

## Návrhy Asociace nemocnic ČR na změny nebo zpřesnění výkladu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

Číslo návrhu	Návrh	Odůvodnění
1	V § 83a odst. 1 umožnit délku pracovní doby až 25 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích, a to bez dopadu na aktuální znění § 90b.	<p>Aktuální znění ZP neumožňuje řádné předání práce v případě, kdy zaměstnanci nebyla poskytnuta ani jedna přestávka na jídlo a oddech, protože to neumožňuje povaha práce (práci nelze přerušit a zaměstnance nelze vystřídat), která se nezapočítává do pracovní doby, ale pouze přiměřená doba na oddech a jídlo. Tímto je maximální možná délka pracovní doby vyčerpána již během 24 hodin po sobě jdoucích, čímž nezůstává prostor na překryv střídajících se zaměstnanců. Předání práce zpravidla probíhá formou hlášení za hromadné účasti zaměstnanců, proto organizační opatření v podobě postupných nástupů, které by zajistily překryv zaměstnanců, není možné. Tento návrh iniciují i zaměstnanci.</p> <p><b>MPSV:</b> Evropské komisi byl zaslán dotaz, zda by zavedení možnosti až 25hodinových <u>směn</u> během 27 hodin po sobě jdoucích (s ohledem na přestávky v práci na jídlo a oddech) za obdobných podmínek, které nyní obsahuje § 83a ZP bylo v souladu s evropským právem.</p> <p><b>Ta se jasně vyjádřila v tom smyslu, že je pro ni maximálním limitem nepřetržitý výkon práce 24 hodin (nehledě na to, zda v kombinaci směny a výkonu práce přesčas nebo pouze v rámci směny). Možnost delšího výkonu práce Komise v jejím stanovisku nepřipouští.</b></p>

		<p><u>K argumentu nutnosti předání práce Komise uvedla, že podle jejího názoru musí být v souvislosti s výše uvedeným hodina pracovní doby pro předání práce mezi jednotlivými skupinami zaměstnanců naplánována v rámci směn těchto skupin zaměstnanců, tudíž celková denní pracovní doba zaměstnance může činit maximálně 24 hodin.</u></p> <p>Vzhledem k velmi problematické aplikaci § 83a ZP MPSV preferuje řešení prostřednictvím prodloužení délky směny, což by odstranilo problém s nemožností plánování přesčasů, avšak v souladu se stanoviskem Komise maximálně do výše 24 hodin.</p> <p>S prodloužením směny nad její maximální rozsah dle § 83 ZP (12 hodin) pak navrhuje spojit zavedení nového příplatku v obdobné výši, jako příplatku za přesčas.</p>
2	V § 83a odst. 2 zrušit ustanovení dle písm. a).	<p>Aktuální znění ZP umožňuje uzavřít písemnou dohodu o délce pracovní doby až 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích na dobu určitou, a to nejvýše na dobu 52 týdnů. Nutnost pravidelné obnovy písemné dohody u stovek až tisíců zaměstnanců je administrativní zátěží pro zaměstnavatele i zaměstnance, kteří sami žádají možnost sjednání na dobu neurčitou. Pro zaměstnanec je dostatečnou ochranou maximálně dvouměsíční výpovědní lhůta písemné dohody o délce pracovní doby až 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích.</p> <p><b>MPSV:</b> Jedná se o zákonnou pojistku pro zaměstnance, aby měl vždy uvedený pracovní režim pod kontrolou dle osobních preferencí. V případě skončení dohody uplynutím doby, na</p>

		<p>kerou byla sjednána, tak není nucen ještě dva měsíce vykonávat práci, o kterou nemá zájem. Vzhledem k tomu, že opatření bylo zapracováno do zákona č. 413/2023 Sb. na základě požadavku odborů, lze o této změně uvažovat až po zjištění jejich stanoviska, do té doby je stanovisko MPSV negativní.</p>
3	<p>Umožnit plánovat pracovní dobu v plném rozsahu odpovídajícím maximální délce pracovní doby dle § 83a odst. 1.</p> <p>Varianta č. 1: Umožnit ve zdravotnictví u zaměstnanců s uzavřenou dohodou o délce pracovní doby podle § 83a odst. 1 maximální délku směny shodnou s maximální délkou pracovní doby podle § 83a odst. 1.</p> <p>Variantou č. 1 není dotčena možnost výkonu pracovní doby v délce podle §83a odst. 1 jako směny, nebo kombinace směny a práce přesčas, nebo jen práce přesčas.</p> <p>Varianta č. 2: Zachovat maximální délku směny 12 hodin a vedle pojmu „směna“ definovat pojem „ústavní pohotovostní služba“ jako plánovatelnou část týdenní pracovní doby, kterou je možné využívat u poskytovatelů zdravotních služeb s nepřetržitým provozem v době mimo tzv. běžnou pracovní dobu (za běžnou pracovní dobu se zpravidla považuje pondělí až pátek 7:00 až 16:00). Maximální délka ústavní pohotovostní služby (nebo součtu délky směny a ústavní pohotovostní služby) by měla být shodná s maximální délkou pracovní doby dle § 83a odst. 1.</p>	<p>Aktuální znění ZP umožňuje pracovní dobu 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích odpracovat, ale neumožňuje ji legálně naplánovat, protože je v rozporu s ustanovením o maximální délce směny a výkladem o plánovatelnosti práce přesčas.</p> <p><b>MPSV:</b> Řešením požadované situace je v zákoníku práce nastavit delší maximální délku směny, než je současných 12 hodin (viz výše).</p> <p>Evropské komisi byl zaslán dotaz, zda by zavedení možnosti až 25hodinových <u>směn</u> během 27 hodin po sobě jdoucích (s ohledem na přestávky v práci na jídlo a oddech) za obdobných podmínek, které nyní obsahuje § 83a ZP bylo v souladu s evropským právem.</p> <p><b>Ta se jasně vyjádřila v tom smyslu, že je pro ni maximálním limitem nepřetržitý výkon práce 24 hodin</b> (nehledě na to, zda v kombinaci směny a výkonu práce přesčas nebo pouze v rámci směny). <b>Možnost delšího výkonu práce Komise v jejím stanovisku nepřipouští.</b></p> <p>Vzhledem k velmi problematické aplikaci § 83a ZP MPSV preferuje řešení prostřednictvím prodloužení délky směny,</p>

