

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Tereza Kopačková

Pracovní doba ve zdravotnictví

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 20.4.2016

Prohlašuji, že jsem předloženou diplomovou práci vypracovala samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Tereza Kopačková

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla velice poděkovat svému vedoucímu diplomové práce, JUDr. Jakobovi Morávkovi, Ph.D., za odborné vedení mé práce, trpělivý přístup a za jeho cenné rady a připomínky.

Obsah

ÚVOD.....	1
1 Úmluvy Mezinárodní organizace práce vztahující se k pracovní době.....	3
1.1 Úmluva č. 1 z roku 1919, o pracovní době v průmyslu.....	3
1.2 Úmluva č. 14 z roku 1921, o zavedení týdenního odpočinku po práci v průmyslových podnicích.....	5
1.3 Úmluva č. 49 z roku 1935, o zkrácení pracovní doby ve sklárnách na výrobu lahví	5
1.4 Úmluva č. 89 z roku 1948, o noční práci žen.....	6
1.5 Úmluva č. 90 z roku 1948, o noční práci mladistvých zaměstnanců.....	7
1.6 Úmluva č. 171 z roku 1990, o noční práci	8
2 Předpisy Evropské unie o pracovní době.....	10
2.1 Listina základních práv EU	10
2.2 Směrnice 2003/88/ES.....	12
2.2.1 Přínos směrnice Rady 93/104/ES	13
2.2.2 Klíčové pojmy směrnice 2003/88/ES	14
2.2.3 Minimální doby odpočinku.....	16
2.2.4 Noční práce	18
2.2.5 Odchytky a výjimky.....	20
2.3 Implementace směrnice 2003/88/ES ve vybraných státech EU.....	23
2.3.1 Německo	23
2.3.2 Spojené království Velké Británie a Severního Irska	25
2.3.3 Francie	26
2.4 Revize směrnice 2003/88/ES	26
2.4.1 Věcný obsah návrhu.....	27
2.5 Vybraná judikatura Soudního dvora Evropské unie o pracovní době.....	28
2.5.1 Pracovní pohotovost na pracovišti	29
2.5.2 Částečný zápočet pracovní pohotovosti do pracovní doby.....	30
2.5.3 Poskytování náhradních dob odpočinku	31
2.5.4 Pracovní pohotovost a odměňování	31
2.5.5 Výjimka opt-out.....	32

3	Úprava pracovní doby podle zákoníku práce	33
4	Délka a rozvržení pracovní doby	38
4.1	Délka pracovní doby	38
4.1.1	Zkrácená pracovní doba	39
4.1.2	Kratší pracovní doba	39
4.2	Rozvržení pracovní doby	41
4.2.1	Rovnoměrné rozvržení pracovní doby	44
4.2.2	Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby	44
5	Směna	46
5.1.1	Dvousměnný pracovní režim	48
5.1.2	Třisměnný pracovní režim	48
5.1.3	Nepřetržitý pracovní režim	49
6	Práce přesčas	50
6.1	Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví	56
6.1.1	Odměňování další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví	59
6.2	Zákaz dvojí stejné práce u téhož zaměstnavatele	60
7	Noční práce	67
8	Pracovní pohotovost	71
8.1	Pracovní pohotovost na pracovišti	75
9	Navrhovaná řešení	77
	Závěr	79
	Seznam použitých zkratk	82
	Seznam použité literatury	83
	I. Monografie a odborné publikace	83
	II. Komentáře	83
	III. Internetové zdroje	84
	IV. Judikatura	87
	Shrnutí	89
	Summary	90
	Název diplomové práce v anglickém jazyce	92
	Klíčová slova - Keywords	92

ÚVOD

V předložené diplomové práci budu pojednávat o pracovní době, jakožto institutu uplatnitelného v pracovněprávních vztazích vznikajících mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Při výběru tématu diplomové práce mě velmi ovlivnily znalosti získané studiem zdravotnického práva i blízký vztah k právu pracovnímu. Největším vlivem však byly zkušenosti pracovníků ve zdravotnictví, se kterými se ve svém osobním životě často setkávám. V této práci bych se proto ráda zaměřila na problematiku časové náročnosti práce ve zdravotnictví, která působí nepříznivě nejen na osobní životy pracovníků, ale i na bezpečnost pacientů, vzhledem k tomu že dlouhodobé přetěžování lékařů zvyšuje riziko jejich pochybení.

