**K přestávkám v práci a některým dalším otázkám pracovní doby: stanoviska AKV**

**JUDr. Bořivoj ŠUBRT, předseda Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů**

*Právní úprava pracovní doby byla novelou zákoníku práce, provedenou zákonem č. 155/2000 Sb., s účinností od 1. ledna 2001, podstatně změněna. Ponechme nyní stranou, nakolik byly tyto změny potřebné – vynucené potřebou vyrovnat se se závaznými směrnicemi Evropské unie – a nakolik šla naše legislativa zbytečně nad jejich rámec, a je tudíž přísnější, než by bylo nezbytné. Tato otázka je sice významná, ale podnikové praxi příliš nepomůže.*

*Co se však dá dnes říci s určitostí je to, že nová právní úprava je značně komplikovaná, místy až nesrozumitelná (§ 99 odst. 3 ZP), některá řešení umožňují různý výklad, a tudíž celková kvalita tohoto legislativního produktu je problematická. O tom svědčí značné množství dotazů, které zaměstnavatelé kladou, a to po více než půl roce po publikování novely ve Sbírce zákonů (seminář AKV k problematice pracovní doby navštívilo dne 25. ledna 2001 téměř 250 účastníků).*

*AKV sestavila přehled problematických ustanovení vloni novelizovaných zákonů, nazvaný “Souhrn ustanovení zákoníku práce, zákona o mzdě a zákona o platu, která vyžadují výklad, popřípadě novelizaci.” Dokument, obsahující více než 50 položek (problémů), posoudilo Kolegium expertů AKV (KE AKV) na svém zasedání dne 31. 1. 2001 ve Škodě Auto, a.s. v Mladé Boleslavi (továrna sama předložila do přehledu řadu námětů). Lze jej získat na internetových stránkách AKV –* [www.volny.cz/akv](http://www.volny.cz/akv) *(ty obsahují i další informace, včetně pozvánek na akce).*

*Kolegium expertů AKV zaujalo na zmíněném jednání odborné stanovisko k některým z vymezených problémů. Především se zaměřilo na* ***problematiku přestávek v práci a na některé další otázky pracovní doby.*** *Bohužel však, celá právní úprava pracovní doby tím vyčerpána nebyla, neboť jen k ní se vztahuje více než 20 položek.*

*Kolegium expertů AKV bude při výkladu usilovat o spolupráci zejména s Ministerstvem práce a sociálních věcí i s dalšími odbornými pracovišti. Jednání v Mladé Boleslavi se zúčastnil náměstek ministra JUDr. Petr Šimerka (jemuž určitě patří poděkování za snahu nalézt potřebná řešení) a další pracovníci MPSV. Chtěli bychom vše, co lze řešit výkladem, postupně posoudit. Vyjádření Kolegia expertů AKV pak budou vždy publikována v Práci a mzdě, která je vydávána za odborné spolupráce s AKV. Náměty na novelizaci některých ustanovení zákoníku práce jsou adresovány vládě, sociálním partnerům v tripartitě a poslancům PSP ČR. Věřme, že se nám podaří eliminovat případy, kdy je k některé otázce zaujímán několikerý rozdílný výklad, což velmi komplikuje práci lidem v podnikové sféře.*

1. Vyjádření Kolegia expertů AKV k problematice přestávek v práci

**1. Možnost rozdělení přestávek na jídlo a oddech na více částí**

Přestávky v práci na jídlo a oddech, které musí činit nejméně 30 minut, **lze rozdělit** za těchto předpokladů:

1. I při rozdělení bude **zabezpečen účel těchto přestávek**, tj. možnost, aby se zaměstnanec najedl a odpočinul si. Lze proto připustit rozdělení na dvě části po čtvrt hodině nebo v délce 10 a 20 minut – v jiných děleních (např. 10 – 10 – 10 nebo 20 – 5 – 5) by již jeden či druhý účel nemohl být naplněn.
2. **Celá přestávka bude vyčerpána nejpozději po 5 hodinách od začátku práce**, tj. tak, jako by byla čerpána včelku. KE AKV odmítá názor, že lze po první části přestávky (např. po čtvrt hodině, poskytnuté po méně než 4,5 hodinách) poskytnout přestávku v délce 30 minut až po dalších 4,5 hodinách (a co když by po kratší době bylo poskytnuto opět jen 10 až 15 minut?). **Nelze totiž připustit řešení, kterým by došlo k obcházení zákona.** Není proto možné ani argumentovat tím, že jakákoliv (sebekratší) doba odpočinku již přerušuje nepřetržitý výkon práce.