	<p>Variantou č. 2 není dotčena možnost výkonu pracovní doby v délce podle §83a odst. 1 jako kombinace směny a ústavní pohotovostní služby, nebo směny a práce přesčas, nebo ústavní pohotovostní služby a práce přesčas, nebo jen ústavní pohotovostní služby, nebo jen práce přesčas.</p>	<p>což by odstranilo problém s nemožností plánování přesčasů, avšak v souladu se stanoviskem Komise maximálně do výše 24 hodin.</p> <p>Připuštění možnosti plánování práce přesčas bortí základní pilíře a vnitřní logiku právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku v části čtvrté (viz níže).</p> <p>Varianta I: O této variantě lze vést diskusi. Nutno dodat, že by tím nijak nebyl dotčen charakter práce přesčas, kterou z povahy věci nelze plánovat.</p> <p>Varianta II. <b>Nesouhlas.</b> Z hlediska pracovní doby musí být zcela jasné, zda se jedná o směnu (plán) nebo přesčas (neplánovaná akutní ad hoc potřeba výkonu práce). Pojem „ústavní pohotovostní služba“ je dle nastíněných parametrů de facto plánovanou prací přesčas, což je nepřijatelné a bylo by beztak nutné pro ni stanovit totožné podmínky buď jako pro směnu, nebo práci přesčas, což by nepředstavovalo věcný přínos. Navíc ze systematického hlediska není přijatelné bez pádného důvodu zapracovávat do obecného právního předpisu, kterým je zákoník práce, instituty aplikovatelné pouze na dílčí odvětví. Podotýkáme, že zapracování jakékoliv formy „pohotovosti na pracovišti“, jež by nebyla považována za pracovní dobu, je v rozporu se směrnicí 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby a příslušnou interpretací předmětné směrnice ze strany Soudního dvora Evropské unie.</p>
4	Umožnit plánování práce přesčas (alespoň výkladově bez	Ve zdravotnictví, ale i v dalších odvětvích ekonomiky,

	<p>změny ZP). Tímto není požadováno, aby bylo možné plánovat práci přesčas jako součást rozvrhu týdenní pracovní doby, ale aby nad rámec rozvrhu týdenní pracovní doby zaměstnavatel mohl zaměstnance s dostatečným předstihem informovat o potřebě výkonu přesčasové práce.</p>	<p>typicky ve výrobě nebo v odvětvích se sezónními vlivy, se práce přesčas nevyužívá pouze nahodile. Práce přesčas se využívá k řešení nedostatku zaměstnanců způsobenému situací na trhu práce, zvýšenou nemocností apod.</p> <p>Zaměstnavatel zpravidla již při tvorbě písemného rozvrhu týdenní pracovní doby na následující období (např. 1 měsíc), se kterým seznamuje zaměstnance ve lhůtě 14 dní před účinností rozvrhu týdenní pracovní doby, ví, které směny se nepodaří zajistit z důvodu chybějících zaměstnanců nebo zvýšené poptávky po jeho produktech a službách. V případě zvýšené poptávky např. po zdravotních službách (akutní respirační nemoci, dlouhé čekací doby na vyšetření nebo operační výkony apod.) poskytovatel zdravotních služeb nemůže snadno redukovat provoz a musí přistoupit k využívání přesčasové práce, kterou je nutné s ohledem na specifika zdravotnického provozu plánovat s dostatečným předstihem. Za dostatečný předstih se považuje možnost plánovat práci přesčas na období, na které je vydáván písemný rozvrh týdenní pracovní doby, a to ve stejné lhůtě, která je nutná pro seznámení zaměstnanců s písemným rozvrhem týdenní pracovní doby.</p> <p>Představa, že přesčasovou práci zaměstnavatelé využívají pouze v případech, kdy práce nebyla dokončena během řádné směny, nebo se nedostavil zaměstnanec na další směnu, je nejen ve zdravotnictví mylná.</p> <p>Požadavek na možnost plánování práce přesčas s dostatečným časovým předstihem uplatňují i samotní zaměstnanci, protože možnost plánování práce přesčas (když už je nutné ji využívat) je v souladu s požadavkem na sladění pracovního a rodinného života. Plánované práci přesčas se zaměstnanec</p>
--	--	--

