

Tzv. zdravotnický balíček úprav pro jednání MPSV, MZdr, zástupců zaměstnavatelů a zástupců zaměstnanců

Pracovní verze k internímu projednání

1. Možnost prodloužení maximální délky směny pro zaměstnance ve zdravotnictví z 12 až na 25 hodin

Muselo by dojít k zavedení výjimky pro zaměstnance ve zdravotnictví z obecného pravidla uvedeného v § 83 ZP, že směna nesmí být delší než 12 hodin. **U zaměstnanců ve zdravotnictví by se tak muselo zákonem umožnit, aby jejich směna mohla mít délku až 25 hodin během 27 hodin po sobě jdoucích** (s ohledem na nutnost zajištění přestávek v práci na jídlo a oddech) v případě, že tato možnost byla sjednána v kolektivní smlouvě a konkrétní zaměstnanec a zaměstnavatel o umožnění tohoto postupu uzavřeli písemnou dohodu.

U tohoto požadavku však došlo k testu eurokonformity uvedeného opatření a maximální možná délka směny/výkonu práce a následné nastavení adekvátních dob denního a týdenního odpočinku byly konzultovány s Evropskou komisí (EK byla dne 1. 3. požádána o stanovisko ve lhůtě do 15. 3. 2024). Evropská komise se vyjádřila v tom smyslu, že za maximální nepřekročitelný možný limit směny/výkonu práce považuje 24 hodin.

Lze tedy umožnit prostřednictvím výjimky pro oblast zdravotnictví směnu delší než 12 hodin, což je obecný maximální limit pro všechna další odvětví, avšak její délka musí být nejvýše 24 hodin. Tento maximální časový limit platí jak pro směnu, tak pro výkon práce v kombinaci směny a práce přesčas.

2. Možnost prodloužení maximální délky pracovní doby pro zaměstnance ve zdravotnictví oproti stávajícím maximálním 24 hodinám až na maximálně 48 hodin za stejných podmínek, které nyní obsahuje ZP u až 24hodinových služeb (kolektivní dohoda + dohoda se zaměstnancem).

V souvislosti s prodloužením maximální délky pracovní doby by bylo nutné upravit i nepřetržitý denní odpočinek a nepřetržitý odpočinek v týdnu.

U tohoto požadavku však došlo k testu eurokonformity uvedeného opatření a maximální možná délka směny/výkonu práce a následné nastavení adekvátních dob denního a týdenního odpočinku byly konzultovány s Evropskou komisí (EK byla dne 1. 3. požádána o stanovisko ve lhůtě do 15. 3. 2024). Evropská komise se vyjádřila v tom smyslu, že za maximální nepřekročitelný možný limit směny/výkonu práce považuje 24 hodin.

Uvedenému požadavku tedy nelze vyhovět.

3. Vypuštění možnosti okamžitého zrušení dohody o prodloužené pracovní době zaměstnance ve zdravotnictví v období 12 týdnů od jejího sjednání

Tato možnost byla zaměstnavateli ve zdravotnictví vyhodnocena jako prvek přinášející nestabilitu v plánování pracovní doby na pracovišti. Požadují tedy její vypuštění ze zákonné úpravy s tím, že by měl i nadále zaměstnanec možnost dohodu vypovědět bez udání důvodu

v zákonné, popř. sjednané kratší výpovědní době, tak jako tomu je i za současné právní úpravy. **Toto opatření je konformní s právem EU (uvedená podmínka není právem EU požadována).**

Pracovní verze promítnutí bodů 1 a 3 do zákoníku práce (bez úpravy dob odpočinků)

§ 83

(1) Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

(2) Za podmínek uvedených v § 83a nesmí délka směny přesáhnout 24 hodin.

§ 83a

(1) Jen bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace, může délka pracovní doby zaměstnance v nepřetržitém provozu spojená s poskytováním zdravotních služeb poskytovatelem lůžkové péče nebo poskytovatelem zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává lékař, zubní lékař, farmaceut¹²⁰) nebo zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání¹²¹) (dále jen „zaměstnanec ve zdravotnictví“), činit až 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích.

(2) K uplatnění postupu podle odstavce 1 je zaměstnavatel zároveň povinen se zaměstnancem ve zdravotnictví uzavřít písemnou dohodu, která

- a) nesmí být sjednána na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích,
- ~~b) může být okamžitě zrušena, a to i bez udání důvodu, v období 12 týdnů od sjednání; okamžité zrušení musí být provedeno písemně a doručeno druhému účastníku,~~
- c) může být vypovězena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu; výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku. Pokud nebyla výpovědní doba sjednána kratší, činí 2 měsíce a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance ve zdravotnictví.

(3) Zaměstnanec ve zdravotnictví, který nesouhlasí s výkonem práce podle odstavce 1, nesmí být ke sjednání dohody podle odstavce 2 nucen ani být vystaven jakékoli újmě.