AKV současně doporučuje, aby bylo umožněno (novelou zákoníku práce) poskytovat přestávku až po 6 hodinách od počátku směny, jako to umožňuje příslušná směrnice Evropské unie (čl. 4 směrnice č. 93/104/EC). Výjimkou jsou pouze mladiství, nicméně jejich počet v pracovním procesu je natolik zanedbatelný, že by zaměstnavatelům nečinilo potíže jim přestávku poskytovat dříve – nejpozději po 4,5 hodinách.

**2. Vliv bezpečnostních přestávek na přestávky na jídlo a oddech**

Bezpečnostní přestávky je nutné chápat jako ryze účelové, jejichž **smyslem je přerušit expozici zaměstnance příslušnému riziku.** Pokud by proto právní předpis nestanovil, co může zaměstnanec v době této přestávky dělat (jak to činí vyhláška č. 213/1991 Sb., o bezpečnosti práce a technických zařízení při provozu, údržbě a opravách vozidel), **může být zaměstnanec v době bezpečnostní přestávky zaměstnán** jakýmikoliv pracovními úkony (v rámci sjednaného druhu práce), s výjimkou práce v příslušné expozici (podle výše uvedené vyhlášky smí být řidič v této době zaměstnán pouze dozorem nad vozidlem a jeho nákladem).

Bezpečnostní přestávky mohou být trojího druhu:

1. při činnostech jednotvárných a jednostranně zatěžujících organismus, podle rozhodnutí zaměstnavatele či ujednání v kolektivní smlouvě (§ 134e odst. 1 písm. a) ZP),
2. stanovené zvláštními předpisy, tč. u řidičů v silniční dopravě (vyhláška č. 108/1976 Sb. – ta publikovala Dohodu o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě, dále vyhláška č. 187/1994 Sb., kterou se provádí zákon o silniční dopravě a již z míněná vyhláška č. 213/1991 Sb.),
3. stanovené orgánem ochrany veřejného zdraví (příslušným hygienikem) podle § 84 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví – to se v praxi týká rizikových pracovišť.

V případě sub a) zákon výslovně stanoví, že **jsou tyto přestávky výkonem práce.** To však platí o všech bezpečnostních přestávkách, neboť ustanovení § 89 odst. 5 ZP se na ně nevztahuje (jak již bylo uvedeno, tyto přestávky nemusí být ani spojeny se zastavením jakékoliv práce zaměstnance).

Na straně druhé **není vyloučeno, aby zaměstnavatel stanovil dobu přestávky na jídlo a oddech tak, aby do ní připadla i bezpečnostní přestávka. Její účel tím bude naplněn. Zaměstnanci nebude po tuto dobu mzda příslušet**, protože půjde o přestávku podle ust. § 89 odst. 1 ZP, resp. o přestávku podle § 89 odst. 2 ZP (na jídlo – např. na oběd).

I o bezpečnostní přestávce - je-li poskytnuta dříve než po 4, 5 hodinách práce - platí, že v jejím důsledku není nepřetržitost práce přerušena (a pro účely přestávky na jídlo a oddech se nepočítá doba 4,5 hodiny trvání práce až od ukončení bezpečnostní přestávky). Je tomu tak nejen proto, že se tato přestávka (nepřipadne-li do doby přestávky na jídlo a oddech, resp. na jídlo) považuje za výkon práce, ale zejména proto, že by jinak docházelo k obcházení zákona (§-u 89 odst. 1 věta první ZP, jak již bylo uvedeno sub 1).