		<p>přizpůsobí snáze než nahodilé a neplánované práci přesčas.</p> <p><b>MPSV:</b> Požadovaný výklad nelze přijmout. To, že zaměstnavatelé porušují základní principy rozvrhování pracovní doby a její limity a s limitem práce přesčas počítají dopředu jako s běžnou součástí pracovní doby, není věcný argument pro legalizaci této nezákonné praxe. Zaměstnavatel si má počínat tak, aby své činnosti realizoval v běžné (plánované) pracovní době svých zaměstnanců. Zaměstnanec musí mít právo na svůj volný čas a nemá být kdykoliv zaměstnavateli k dispozici, resp. nikoliv zcela běžně v takovém rozsahu, který vysoce přesahuje limity standardní (plánované) pracovní doby.</p> <p>Připuštění možnosti plánování práce přesčas bortí základní pilíře a vnitřní logiku právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku v části čtvrté.</p> <p>Především se jedná o institut směny, která by při plánování přesčasu postrádala zcela smysl. Zákonná limitace délky směny by byla zcela nepotřebná v případě, kdy by na ni mohla 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, z jakého zaměstnanec koná práci – tj. 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.</p>
--	--	---

		<p>Umožnit plánování práce přesčas by z ní učinilo běžnou pracovní dobu jen v delším týdenním časovém rozsahu, nejednalo by se o mimořádnou práci, navíc by se tím pokrývala zcela běžná činnost zaměstnavatele, který by tak nemusel řešit nabírání dalších zaměstnanců, kteří by zajistili výkonem práce celou dobu, kterou potřebuje zaměstnavatel při své činnosti pokrýt. Vystávala by pak logicky i otázka, zda by zde ještě vůbec obstál argument pro vznik práva zaměstnance na příplatek za práci přesčas, jelikož ten je postaven na skutečnosti, že se v případě práce přesčas odměňuje práce pro zaměstnance nečekaná, mimořádná a neplánovaná, „navíc“ oproti běžné (plánované) pracovní době.</p>
5	<p>Umožnit ve zdravotnictví výkon další dohodnuté práce přesčas nad celkový rozsah práce přesčas v průměru 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích nebo 52 týdnů po sobě jdoucích, je-li tak sjednáno v kolektivní smlouvě.</p> <p>Pravidla:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Možnost další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví musí být sjednána v kolektivní smlouvě (prostor pro kolektivní vyjednávání uvnitř organizace např. o omezení na vybrané klinické obory, podmínky odměňování za další dohodnutou práci přesčas apod.).</li> <li>2. Další dohodnutá práce přesčas musí být se zaměstnancem sjednána písemně, přičemž lze sjednat i na dobu neurčitou s výpovědní lhůtou 2 měsíce pro zaměstnance i zaměstnavatele, pokud nebyla sjednána kratší výpovědní lhůta.</li> </ol>	<p>České zdravotnictví, resp. poskytovaný objem a dostupnost zdravotní péče v ČR jsou závislé na přesčasové práci zdravotnických pracovníků. Důvodem je nedostatek zdravotnických pracovníků, resp. jejich nedokonalá distribuce v síti poskytovatelů zdravotních služeb, věková a kvalifikační struktura. Dalším důvodem jsou velmi úzké specializace některých oborů zdravotní péče, které neumožňují zvýšení počtu zdravotnických pracovníků v dané specializaci, pokud má být současně zachována kvalita poskytované zdravotní péče (např. intervenční radiolog musí mít možnost provést potřebný počet výkonů v roce, aby si udržoval odbornost, což by zvýšení počtu intervenčních radiologů nebylo možné z důvodu limitace počtu pacientů indikovaných pro daný výkon).</p> <p>U poskytovatelů zdravotních služeb existuje početná skupina zdravotnických pracovníků, která se chce zcela dobrovolně</p>

	<p>3. Dohoda může být zrušena okamžitě ve lhůtě 12 týdnů od uzavření, přičemž práce přesčas vykonaná do doby okamžitého zrušení dohody tím není dotčena.</p> <p>Alternativně pro zvýšení ochrany zaměstnanců lze v ZP stanovit nutnost projednání každé jednotlivé dohody zaměstnavatele a zaměstnance o další dohodnuté práci přesčas ve zdravotnictví s odborovou organizací, což by měla být dostatečná záruka, že zaměstnanec nemůže být ke sjednání dohody nucen.</p>	<p>(tzn. nikoliv z důvodu ekonomické závislosti na přesčasové práci) vykonávat přesčasovou práci v rozsahu nad limity definované zákoníkem práce.</p> <p><b>MPSV:</b> Z pohledu legislativní úspornosti a zejména s ohledem na bouřlivou reakci zaměstnanců ve zdravotnictví při projednávání zákona č. 281/2023 Sb. MPSV odmítá opětovně zapracovat institut další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví do zákoníku práce poté, co byl tento institut zaveden a poté poslaneckým návrhem chvatně rušen. Návrh zásadně ohrožuje stabilitu právní úpravy a představuje riziko pro pověst vládní koalice.</p> <p>Ryze technicky vzato lze institut další dohodnuté práce přesčas opětovně zavést. V této souvislosti uvádíme, že nad rámec dříve zavedeného § 93a ZP lze zavést dodatečné formy ochrany zaměstnance (např. podmínění kolektivní smlouvou).</p> <p>Toto podmínění však při odhlédnutí od shora uvedeného považujeme za nadbytečné, <u>neboť zcela zásadním atributem musí být vždy individuální dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem</u> (viz. čl. 22 odst. 1 směrnice 2003/88/ES). Ostatní omezující podmínky pro její realizaci mohou být předmětem další diskuse.</p> <p>Případné odchylky omezující ochranu zaměstnance považujeme za účelné předem konzultovat s EK (např. vypuštění zákazu sjednat další dohodnutou práci přesčas v prvních 12 týdnech trvání pracovního poměru a odstranění omezení doby na kterou ji lze sjednat) byť je nutné</p>
--	--	---