(4) O uplatnění odstavce 1 je zaměstnavatel povinen písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce.

(5) Zaměstnavatel vede aktuální seznam všech zaměstnanců ve zdravotnictví, s nimiž je sjednána dohoda podle odstavce 2.

4. Umožnění i po 1. 7. 2024 a bez časového omezení zkracovat zaměstnancům ve zdravotnictví nepřetržitý odpočinek v týdnu ve vyrovnávacím období 4 týdnů.

Ustanovení § 92 odst. 6 ZP má účinnost omezenou do 1. 7. 2024, kdy nabude účinnosti příslušné zrušovací ustanovení zákona č. 413/2023 Sb. Na základě požadavku zaměstnavatelů ve zdravotnictví by došlo k opětovnému zakotvení § 92 odst. 6 ZP tentokrát bez časového omezení.

Promítnutí bodu 4 do zákoníku práce

§ 92

(1) Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne zaměstnanci staršímu 18 let poskytnout nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 24 hodin spolu s nepřetržitým denním odpočinkem podle § 90 odst. 1, na který musí bezprostředně navazovat; celková doba trvání těchto odpočinků je nepřetržitým odpočinkem v týdnu.

(2) Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne mladistvému zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 48 hodin.

(3) Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, poskytne zaměstnavatel nepřetržitý odpočinek v týdnu podle odstavců 1 a 2 všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.

(4) V případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel zkrátit nepřetržitý odpočinek v týdnu podle odstavce 1 pouze tak, aby délka jeho trvání činila nejméně 24 hodin. V tomto případě může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen podle § 90 odst. 2, a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátí, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s následujícím nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut za období 2 týdnů nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce alespoň 70 hodin. Ustanovení § 90b tím není dotčeno; dobu neposkytnutého nepřetržitého denního odpočinku vymezenou v § 90b nelze považovat za dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu.

(5) V zemědělství je možné dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu. V tomto případě může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen podle § 90 odst. 2, a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátí, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s jiným nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu za období

a) 3 týdnů v délce alespoň 105 hodin,

b) 6 týdnů v délce alespoň 210 hodin při sezónních pracích.

(6) Pro zaměstnance ve zdravotnictví je možné dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu. V tomto případě může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen podle § 90 odst. 2, a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátí, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s jiným nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu za období 4 týdnů v délce alespoň 140 hodin. Ustanovení § 90b tím není dotčeno; dobu neposkytnutého nepřetržitého denního odpočinku vymezenou v § 90b nelze považovat za dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu.

5. Opětovné zavedení institutu další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví v obdobném znění, jako byla zavedena zákonem č. 281/2023 Sb. a následně zrušena zákonem č. 413/2023 Sb.

Toto znění, které bylo validováno Evropskou komisí v souvislosti s využitím čl. 22 odst. 1 směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby v české národní právní úpravě v období 1. 10. 2008 – 31. 12. 2013 (viz novela zákoníku práce-zákon č. 294/2008 Sb.), vycházelo z návrhu revize této směrnice, jež byl v letech 2004 až 2009 projednáván na úrovni EU a který zpříšňoval podmínky využití čl. 22 odst. 1 předmětné směrnice, avšak nakonec nebyl přijat.

Současné znění čl. 22 odst. 1 směrnice by tak dle názoru MPSV umožňovalo vypuštění odst. 4 písm. b) a c), neboť tyto požadavky čl. 22 výslovně neuvádí – *toto je k případné debatě*. Ostatní ustanovení pak již mají vazbu na stávající znění čl. 22 odst. 1 a odchýlení od jejich navrhovaného obsahu by bylo nutné s Evropskou komisí konzultovat.

Opětovnou aplikaci výjimky uvedené v čl. 22 odst. 1 by bylo nutné následně notifikovat Evropské komisi.

Promítnutí bodu 5 do zákoníku práce

§ 93a

Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví

(1) Další dohodnutou prací přesčas ve zdravotnictví (dále jen „další dohodnutá práce přesčas“) se rozumí práce v nepřetržitém provozu spojená s poskytováním zdravotních služeb poskytovatelem lůžkové péče nebo poskytovatelem zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává zaměstnanec ve zdravotnictví. Další dohodnutá práce přesčas je práce konaná nad rozsah uvedený v § 93 odst. 4.

(2) Zaměstnanec ve zdravotnictví, který nesouhlasí s výkonem další dohodnuté práce přesčas, nesmí být k jejímu sjednání nucen ani být vystaven jakékoli újmě. O uplatnění další dohodnuté práce přesčas je zaměstnavatel povinen písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce.

