Ministerstvo práce a sociálních věcí

Stanovisko k možnosti plánovat práci přesčas ve zdravotnictví

1. Stávající stav

Práce přesčas je v § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce definována jako práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

V § 93 odst. 1 zákoníku práce se pak stanoví, že práci přesčas lze vykonávat **jen výjimečně.** U jednostranně nařízené práce přesčas zaměstnavatelem je navíc možné práci přesčas vykonávat jen z vážných provozních důvodů. Na základě uvedené zákonné dikce § 78 odst. 1 písm. i) a § 93 lze dospět i s ohledem na další právní instituty obsažené v části čtvrté zákoníku práce k závěru, že práce přesčas nemůže být zaměstnavatelem předem plánována na určité delší období. Nesmí se tedy stát běžnou a pravidelnou součástí pracovní doby zaměstnance. Nelze ji tedy nařizovat z důvodu splnění výrobního plánu zaměstnavatele nebo zajištění běžné činnosti zaměstnavatele, jelikož plán nebo zajištění činnosti jsou z povahy věci předem známy, a tudíž zaměstnavatel musí předem vědět, jakým počtem zaměstnanců se stanovenou týdenní pracovní dobou (resp. s kratší pracovní dobou) je schopen svoji činnost realizovat.

Je nutné si uvědomit, že tato **výjimečnost práce přesčas** je kvůli výrazným dopadům na život zaměstnance nejen časově limitována, ale je i jinak honorována, právě s ohledem na nepředvídatelnost vzniku potřeby zaměstnavatele, který ji může požadovat v podstatě kdykoliv na úkor volného času zaměstnance (samozřejmě za podmínky, že dodrží nezbytnou dobu odpočinků) a zaměstnanec je tak vystaven situaci, kdy bude povinen vykonat tuto práci v podstatně kdykoliv bez ohledu na své osobní záležitosti, rodinnou situaci nebo soukromé povinnosti (např. dojíždění do zaměstnaní, péče o nezletilé dítě, nemocného příbuzného, koníčky, spolková činnost atd.). Zvýšené odměňování za práci přesčas by mělo alespoň částečně zaměstnanci kompenzovat zvýšenou potřebu práce, zvýšenou únavu, nabourání volného času zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele by pak tato povinnost hradit mzdu nebo plat s příplatkem nebo poskytování náhradního volna místo příplatku měla plnit i odrazují funkci v tom smyslu, že práce přesčas je prostě

drahá a zvyšuje mu celkové mzdové nebo platové náklady na zaměstnance. Tudíž by ji měl využívat jen v situacích, kdy není schopen věc vyřešit jinak (např. změnou rozvrhu směn).

2. Plánování přesčasu předem

Připuštění možnosti plánování práce přesčas bortí základní pilíře a vnitřní logiku právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku v části čtvrté zákoníku práce.

Především se jedná o institut směny, která by při plánování přesčasu postrádala zcela smysl. K čemu by pak byla zákonná limitace délky směny, když na ní bude navazovat další naplánovaná přesčasová směna? Rozdělení pracovní doby na směnu a práci přesčas není jen o stanovení hranice pro určení výše odměňování za vykonanou práci, ale je postaveno i na samotném titulu, na základě kterého zaměstnanec koná práci – zda vykonává svou „běžnou pracovní dobu“, která je dopředu známa, kterou je povinen vykonat, o které ví a „počítá“ s ní (§ 78 odst. 1 písm. a) a § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce), anebo koná práci „navíc“, o které dopředu nevěděl a je z tohoto titulu i jinak odměněn.

Umožnit plánování práce přesčas by z ní učinilo běžnou pracovní dobu jen v delším týdenním časovém rozsahu. Nejednalo by se o žádnou mimořádnou práci, navíc by se tím pokrývala zcela běžná činnost zaměstnavatele, který by tak nemusel řešit nabírání dalších zaměstnanců, kteří by zajistili výkonem práce veškerou dobu, kterou potřebuje zaměstnavatel pokrýt při své činnosti. Vyvstává otázka, zda by zde ještě obstál důvod pro vznik práva zaměstnance na odměnu za práci přesčas jako za extra práci.