		<p>podotknout, že zrovna zmíněné podmínky vychází z dříve plánované revize směrnice 2003/88/ES, která nebyla uskutečněna a současné znění čl. 22 je nezmiňuje.</p>
6	<p>Umožnit maximální délku vyrovnávacího období pro nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu až 12 měsíců (namísto současných 52 týdnů), je-li tato délka sjednána v kolektivní smlouvě (bez sjednání v kolektivní smlouvě 6 měsíců namísto 26 týdnů, aby dvě 6měsíční období umožnila pokrýt kalendářní rok).</p> <p>Současně se navrhuje upřesnit výkladové nejasnosti, které jsou opakovaně předmětem sporů uvnitř organizací:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Může být vyrovnávací období pro nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu definováno datumově od-do? Případně jak jinak? <b>MPSV – Ano může</b></li> <li>2. Má být vyrovnávací období pro nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu jednotné pro celou organizaci, nebo lze určit/dohodnout odlišně pro různá pracoviště v rámci jedné organizace, nebo dokonce individuálně pro každého zaměstnance? <b>MPSV – Ano lze</b></li> <li>3. Jak má zaměstnavatel stanovit vyrovnávací období v případě zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele začali pracovat v průběhu kalendářního roku/platnosti vyrovnávacího období? Platí pro tyto zaměstnance vyrovnávací období od dne nástupu do konce vyrovnávacího období určeného/sjednaného v organizaci? <b>MPSV – je to na rozhodnutí zaměstnavatele, buď bude kopírovat délku stanovenou pro ostatní zaměstnance (tj. v daném roce bude kratší) nebo jej</b></li> </ol>	<p>V organizace, která se po sjednání v kolektivní smlouvě rozhodne využívat vyrovnávací období pro nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu v maximální délce 52 týdnů, vzniká aplikační problém způsobený tím, že se 52 týdnů nekryje s 12 měsíci kalendářního roku. Problém spočívá v krácení nároku na dovolenou, pokud zaměstnavatel v kalendářním roce, který je tvořen dvěma vyrovnávacími obdobími nenaplňuje směny dostatečně rovnoměrně, což popírá princip vyrovnávacího, tak, aby součet naplánovaných hodin z obou vyrovnávacích období, zasahujících do kalendářního roku odpovídal alespoň počtu hodin ročního pracovního fondu podle tzv. plánovacího kalendáře.</p> <p>Příklad: U zaměstnanců se 40hodinovou týdenní pracovní dobou stačí, aby v kalendářním roce nebylo naplánováno 17 hodin, přičemž pracovní doba je v rámci dvou 52týdenních vyrovnávacích období rozvržena správně a v souladu se ZP, a již je zaměstnanci krácen nárok na dovolenou o 3 hodiny (197 namísto 200 hodin).</p> <p>Z důvodu, že se období 52 týdnů nekryje s obdobím 12 měsíců, pravidelně dochází k posunu začátku a konce vyrovnávacího období, a to např. tak, že do kalendářního roku 2024 zasahují dvě vyrovnávací období. Začátky a konce vyrovnávacích období 52 týdnů po sobě jdoucích jsou definovány takto: 25.12.2023-22.12.2024 a 23.12.2024-22.12.2025. Pokud zaměstnavatel správně rozvrhne do každého vyrovnávacího období 52x40 hodin, ale současně</p>

	<p>nastaví pro nového zaměstnance individuálně (tj. využije plnou zákonnou délku).</p>	<p>v období 1.1.2024-31.12.2024 bude chybět 17 hodin proti tzv. ročnímu pracovnímu fondu, což se při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby může přirozeně stát, a proto se využívá principu vyrovnávacích období, dojde ke krácení nároku na dovolenou o 3 hodiny (při větší odchylce i více). Důvodem je skutečnost, že dovolená se poskytuje za kalendářní rok, což je období 12 měsíců. V případě, kdy v následujícím kalendářním roce 2025 bude z důvodu dvou vyrovnávacích období zasahujících do kalendářního roku naplánováno např. o oněch 17 hodin více tzv. ročnímu fondu, zaměstnanci se nárok na dovolenou nenavýší, protože nárok na dovolenou je limitován 200 hodinami za kalendářní rok při 40hodinové týdenní pracovní době.</p> <p>Možnost definovat vyrovnávací období pro nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu připouští i evropská směrnice 2003/88/ES a je využívána např. na Slovensku.</p> <p><b>MPSV:</b> Počítání v kalendářních měsících je možné, ale celková délka vyrovnávacího období nesmí překročit zákonnou maximální délku. Zákonná délka v násobcích týdnů byla zvolena záměrně, aby se bezchybně dala spočítat celková délka pracovní doby, kterou je zaměstnanec povinen odpracovat s ohledem na to, že stanovená týdenní pracovní doba se tradičně počítá jako týdenní. Při použití týdenní pracovní doby a vyrovnávacího období počítáno v měsících není možné celkovou pracovní dobu zaměstnance spočítat, aniž by zaměstnavatel nechyboval.</p>
7	Upřesnit postup aplikace vyrovnávacího období pro práci přesčas (alespoň výkladově bez změny ZP).	Výkladová nejasnost a zdroj sporů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