(3) Další dohodnutá práce přesčas zaměstnanců ve zdravotnictví nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně a v případě zaměstnanců zdravotnické záchranné služby v průměru 12 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích; jen kolektivní smlouva může toto období vymezit na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

(4) Dohoda o další dohodnuté práci přesčas

a) musí být sjednána písemně, jinak je neplatná,

b) nesmí být sjednána v prvních 12 týdnech ode dne vzniku pracovního poměru,

e) nesmí být sjednána na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích,

d) může být okamžitě zrušena, a to i bez udání důvodu v období 12 týdnů od sjednání; okamžité zrušení musí být provedeno písemně a doručeno druhému účastníku,

e) může být vypovězena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu; výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku. Pokud nebyla výpovědní doba sjednána kratší, činí 2 měsíce a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance ve zdravotnictví.

(5) Zaměstnavatel vede aktuální seznam všech zaměstnanců ve zdravotnictví vykonávajících další dohodnutou práci přesčas.

(6) Pokud se v tomto ustanovení nestanoví něco jiného, platí pro další dohodnutou práci přesčas obdobně ustanovení zákoníku práce týkající se práce přesčas.

6. Zakotvení zcela nových příplatků zaměstnanců ve zdravotnictví jako kompenzace zvýšené zátěže vyplývající z výkonu další dohodnuté práce přesčas podle § 93a ZP (bude-li znovu obnoven) a za směny delší než 12 hodin, a to jak ve mzdové, tak i v platové sféře

- a) kompenzace vyšší zátěže plynoucí pro zaměstnance ve zdravotnictví v případě znovuobnovení § 93a ZP ze zvýšeného rozsahu dohodnuté práce přesčas (tj. nad obecný limit až 416 hodin přesčasové práce v kalendářním roce) novým příplatkem. K tomuto samostatnému příplatku nebude možné přihlídnout při sjednání mzdy s přihlídnutím k případné práci přesčas (§ 114 odst. 4). Při odměňování platem nebude tento příplatek součástí platu za práci přesčas, místo kterého se zaměstnavatel se zaměstnancem může dohodnout na poskytnutí náhradního volna. Příplatek tedy bude zaměstnancům příslušet vedle práv, která zákoník práce spojuje s prací přesčas, tj. vedle dosažené mzdy, příplatku nebo náhradního volna podle § 114 ZP a vedle poměrné části platu, příplatku nebo náhradního volna podle § 127 ZP.
- b) další nový příplatek za zvýšenou zátěž by měl zaměstnancům ve zdravotnictví dále příslušet za 13. a každou další hodinu odpracovanou v nepřetržitém provozu při poskytování zdravotních služeb poskytovatelem lůžkové péče nebo poskytovatelem zdravotnické záchranné služby ve směně, jejíž délka byla sjednána nebo stanovena podle § 83a odst. 1, tj. až na 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích.

Sazba příplatku za zvýšenou zátěž plynoucí z další dohodnuté práce přesčas se navrhuje u mzdy na nejméně 25 % průměrného výdělku, u platu se navrhuje pevná sazba 25 % průměrného hodinového výdělku. Sazba příplatku za 13. a každou další hodinu odpracovanou podle § 83a odst. 1 se u mzdy navrhuje rovněž jako minimální (nejméně 20 % průměrného hodinového výdělku) a u platu jako pevná sazba (20 % průměrného hodinového výdělku). Zaměstnavatel odměňující mzdou může poskytování vyššího příplatku než 25 % průměrného výdělku v obou případech sjednat v kolektivní, pracovní nebo jiné smlouvě, stanovit vnitřním předpisem nebo určit mzdovým výměrem. Při tomto postupu je vázán povinností poskytovat zaměstnancům spravedlivou odměnu za práci a dodržovat k nim rovný přístup.

Při praktické aplikaci úpravy nově navrhovaných příplatků bude třeba respektovat § 141 odst. 2 ZP, podle kterého přísluší zaměstnanci mzda, plat a jejich jednotlivé složky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce i za zlomky hodin, které odpracoval v období, za které se mzda nebo plat poskytuje.

*Pracovní verze promítnutí bodu 6 do zákoníku práce
Jde o nová ustanovení, která dosud ZP neobsahuje*

§ 114a

Mzda a příplatek za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví

Zaměstnanci ve zdravotnictví, který je vystaven zvýšené zátěži vyplývající z rozvržení pracovní doby, přísluší za

a) dobu výkonu další dohodnuté práce přesčas podle § 93a odst. 3 příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku,

b) práci ve směně, jejíž délka byla sjednána nebo stanovena podle § 83a odst. 1, dosažená mzda a za 13. a každou další hodinu odpracovanou v téže směně příplatek nejméně ve výši 20 % průměrného výdělku.

§ 133a

Příplatek za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví

Zaměstnanci ve zdravotnictví, který je vystaven zvýšené zátěži vyplývající z rozvržení pracovní doby, přísluší za

a) hodinu další dohodnuté práce přesčas podle § 93a odst. 3 příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku,

b) 13. a každou další hodinu odpracovanou ve směně, jejíž délka byla sjednána nebo stanovena podle § 83a odst. 1 příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.