**3. Přiměřená doba na jídlo a oddech**

Ustanovení §-u 89 odst. 1 věta druhá ZP je výjimkou z pravidla, uvedeného ve větě první téhož, podle níž jsou zaměstnancům nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce poskytovány pracovní přestávky na jídlo a oddech. Jak již konstatovala převážná většina účastníků “výkladové konference”, pořádané dne 21. 9. 2000 na MPSV (za spolupráce s AKV a Společností pro pracovní právo a právo SZ), **je přiměřená doba pro oddech a jídlo, která musí být poskytnuta zaměstnancům při pracech, jež nemohou být přerušeny, výkonem práce.** Není však přestávkou v práci. Aby mohlo jít o takové práce, musí být splněny **tři podmínky:**

1. technologická či provozní (funkční) nepřerušitelnost práce,
2. organizační nezajistitelnost pracovní přestávky, tj. nemožnost zajistit vystřídání zaměstnance v době přestávky,
3. skutečnost, že má zaměstnanec i bez přerušení provozu nebo práce přiměřenou dobu pro oddech a jídlo.

V praxi jde o **dva okruhy případů:**

1. tzv. jednomužná pracoviště (obsluhy), kdy přestávky nelze poskytnout zpravidla v žádné směně,
2. mimořádné situace, při nichž zaměstnanec přestávku čerpat nemůže, ačkoliv ji za normálních okolností má.

**Jestliže zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci pracovní přestávku nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce** (ačkoliv byla plánována nebo naopak - zaměstnavatel ji v rozporu s ust. § 89 odst. 3 ZP vůbec neurčil) **a zaměstnanec bude mít až později možnost odpočinku ve směně, jde již jen o přiměřenou dobu pro oddech a jídlo, nikoliv o přestávku v práci. Jejím pojmovým znakem je, že musí být poskytnuta nejpozději po 4,5 hodinách nepřetržité práce.** Poskytnutí “přestávky” později není tedy jen pouhým porušením zákona, ale má dopad na posouzení odpracované pracovní doby zaměstnance a jeho mzdových nároků. **Práce v době, kdy měla být poskytnuta přestávka v práci** (nebyla-li čerpána ani dříve) **je totiž prací přesčas.** Tato situace musí být zaznamenána v evidenci pracovní doby (§ 94 ZP).

Proti uvedenému výkladu nelze argumentovat ani tím, že zaměstnanec – například opravář strojního zařízení, který odstraňuje závažnou poruchu – bude mít po splnění úkolu dostatek času na jídlo a oddech. Zákon nestanoví žádnou délku přiměřené doby pro oddech a jídlo – ta může být v souhrnu kratší, ale i delší než 30 minut. Je třeba vzít také v úvahu, že u některých činností je prací i absence povinnosti plnit konkrétní úkol – prací je i to, že zaměstnanec musí být na pracovišti, kde vyčkává pokyny (v rámci stanovené týdenní pracovní doby se nemůže jednat ani o pracovní pohotovost).

Některé práce, které jsou běžně přerušitelné, za určitých zvláštních okolností přerušeny být nemohou (např. při haváriích). Kolegium expertů AKV ale neakceptovalo názor, že práce, která může být obecně přerušena, nemůže být přerušena je-li konána v přesčasu. Například jestliže zaměstnanec pracující v ranní směně nahrazuje přesčasem nemocného spoluzaměstnance v odpolední směně, bude muset mít v době práce přesčas přestávku nejpozději po 4,5 hodinách práce od konce předchozí přestávky, poskytnuté v jeho řádné směně, tj. dříve než bude přestávka určená pro odpolední směnu (dokonce bude muset mít v rámci práce přesčas i třetí přestávku). Argumentem zde ale nemůže být, že takovéto individuální čerpání přestávek narušuje organizaci práce v odpolední směně. Zaměstnavatel nemůže přenášet na zaměstnance neúměrná bezpečnostní a zdravotní rizika a musí využít i možnosti organizačního řešení situace (zajistit vystřídání zaměstnance v době přestávky nebo povolat na přesčas jiného zaměstnance, který je odpočatý).

Okruh prací, které nemohou být přerušeny a při nichž se zaměstnancům pracovní přestávky neposkytují nemůže být libovolně rozšiřován. Jde přece jen o výjimku z obecné zásady, že přestávky musí být za podmínek daných zákonem poskytovány.