	<p>Pokud má vyrovnávací období pro práci přesčas plnit zamýšlenou funkci, pak musí jasně vyplývat, že vyrovnávací období je pevně stanovený časový interval (od-do, nebo počet týdnů/měsíců od nějakého okamžiku) a jednotlivá vyrovnávací období na sebe vzájemně navazují.</p> <p>Současně se navrhuje upřesnit výkladové nejasnosti, které jsou opakovaně předmětem sporů uvnitř organizací:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Má být vyrovnávací období pro práci přesčas jednotné pro celou organizaci, nebo lze určit/dohodnout odlišně pro různá pracoviště v rámci jedné organizace, nebo dokonce individuálně pro každého zaměstnance? <b>MPSV – Ano lze</b></li> <li>2. Jak má zaměstnavatel stanovit vyrovnávací pro práci přesčas v případě zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele začali pracovat v průběhu kalendářního roku/platnosti vyrovnávacího období? Platí pro tyto zaměstnance vyrovnávací období od dne nástupu do konce vyrovnávacího období určeného/sjednaného v organizaci, nebo se aplikuje celá délka vyrovnávacího období (např. 52 týdnů) ode dne nástupu? <b>MPSV – je to na rozhodnutí zaměstnavatele, buď bude kopírovat délku stanovenou pro ostatní zaměstnance (tj. v daném roce bude kratší) nebo jej nastaví pro nového zaměstnance individuálně (tj. využije plnou zákonnou délku).</b></li> </ol>	<p>Správný výklad podle zaměstnavatelů: Vyrovnávací období je v organizaci stanoveno jako 4 týdny po sobě jdoucí, a to datumově (viz níže), přičemž jednotlivá období (4týdenní intervaly) na sebe vzájemně navazují např. takto:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1. 1. 2024 – 28. 1. 2024</li> <li>2. 29. 1. 2024 – 25. 2. 2024</li> <li>3. atd.</li> </ol> <p>Limit pro práci přesčas nesmí být v průměru překročen v žádném z výše uvedených období.</p> <p>Správný výklad podle zaměstnanců: Vyrovnávací období je v organizaci stanoveno jako 4 týdny po sobě jdoucí, ale nikoliv datumově, ale jakékoliv období 4 týdnů, takže limit pro práci přesčas nesmí být v průměru překročen např. těchto intervalech:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1. 1. 2024 – 28. 1. 2024</li> <li>2. 8. 1. 2024 – 4. 2. 2024</li> <li>3. atd.</li> </ol> <p>Tento princip vyžaduje týdenní vyrovnávání bez ohledu na stanovenou/sjednanou délku vyrovnávacího období, čímž neplní svoji původní funkci. Tento výklad se mezi zaměstnanci rozšířil po rozhodnutí SDEU ze dne 11. dubna 2019 ve věci C-254/18.</p> <p><b>MPSV</b> <b>Interpretace zaměstnanců není opřena o pozitivní právní úpravu v ČR (právní úprava nezná tzv. „plovoucí vyrovnávací období“). Jedná se výklad Soudního dvora EU v ojedinělém případě, který je v praxi neproveditelný při nerovnoměrně rozvržené pracovní době nebo při práci přesčas. Uvedený judikát nemá přímý účinek v ČR.</b></p>
8	Upřesnit, jak má zaměstnavatel postupovat při rozvrhování	Výkladová nejasnost a zdroj sporů mezi zaměstnavateli a

	<p>směn, u kterých dopředu ví, že nebude možné poskytnout přestávku na jídlo a oddech, ale pouze přiměřenou dobu na oddech a jídlo.</p>	<p>zaměstnanci.</p> <p>Např. pozice vrátného, u kterého se vyžaduje přítomnost na pracovišti v intervalu 7:00-19:00. Vrátný nemůže opustit pracoviště, proto mu bude poskytnuta pouze přiměřená doba na oddech a jídlo. Má zaměstnavatel naplánovat směnu s přestávkou, tedy 11,5 hod., ale reálně zaplatit 12 hod. (11,5 hod. směna a 0,5 hod. přesčas), nebo má zaměstnavatel naplánovat směnu bez přestávky, tedy 12 hod.?</p> <p>Rozhodnutí má dopad na případné čerpání dovolené. Pokud by směna byla naplánovaná bez přestávky, kterou zaměstnanec reálně nečerpá, pak by za dobu čerpání dovolené v takové směně bylo čerpáno 12 hodin dovolené. Tento postup však zaměstnanci rozporují s odůvodněním, že jsou nuceni čerpat dovolenou i za dobu přestávky, na kterou mají ze zákona nárok, byť vlivem provozních podmínek je poskytována jen přiměřená doba na oddech a jídlo.</p> <p><b>MPSV:</b>  Jedná se organizační problém zaměstnavatele, nikoliv právní úpravy. Přiměřená doba na oddech a jídlo se považuje za pracovní dobu. Zaměstnavatel rozvrhne plnou délku směny a je povinen poskytnout přiměřenou dobu na oddech a jídlo (tj. umožnit zaměstnanci bez přerušení práce si částečně odpočinout a najíst se). Tj. musí tomu uzpůsobit ukládání pracovních úkolů během směny (tj. uzpůsobit tomu pracovní tempo).  V uvedeném příkladu by měl zaměstnavatel rozvrhnout 12hodinovou směnu a poskytnout jen přiměřenou dobu na oddech a jídlo.</p>
9	Upřesnit, jak má zaměstnavatel postupovat, pokud naplňuje	Výkladová nejasnost a zdroj sporů mezi zaměstnavateli a

