jednostranným právním aktem a je možné jej v průběhu daného roku vzít jednostranně zpět.

Pokud jde o pracovní pohotovosti, jsou zákoníkem práce vymezeny dvě situace.

Jednak může být pracovní pohotovost sloužena mimo pracoviště; v tomto případě není žádný limit omezující množství pracovní pohotovosti zákoníkem práce stanoven.

V druhém případě je pracovní pohotovost sloužena na pracovišti, přičemž zákoník práce stanoví omezení spočívající v tom, že zaměstnanec může pracovní pohotovost na pracovišti sloužit pouze v rozsahu 400 hodin ročně. Pracovní pohotovost se na rozdíl od práce přesčas slouží na základě vzájemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V této souvislosti je pouze třeba zdůraznit, že podle rozhodnutí Soudu Evropských společenství je dobu strávenou lékařem na pracovišti v rámci pracovní pohotovosti vždy třeba posuzovat jako výkon práce, přičemž pokud by tento výkon práce měl být nad rámec stanovené týdenní pracovní doby jednalo by se o výkon práce přesčas (tj. s uplatněním shora uvedených limitů).

Vámi navrhovaný postup, kdy se zaměstnavatelem nedohodnete výkon pracovní pohotovosti, nýbrž pouze dáte souhlas k výkonu práce přesčas nad 150 hodin týdně, je samozřejmě přípustný. Je rovněž pravdou, že do limitu přesčasové práce se nezapočítávají hodiny, za které bylo zaměstnavatelem poskytnuto náhradní volno.

Jak již bylo uvedeno výše, souhlas s přesčasovou prací je jednostranným právním aktem a může být ze strany zaměstnance odejmut, aniž by proti tomu zaměstnavatel mohl účinně brojit. Vaše informace, že existuje pouze možnost sjednání oboustranné dohody o výkonu přesčasové práce v tomto případě není tedy správná.

V Praze dne 2.2.2005

Mgr. Aleš Buriánek  
právní oddělení ČLK