**4. Překážky v práci v době stanovené pro pracovní přestávku**

  Čerpá-li zaměstnanec pracovní volno s náhradou mzdy (např. při vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení) a do této doby připadne stanovená přestávka na jídlo a oddech (resp. přestávka na jídlo), **nelze mu za tento časový úsek poskytnout náhradu mzdy. Ta totiž nemůže příslušet v době, kdy zaměstnanci nepřísluší ani sama mzda** (náhrada mzdy ji nahrazuje). Pokud by náhradu mzdy obdržel, byla by ve směně vykázána fiktivní práce přesčas, která ale nebyla vůbec odpracována.

Za nepřetržitý výkon práce pro účely § 89 ZP nelze považovat doby, které se jako výkon práce posuzují podle ust. § 40 odst. 1 nařízení vlády č. 108/1994 Sb. Doba, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážku v práci je proto přerušením práce (s výjimkou časových úseků kratších než 30 minut – z důvodu, aby nebyl zákon obcházen). Na straně druhé, jestliže takové přerušení skončilo před plánovanou přestávkou na jídlo a oddech, bude ji nutné zaměstnanci poskytnout, nemohl-li být v době přerušení naplněn její účel (např. pokud se při prostoji zaměstnanec nemohl vzdálit a najíst se).

Jestliže zaměstnanec čerpal pracovní volno mimo pracoviště (objekt zaměstnavatele) a v této době byla plánovaná přestávka v práci, lze mít za to, že účel přestávky byl v době pracovního volna naplněn. Pokud tomu tak nebylo a zaměstnanec půjde při nástupu do práce na oběd, je právní dopad stejný – mzdu dostane až od skutečného nástupu do práce a za dobu půl hodiny neobdrží ani náhradu mzdy, ani mzdu.

**5. Poskytnutí pracovní přestávky v jiné než stanovené době a účast odborů**

  Zaměstnavatel je povinen stanovit po projednání s příslušným odborovým orgánem začátek a konec přestávek na jídlo a oddech (§ 89 odst. 3 ZP). Přitom **je však nutné přiznat vedoucím zaměstnancům právo, že mohou oproti stanovenému rozvržení změnit dobu přestávky v práci** podle situace v konkrétní směně (např. při naléhavém pracovním úkolu), jestliže bude přestávka poskytnuta nejpozději po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Podmínkou je, že bude naplněn účel přestávky (zaměstnanci budou mít např. možnost najíst se i s ohledem na provoz stravovacího zařízení, jestliže jim zaměstnavatel závodní stravování zajišťuje).

Protože v daném případě nepůjde o hromadnou úpravu pracovní doby (§ 99a ZP), ale jen o operativní výjimku t této hromadné úpravy, **nepodléhá rozhodnutí vedoucího zaměstnance** (např. mistra) **projednání s příslušným odborovým orgánem** (i když takové konzultaci na druhé straně nic nebrání).

**6. Opuštění objektu zaměstnavatele zaměstnancem v době přestávky v práci**

  Kolegium expertů AKV se neztotožnilo s názorem, že v době přestávky v práci nemůže zaměstnavatel nijak zaměstnance omezovat v možnosti opustit pracoviště, respektive objekt zaměstnavatele. Na podporu tohoto tvrzení bývá argumentováno tím, že přestávka není součástí pracovní doby a je tudíž neplacená.

**Pracovní přestávka je ryze účelovou dobou odpočinku,** navíc relativně velmi krátkou. Rozhodující proto je, zda je **v objektu zaměstnavatele možné zcela naplnit účel přestávky,** tj. zda si může zaměstnanec přiměřeně odpočinout a najíst se. To souvisí s ust. § 140 odst. 1 ZP, které zaměstnavateli ukládá **povinnost umožnit zaměstnancům stravování. Nemá-li zaměstnanec možnost si v objektu zaměstnavatele ani opatřit jídlo, nelze mu bránit v opuštění areálu.**

Jestliže však jsou tyto možnosti zajištěny, může zaměstnavatel – a to s přihlédnutím k ust. § 7 odst. 2 ZP věta první a § 8 odst. 3 ZP – **právně relevantním způsobem (v pracovním řádu) stanovit nebo sjednat (v kolektivní nebo pracovní smlouvě), že zaměstnanci nesmějí objekt opouštět.** Zaměstnavatele k tomu mohou vést zejména důvodů spočívající v ochraně objektu a bezpečnosti pohybu osob uvnitř areálu. Ze stejných důvodů lze i stanovit pravidla chování zaměstnanců v objektu v době přestávky v práci (např. zákaz provozování sportů apod.).