	<p>směnu dvěma zaměstnancům např. v intervalu 7:00-19:30 s jednou 30minutovou přestávkou na jídlo a oddech, kterou však nebylo možné čerpat z důvodu, že jeden ze dvou zaměstnanců ve směně se neplánovaně a náhle nedostavil na směnu, a druhý zaměstnanec byl ve směně sám, přičemž se jednalo o práci, kterou nebylo možné bez vystřídání přerušit. Pokud zaměstnavatel poskytne jedinému zaměstnanci ve směně pouze přiměřenou dobu na oddech a jídlo, považuje se tato doba za práci přesčas. Problém nastává, pokud tento zaměstnanec ji má vyčerpaný limit 150 hodin pro práci přesčas, kterou lze nařídit a s další již nesouhlasí.</p>	<p>zaměstnanci.</p> <p>Konzultováno s oblastním inspektorátem práce, který zaměstnavatele odkázal na řešení v podobě organizačního opatření, které však v podmínkách zdravotnického provozu není možné.</p> <p>Jedná se o reálný a nikoliv ojedinělý příklad z praxe, který pro zaměstnavatele nemá legální řešení, ačkoliv při organizaci provozu a plánování směn postupoval v souladu se ZP a okolnosti, pro které nebylo možné čerpat přestávkou na jídlo a oddech nezapříčinil.</p> <p><b>MPSV</b>  <b>Jedná se organizační problém zaměstnavatele. Řešením je pouze předem rozvrhovat pracovní dobu tak, že přestávka v práci na jídlo a oddech poskytována vůbec nebude, ale bude poskytována jen přiměřená doba na oddech a jídlo. Pak nemůže dojít k žádnému přesčasu.</b></p>
10	<p>Upřesnit, jak má zaměstnavatel postupovat, pokud naplánuje směnu např. v intervalu 7:00-15:30 s jednou 30minutovou přestávkou na jídlo a oddech, přičemž např. z důvodu probíhající operace nebylo možné čerpat přestávkou nejpozději po 6 hodinách od začátku směny a jedná se o zaměstnance, který již vyčerpal limit 150 hodin pro nařízenou práci přesčas a s další prací přesčas již nesouhlasí.</p>	<p>Výkladová nejasnost a zdroj sporů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.</p> <p>Konzultováno s oblastním inspektorátem práce, který zaměstnavatele odkázal na řešení v podobě organizačního opatření, které však v podmínkách zdravotnického provozu není možné.</p> <p>Jedná se o reálný a nikoliv ojedinělý příklad z praxe, který pro zaměstnavatele nemá legální řešení, ačkoliv při organizaci provozu a plánování směn postupoval v souladu se ZP a okolnosti, pro které nebylo možné čerpat přestávkou na jídlo a oddech nezapříčinil.</p>

		<p><b>MPSV</b> Po ukončení operace zaměstnavatel poskytne přiměřenou dobu na oddech a jídlo a započte ji do odpracované doby zaměstnance (dle našeho názoru se ale neposkytuje mimo časové určení rozvržené směny, tudíž by neměla být evidována ani jako práce přesčas).</p>
11	<p>Upřesnit, jaký je vztah mezi nařízenou prací přesčas a dohodnutou prací přesčas.</p> <p>Je veškerá práce přesčas do limitu 150 hodin ročně vždy považována za nařízenou práci přesčas, i když s ní zaměstnanec souhlasil (zaměstnavatel se se zaměstnancem dohodnul, tj. nebyla nařízena), nebo i před naplněním limitu 150 hodin práce přesčas ročně se rozlišuje, zda byla práce přesčas nařízena nebo dohodnuta?</p> <p><b>Příklad:</b> Zaměstnanec ve vyrovnávacím období ještě neodpracoval žádnou práci přesčas. Může zaměstnavatel zaměstnanci v jednom týdnu nařídit 8 hodin práce přesčas a současně se s ním dohodnout na dalších 4 hodinách práce přesčas, přičemž za vyrovnávací období činí práce přesčas v průměru 8 hodin týdně? Pokud by se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnul na práci přesčas v rozsahu 12 hodin v jednom týdnu, započítaly by se nějaké hodiny do limitu 150 hodin práce přesčas ročně, které lze zaměstnanci nařídit, nebo by tímto postupem limit nebyl dotčen?</p>	<p>Výkladová nejasnost a zdroj sporů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.</p> <p><b>MPSV</b> Zákoník práce nijak neřeší vzájemný vztah mezi nařízenou a dohodnutou prací přesčas. Řeší jen její limity a další podmínky. Je na zaměstnavateli, jakou z nich zvolí. Může mít se zaměstnancem dohodu o práci přesčas v průměru 8 hodin za zvolené vyrovnávací období, k jednostranně nařízené práci přesčas vůbec nemusí dojít.</p>
12	<p>Upřesnit, zda zaměstnavatel na základě písemné dohody na dobu neurčitou o přidělování práce přesčas nad 150 hodin může práci přesčas nad 150 hodin jednostranně určovat, nebo</p>	<p>Výkladová nejasnost a zdroj sporů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.</p>

