

Č. j.: MPSV-2024/208111

Žádost o poskytnutí informace dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím – zákoník práce

Dotaz ze dne 20. 9. 2024

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) obdrželo dne 20. 9. 2024 podání, ve kterém v souladu se zákonem č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZSPI“), požadujete o odpověď na otázku, zda v konkrétním, Vámi popsaném případě, postupuje zaměstnavatel v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Nejprve Vás upozorňujeme na to, že podle § 3 odst. 3 ZSPI, *se informací pro účely tohoto zákona rozumí jakýkoliv obsah nebo jeho část v jakékoliv podobě, zaznamenaný na jakémkoliv nosiči, zejména obsah písemného záznamu na listině, záznamu uloženého v elektronické podobě nebo záznamu zvukového, obrazového nebo audiovizuálního.* Dle § 2 odst. 4 ZSPI *se povinnost poskytovat informace netýká dotazů na názory, budoucí rozhodnutí a vytváření nových informací.* Vaše dotazy se týkají názoru, případně vytváření nových informací. Vaše podání nelze vyřizovat v režimu ZSPI, neboť nesouvisí s činností MPSV, ale směřuje k právnímu výkladu konkrétního ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. K tomu je nutno upozornit, že MPSV nepřísluší poskytovat závazný výklad pracovněprávních předpisů, neboť to může činit pouze soud v rámci projednávání sporů o práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. Proto je třeba dále uvedené stanovisko věcně příslušného odborného útvaru MPSV považovat toliko za vyjádření nezávazného právního názoru.

Zaměstnavatel rozvrhuje každému zaměstnanci v pracovním poměru pracovní dobu v souladu s § 81 a násl. zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby, kterým určí začátek a konec směn, a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení (§ 84 zákoníku práce).

Při výkonu práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel podle § 74 zákoníku práce povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

Tazatelka ve svém dotazu správně cituje § 88 zákoníku práce, podle kterého je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut (mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce). Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní

doby. Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

Zaměstnavatel může rozvržením pracovní doby zaměstnanci naplánovat přestávky v práci na určitý čas. Zaměstnanec tedy může např. pracovat 6 hodin, poté čerpat půl hodiny přestávku v práci a poté odpracovat dalších 6 hodin v rámci dvanáctihodinové směny. Při délce směny 11 až 12 hodin (jak uvádíte ve svém dotazu) tedy stačí, když zaměstnavatel zaměstnanci poskytne po 6 hodinách práce jednu třicetiminutovou přestávku a není nutno poskytovat další přestávku. Pokud by však první přestávka v práci byla poskytnuta dříve, např. po 4 hodinách práce, může zaměstnanec dále vykonávat práci bez přestávky opět pouze 6 hodin, tedy zaměstnavatel by byl povinen zaměstnanci poskytnout další přestávku v práci. To platí i pro případný výkon práce přesčas, pokud by výkon práce bez přestávky trval 6 hodin.

Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby. Mladistvému zaměstnanci musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech. Pokud je tedy zaměstnanec na pracovišti (v daném případě na parkovišti) sám, nemá ho kdo vystřídat, nemůže práci přerušit a nemůže pracoviště opustit, nemůže čerpat přestávku v práci. V daném případě tedy čerpá pouze přiměřenou dobu na oddech a jídlo, která se započítává do odpracované doby.

Podle § 96 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci odpracované směny, práce přesčas, noční práce a odpracované doby v době pracovní pohotovosti a dále pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel. Tuto evidenci je zaměstnavatel povinen vést podle skutečnosti, není tedy oprávněn „strhávat“ zaměstnanci přestávku v práci, kterou zaměstnanci neposkytl, neboť zaměstnanec mohl čerpat pouze přiměřenou dobu na oddech a jídlo, kterou zaměstnavatel je povinen zaevidovat jako odpracovanou dobu.

S pozdravem