Právní oporu pro tento postup lze najít v ust. § 73 odst. 1 písm. d) ZP, v němž je jako základní povinnost zaměstnancům uloženo nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Ty mohou spočívat i ve výše uvedených důvodech. Koneckonců skutečnost, že jsou zaměstnancům ukládány i povinnosti v době jejich odpočinku, není v pracovním právu ničím neobvyklým – jde o součást pracovního závazku (např. v rámci uvedené základní povinnosti může jít o ochranu dobrého jména podniku, dále o ochranu jeho majetku aj.).

**7. Přestávky na začátku a na konci směny**

Zákon stanoví, že přestávky na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci směny (§ 89 odst. 4 ZP). Přitom je směna definována jako část stanovené týdenní pracovní doby bez práce přesčas (§ 83 odst. 3 ZP). Při striktním výkladu by to znamenalo, že zaměstnanec nemůže čerpat přestávku v práci na konci směny (plánované pracovní doby) ani tehdy, jestliže po ní bezprostředně pokračuje v práci přesčas. Totéž by platilo na začátku směny, jestliže před ní již přesčas odpracoval. Pro neposkytnutí přestávky v těchto případech však není žádný věcný důvod.

Naopak, přestávku by bylo nelogicky možné poskytnout i na konci práce přesčas, i když pro to již není žádné opodstatnění – zaměstnanec ukončí práci přesčas a odejde (přestávka by beztak nebyla placená).

Z uvedených důvodů se jeví, že pojem “směna” v ust. § 89 odst. 4 ZP je nezbytné nahradit při nejbližší novele ZP pojmem “pracovní doba”, který v sobě zahrnuje i práci přesčas. Do té doby **je účelné danému ustanovení interpretací rozumět tak, že pracovní přestávky nemohou být poskytnuty na začátku a na konci pracovní doby.**

II. Vyjádření KE AKV k některým dalším ustanovením o pracovní době

1. **Definice nerovnoměrného rozvržení pracovní doby**
2. Podle ust. § 85 odst. 2 ZP jsou při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby překročeny oba limity pro její rovnoměrné rozvržení, uvedené v § 84 odst. 2 ZP. Kromě toho, že rozdíl délky pracovní doby připadající na jednotlivé týdny tak musí přesahovat 3 hodiny (což je tradiční podmínka) **zákon požaduje, aby délka směny přesahovala 9 hodin.**

Kolegium expertů AKV tuto druhou podmínku považuje nejen za neopodstatněnou, ale přímo za nesmyslnou a v řadě provozů (jaderná energetika, fyzicky a neuropsychicky náročné práce) za nesplnitelnou, resp. odporující požadavkům na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. AKV tento argument uváděla trvale v celém legislativním procesu přípravy novely ZP – nebyla však vyslyšena.

Je nutné kategoricky odmítnout nepravdivé tvrzení, že tím byl pouze zachován dosavadní stav – zákon dříve tuto podmínku neobsahoval a resortní předpisy o nerovnoměrném rozvržení pracovní doby požadovaly omezení délky směny u náročných prací na maximálně 9 hodin (včetně vyhlášky MPSV č. 264/1994 Sb., zrušené k 31. 12. 2000).

Požadavek, aby směna přesahovala 9 hodin brání i nerovnoměrnému **rozvržení pracovní doby na období celého kalendářního roku** (12 měsíců), jestliže se střídají období s nižší a vyšší potřebou práce. V období s nižší potřebou práce není určitě účelné, aby byly směny delší než 9 hodin.