	<p>i přes existenci písemné dohody nemusí zaměstnanec nad 150 hodin nařízené práce přesčas další práci přesčas vykonávat.</p>	<p><b>MPSV</b>  Ano, zaměstnavatel může určit. Záleží ale na konkrétních sjednaných podmínkách. Obecně platí, že pokud s prací přesčas zaměstnanec souhlasí, tak potřebu výkonu práce přesčas s největší pravděpodobností zjistí a určí zaměstnavatel. Zde platí obecná zásada „pacta sunt servanda“.</p>
13	<p>Upřesnit, jak má zaměstnavatel postupovat v případě existence práce přesčas na konci vyrovnávacího období pro práci přesčas. Musí zaměstnavatel automaticky s koncem vyrovnávacího období pro práci přesčas i práci přesčas, za kterou by v následujících třech měsících, byť až v dalším vyrovnávacím období, bylo možné čerpat náhradní volno?</p> <p><b>Příklad:</b>  Práce přesčas vznikla v listopadu. Vyrovnávací období pro práci přesčas končí v prosinci, přičemž lhůta pro poskytnutí náhradní volna jsou 3 kalendářní měsíce, nebo jinak dohodnutá doba.</p>	<p>Výkladová nejasnost a zdroj sporů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.</p> <p><b>MPSV:</b>  Dle zákonné úpravy náhradního volna za práci přesčas je možné jej poskytnout v následujících 3 měsících nebo v jiné době dohodnuté se zaměstnancem.</p>
14	<p>Upřesnit, zda zaměstnavatel z platové sféry má poskytovat příplatek za ztížené pracovní k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr podle § 117 ZP, tedy nejméně 10 % částky, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy, nebo podle § 128 ZP, tedy nejméně 5 % částky, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy, a tedy shodně jako v případě zaměstnanců v pracovním poměru, a to s ohledem na rovné odměňování podle § 110 ZP?</p>	<p>Podle dřívějšího výkladu MPSV s odkazem na § 110 ZP zaměstnavatel poskytuje příplatky k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr podle platové sféry, avšak v případě příplatku za ztížené pracovní prostředí to znamená poskytnutí nižšího příplatku z důvodu nižší sazby příplatku v platové sféře (5 %) než ve mzdové sféře (10 %).</p> <p><b>MPSV</b>  Při poskytování příplatků zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr platí: Pokud zákoník práce stanoví v příslušných ustanoveních</p>

		<p>platných pro mzdu, na které § 138 zákoníku práce odkazuje, jenom minimální sazbu příplatku, nikoliv další konkrétní podmínky, a smluvní strany jsou tak vázány pouze touto minimální výší, jsou zaměstnavatelé povinni respektovat § 110 zákoníku práce a poskytovat zaměstnancům stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. To znamená, že výše příplatků poskytovaných zaměstnancům činným na základě dohod by měla odpovídat příplatkům poskytovanými za stejných podmínek zaměstnancům téhož zaměstnavatele v pracovním poměru (ať už odměňovaným mzdou, nebo platem).</p> <p>Pokud jde o ztížené pracovní prostředí, má se podle § 138 zákoníku práce použít obdobně § 117. Ten však k vymezení ztíženého pracovního prostředí a ke stanovení minimální výše příplatku zmocňuje vládu. Toto zmocnění bylo realizováno v § 7 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., podle kterého přísluší zaměstnanci odměňovanému za práci mzdou za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí <u>za každý ztěžující vliv</u> příplatek k dosažené mzdě ve výši nejméně 10 % základní měsíční nebo hodinové sazby minimální mzdy podle § 2, nebo při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby vypočtené podle § 5 odst. 1.</p> <p>Právo na příplatek <u>za každý ztěžující vliv</u> tedy přísluší i zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to i u zaměstnavatelů odměňujících zaměstnance v pracovním poměru za práci platem.</p> <p>Zaměstnancům v pracovním poměru odměňovaným za práci platem však přísluší i při souběžném působení více ztěžujících vlivů <u>pouze jeden příplatek</u> za ztížené pracovní prostředí</p>
--	--	--

		<p>určený zaměstnavatelem podle § 7 nařízení vlády 341/2017 Sb. v rámci rozpětí, které činí 500 až 1 800 Kč měsíčně.</p> <p>S ohledem na odlišnou koncepci tohoto příplatku v systému odměňování mzdou a platem není v tomto případě možná aplikace § 110 (bez porušení buď nařízení vlády č. 567/2006 Sb. nebo nařízení vlády č. 341/2017 Sb.). Ustanovení § 110 se tedy neuplatní a u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce <u>bude ze zákona docházet k odlišnému ocenění působení ztěžujících vlivů u zaměstnanců v pracovním poměru a u zaměstnanců činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.</u></p>
15	<p>Upřesnit, zda se příplatek za ztížené pracovní prostředí vypočítává z aktuální výše základní sazby minimální mzdy, tj. 18 900 Kč, nebo z hodnoty 7 955 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu uvedené v § 111 ZP?</p>	<p>Výkladová nejasnost.</p> <p><b>MPSV</b></p> <p>K vymezení ztíženého pracovního prostředí a ke stanovení výše příplatku <u>ke mzdě</u> zmocňuje § 117 zákoníku práce vládu a zavazuje ji, aby výši příplatku stanovila nejméně ve výši 10 % částky, kterou stanoví zákoník práce v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy, tj. nejméně ve výši 795,5 Kč měsíčně nebo 4,81 Kč za hodinu (zaokrouhuje se po sečtení všech složek až celá mzda). Tato úprava však nezakládá práva jednotlivých zaměstnanců přímo, představuje pouze jednu z podmínek zákonného zmocnění, které je závazné pro vládu.</p> <p>Podle § 7 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. přísluší zaměstnanci za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí za každý ztěžující vliv příplatek k dosažené mzdě ve výši nejméně 10 %</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– základní sazby minimální mzdy podle § 2 [v roce 2024 nejméně 11,25 Kč za hodinu nebo 1 890 Kč za měsíc], nebo</li> </ul>