**Uvedené pravidlo není ochranným prvkem, stanoveným v zájmu zaměstnanců** (a to na rozdíl od podmínky, že délka směny při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí přesáhnout 12 hodin). Z tohoto důvodu je Kolegium expertů AKV přesvědčeno o potřebě nejbližší novelou ZP tuto podmínku ze zákona bez náhrady vypustit.

**Jestliže ji četní zaměstnavatelé nejsou v současnosti schopni dodržet – a délka směn při nerovnoměrném rozvržení nepřesahuje 9 hodin, nicméně rozdíl mezi týdenní pracovní dobou dle rozvrhu přesahuje 3 hodiny – nejde podle názoru KE AKV o porušení zákona. Daná podmínka nemá ochrannou, ale ryze formální povahu a je proto právně nevýznamná.**

1. **Zkrácení a dodržení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami**
2. Formulace ust. § 90 odst. 2 ZP svou nepřesností umožňuje několikerý výklad. Kolegium expertů AKV se přiklonilo k interpretaci, že odpočinek zaměstnance mezi dvěma směnami může být zkrácen až na 8 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin zaměstnanci staršímu 18 let **za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen nad 12 hodin o dobu jeho zkrácení pod tuto hranici.** Jestliže tedy dojde ke zkrácení tohoto odpočinku, například v důsledku práce přesčas, na 8 hodin a příští odpočinek je plánován v délce 16 hodin, je uvedená podmínka splněna a tento odpočinek již není třeba prodlužovat.

Doba nepřetržitého odpočinku začíná skončením pracovní doby a končí jejím příštím začátkem. **Případná pracovní pohotovost, a to i na pracovišti, je dobou odpočinku a nenarušuje nepřetržitý odpočinek mezi směnami.** Na druhé straně však není účelné zaměstnanci nařizovat pracovní pohotovost na dobu, v níž by povoláním do práce došlo k nedodržení nepodkročitelného osmihodinového odpočinku.

Za směnu je pro účely tohoto odpočinku nutno považovat i ucelenou práci přesčas v době nepřetržitého odpočinku v týdnu (dříve označovanou jako “přesčasová směna”), i když zákonná definice pojmu “směna” (§ 83 odst. 3 ZP) do ní práci přesčas nezahrnuje.

1. **Souhlas zaměstnance s prací přesčas**
2. **Zaměstnanec nemůže vyslovit předem svůj souhlas s prací přesčas nad rámec limitů pro její nařízení.** Zákonem požadovaný souhlas (§ 96 odst. 2 ZP) dává zaměstnanec ke každé takovéto práci – nemusí být ale výslovný (§ 240 odst. 2 ZP). Nástup zaměstnance na práci přesčas je bezpochyby relevantním projevem jeho vůle.

Jestliže by ujednání o dobrovolné práci přesčas, například v rozsahu 267 hodin v roce (150 + 267 = 417, což je potenciální maximum), bylo možné učinit v pracovní či jiné smlouvě, znamenalo by to, že zaměstnavatel je oprávněn tuto práci zaměstnanci potom nařizovat. S ničím takovým ale zákon nepočítá (na rozdíl od pracovní pohotovosti podle ust. § 95 odst. 2 ZP). **Závazek zaměstnance odpracovat tuto práci přesčas je proto neplatný podle ust. § 242 odst. 1 písm. c) ZP, neboť se jím zaměstnanec předem vzdává svého práva každou takovou práci přesčas odmítnout.**

1. **Vážné provozní důvody pro nařízení práce přesčas**
2. Podmínka, že lze práci přesčas nařídit jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody (§ 96 odst. 1 ZP) nepředstavuje kvalitativní změnu oproti dřívější právní úpravě (v ní byl požadován “naléhavý zájem společnosti”). **Zda jsou pro práci přesčas naléhavé provozní důvody, musí posoudit sám zaměstnavatel.** Práce přesčas vyvolává vyšší mzdové náklady a nelze proto předpokládat, že by ji zaměstnavatel vyžadoval zbytečně (snad až na některé ojedinělé a zcela extrémní případy).

Nelze proto takovou práci odmítat s například poukazem, že zaměstnavatel nečiní dostatečné kroky k tomu, aby zvýšil stav zaměstnanců. K omezení celkové nebo nařízené individuální práce přesčas lze ale využít možnosti kolektivního vyjednávání, přepokládané v ust. § 96 odst. 2 a v ust. § 98 ve vazbě na § 99a ZP.

1. **Evidence práce přesčas**
2. **Zákon nepožaduje, aby byla vedena oddělená evidence nařízené a dohodnuté práce přesčas, zároveň tomu ale nebrání.** Nebude-li tato duální evidence vedena, potom je nutný souhlas k práci přesčas nad 8 hodin v jednotlivém týdnu a k veškeré práci přesčas po odpracování 150 přesčasových hodin od začátku kalendářního roku (po odečtení těch, za něž bylo čerpáno náhradní volno).

Z toho by ještě – v rámci týdnů i roku – mohla být vyčleněna práce přesčas **v dny nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu**, jde-li o práce, na které nemůže být práce v tyto dny podle ust. § 91 ZP nařízena (sama o sobě tedy vyžaduje souhlas zaměstnance).

Souhlas zaměstnance k příslušné práci přesčas ovšem nemusí být výslovný (viz co bylo již uvedeno sub 10).

Chce-li zaměstnavatel vést odděleně nařízenou a dohodnutou práci přesčas (aby si tak například i na konci roku zajistil možnost přesčasy nařídit), musel by souhlas zaměstnance být vždy prokazatelný a nezpochybnitelný (zaměstnanec by se např. musel k příslušnému údaji podepsat). Jinak nelze vyloučit nedorozumění mezi zaměstnanci a jejich nadřízenými, eventuelně i právní spory.

1. **Počítání celkového rozsahu práce přesčas**

Ustanovení § 96 odst. 2 a 4 ZP umožňující konat se souhlasem zaměstnance práci přesčas nad limity pro její nařízení, a to až do celkového absolutního limitu práce přesčas, jenž může dosáhnout v  průměru 8 hodin týdně v určitém vyrovnávacím období (až dvanácti kalendářních po sobě jdoucích měsíců, pokud je to stanoveno v kolektivní smlouvě, jinak jen čtyř kalendářních měsíců, resp. při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby šesti měsíců). Při posuzování potenciálního rozsahu této práce na období kalendářního roku v nepřestupném roce tak může být celkový rozsah práce přesčas až 417 hodin (8 x 52,143 týdnů – často uváděné číslo 416 hodin vychází ze zaokrouhlení počtu týdnů v roce na 52, což však není přesné a ani nezbytné).

Zásadní otázkou je, **zda se do příslušného počtu týdnů za určené vyrovnávací období započítávají i ty, v nichž práce není vůbec konána**, například v důsledku dovolené nebo překážek v práci, včetně pracovní neschopnosti). Podle názoru Kolegia expertů AKV je “průměr” matematickým pojmem a protože **zákon nestanoví, že se pro jeho výpočet určité týdny vylučují, nic takového nelze dovozovat.** Lze připustit, že by mohlo být takové pravidlo stanoveno v kolektivní smlouvě při sjednání délky vyrovnávacího období.

Neobstojí ani argument, že takový výklad je v souladu s článkem 6 směrnice EU č. 93/104/EC o určitých aspektech organizace pracovní doby, která byla brána v úvahu při novelizaci ustanovení § 96 ZP. Náš zákoník práce totiž nepřevzal právní konstrukci, uvedenou ve směrnici, že průměrná délka týdenní pracovní doby (včetně práce přesčas) nesmí přesáhnout 48 hodin. V našem právním pojetí byla práce přesčas bohužel odtržena od stanovené týdenní pracovní doby a limitována samostatným limitem, což determinuje i metodiku jeho výpočtu. Nelze proto pro jeho zjištění zásadně brát v úvahu, zda byla v určitém týdnu konána práce v rámci stanovené týdenní pracovní doby.

Pokud by platilo, že uvedené týdny nelze pro průměr započítávat, bylo by zbytečné uvádět, že celková práce přesčas může dosáhnout až 417 (či 416) hodin – tento rozsah by nemohl být v důsledku plánování a nařizování dovolené na zotavenou v praxi zpravidla vůbec dosažen.