		<p>– sazby minimální mzdy při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby vypočtené podle § 5 odst. 1 nařízení vlády č. 567/2006 Sb.</p> <p>Samostatně je v 7 odst. 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. stanovena výše příplatku při rozdělení směny nebo výkonu práce zaměstnavatelem (nejméně ve 10 % základní hodinové sazby minimální mzdy stanovené v § 2 a § 5 odst. 1 za hodinu práce odpracovanou v rozdělené směně nebo při rozděleném výkonu práce).</p>
16	<p>Umožnit délku vyrovnávacího období pro pružnou pracovní dobu až 6 měsíců bez nutnosti sjednání v kolektivní smlouvě nebo až 12 měsíců, je-li tak sjednáno v kolektivní smlouvě.</p>	<p>Pokud chce zaměstnavatel využívat maximální délku pro vyrovnávací období bez sjednání v kolektivní smlouvě, tj. 26 týdnů, naráží na skutečnost, že 26 týdnů se nekryje s 6 kalendářními měsíci, což způsobuje praktické problémy vzhledem k tomu, že zaměstnanci jsou zvyklí na vykazování, a tedy i na vyrovnávání pracovní doby v měsících.</p> <p>Pokud chce zaměstnavatel využívat maximální délku pro vyrovnávací období po sjednání v kolektivní smlouvě, tj. 52 týdnů, naráží na skutečnost, že 52 týdnů se nekryje s 12 kalendářními měsíci, což způsobuje praktické problémy vzhledem k tomu, že zaměstnanci jsou zvyklí na vykazování, a tedy i na vyrovnávání pracovní doby v měsících.</p> <p><b>MPSV</b> Počítání v kalendářních měsících je možné, ale celková délka vyrovnávacího období nesmí překročit zákonnou maximální délku. Zákonná délka v násobcích týdnů byla zvolena záměrně, aby se bezchybně dala spočítat celková délka pracovní doby, kterou je zaměstnanec povinen odpracovat s ohledem na to, že stanovená týdenní pracovní doba se</p>

		tradičně počítá jako týdenní. Při použití týdenní pracovní doby a vyrovnávacího období počítáno v měsících není možné celkovou pracovní dobu zaměstnance spočítat, aniž by zaměstnavatel nechyboval.
17	<p>Upřesnit, jakým okamžikem se začíná počítat cyklus 24 hodin po sobě jdoucích pro potřeby nepřetržitého denního odpočinku.</p> <p>Příklad:  Pondělí 07:00-12:00 směna.  Pondělí 12:00-20:00 odpočinek.  Pondělí 20:00-01:00 (úterý) práce přesčas.  Úterý 01:00-12:00 směna.  Úterý 12:00-07:00 (středa) odpočinek.  Středa 7:00-15:30 směna.</p> <p>Začíná se počítat cyklus 24 hodin po sobě jdoucích od pondělí 7:00 do úterý 7:00, a následně od úterý 7:00 do středy 7:00 atd., nebo s každým začátkem práce, tj. v příkladu v pondělí v 7:00 a v pondělí ve 20:00 (to by však znamenalo, že jeden 24hodinový cyklus může být přerušen dalším 24hodinovým cyklem)?</p>	<p>Výkladová nejasnost a zdroj sporů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.</p> <p><b>MPSV</b>  Cyklus se odvíjí od začátku výkonu práce, nemusí být ale pokaždé od 7 hodin do 7 hodin druhého dne (např. pokud bude mezi nimi například den volna, bude se počítat až od okamžiku výkonu práce po tomto dnu, kdy může začínat přesčasem).</p>
18	Upřesnit, jakým okamžikem se začíná počítat cyklus 7 dní po sobě jdoucích pro potřeby nepřetržitého odpočinku v týdnu.	<p>Výkladová nejasnost a zdroj sporů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.</p> <p><b>MPSV</b>  Je to na rozhodnutí zaměstnavatele, který den zvolí. Cyklus je míněn v kalendářních dnech (§ 350a zákoníku práce), tj. odpočinek bude muset být plně dočerpán v rámci těchto 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů.</p>
19	Umožnit ve zdravotnictví zkrácení týdenního odpočinku tak,	Zaměstnanci interpretují § 92 odst. 6 ZP tak, že režim

	<p>aby bylo možné pracovat v režimu:</p> <p>První týden:  pondělí 7:00-15:30 práce  úterý 7:00-15:30 práce  středa 7:00-15:30 práce  čtvrtek 7:00-15:30 práce  pátek 7:00-sobota 7:00 práce  neděle 7:00-pondělí 7:00 práce</p> <p>Druhý týden:  úterý 7:00-15:30 práce  středa 7:00-15:30 práce  čtvrtek 7:00-15:30 práce  pátek 7:00-15:30 práce</p>	<p>popsaný vlevo není možný, přičemž z důvodu nejnižšího počtu narušených víkendů v měsíci právě tento režim upřednostňují.</p> <p><b>MPSV</b>  Popsaný režim je v rozporu se zákoníkem práce. V prvním týdnu nebyl poskytnut ani zkrácený nepřetržitý odpočinek v týdnu ve smyslu § 92 odst. 4 a 6 zákoníku práce v minimální délce 24 hodin po sobě jdoucích. Sobotní odpočinek je poskytnut ve smyslu § 90b zákoníku práce, tj. jako nepřetržitý denní odpočinek a nelze ho zároveň považovat za odpočinek v týdnu (viz § 92 odst. 6 poslední věta zákoníku práce).</p> <p>Legislativní změna, která by uvedený režim legalizovala, by byla v rozporu s čl. 5 a čl. 17 směrnice č. 2003/88/ES a příslušnou judikaturou SD EU (např. C-151/02 Norbert Jaeger).</p>
--	--	--