České zdravotnictví se v současné době nachází v závažné personální krizi. Potýkáme se s nedostatkem lékařů, zdravotních sester, ale i financí. Mladí lékaři se daleko častěji uplatňují za hranicemi České republiky, protože odmítají strávit většinu svého života na pracovišti. Spotřeba přesčasové práce se již několik let pohybuje za hranicí únosnosti a provoz některých zdravotnických zařízení zřejmě funguje zejména díky ochotě lékařů a zdravotních sester upřednostnit péči o pacienty před svým osobním životem. Již několik let je voláno po reformě zdravotnictví, která by přinesla řešení přetrvávající kritické situace, zatím však stále bezúspěšně.

Cílem předkládané diplomové práce je podat ucelený pohled na právní úpravu pracovní doby se začleněním specifík vztahujícím se právě k oblasti zdravotnictví.

Při členění diplomové práce budu vycházet zejména ze systematiky § 78 zákoníku práce obsahující obecná ustanovení o pracovní době a délce pracovní doby. Podrobně rozeberu jednotlivé instituty, u nichž zároveň nastíním jejich využití ve zdravotnických zařízeních.

Abych se mohla zabývat současnou právní úpravou, zaměřím se v první řadě na Úmluvy Mezinárodní organizace práce upravující téma pracovní doby, neboť jsou pro vývoj tohoto institutu významným historickým pramenem, z nichž vychází i současné znění zákoníku práce.

Ve druhé kapitole se budu zabývat předpisy Evropské unie o pracovní době. V první řadě se zaměřím na právo primární, konkrétně na Listinu EU a krátce i na Smlouvu o fungování EU. Následně přistoupím k úpravě práva sekundárního, a to ke Směrnici 2003/88/ES, která je pro oblast pracovní doby zatím nejvýznamnějším pramenem a krátce nastíním věcné návrhy revize dané Směrnice. Na závěr kapitoly pak zmíním některé významné rozsudky Soudního dvora Evropské unie o pracovní době.

Ve čtvrté kapitole se zaměřím na úpravu pracovní doby podle zákoníku práce a porovnáím její současné znění se zněním podle zákoníku práce z roku 1965. Krátce rozeberu co je a není pracovní dobou, jaká práva týkající se pracovní doby přiznává zákoník práce zaměstnavateli s tím, že zároveň zmíním i ochrannou funkci pracovního práva.

Vzhledem k rozsáhlosti tématu práce se v následujících kapitolách zaměřím na některé instituty pracovní doby, jako je např. práce přesčas, noční práce, nebo pracovní pohotovost, které pak detailněji rozeberu a zanalyzuji metodou rešerše odborné literatury a judikatury, a zaměřím se dle dostupných zdrojů na aplikaci jednotlivých ustanovení zákoníku práce v praxi. V práci zároveň zohledním připravovanou novelu zákoníku práce a zhodnotím navrhované změny. Na základě získaných poznatků poukážu na případné nedostatky právní úpravy. Závěrem se pak pokusím nastínit náměty k řešení dané problematiky *de lege ferenda*.

1 Úmluvy Mezinárodní organizace práce vztahující se k pracovní době

České pracovní právo je vytvářeno v rámci určitých mezinárodních vazeb, jimiž je významným způsobem ovlivňováno. Velmi důležitou oblastí mezinárodních závazků jsou ty, které České republice vznikají z členství v Mezinárodní organizaci práce. Česká republika je členem MOP od roku 1993 a jakožto nástupnický stát Československa, které patřilo k zakládajícím členům MOP, sukcedovala do všech úmluv ratifikovaných do 31.12.1992. Následující vybrané Úmluvy MOP ratifikované v rozmezí let 1921 – 1996 ovlivnily v rámci historického vývoje našeho státu právní úpravu pracovní doby a i současná úprava zákoníku práce je s těmito mezinárodními smlouvami v souladu.

1.1 Úmluva č. 1 z roku 1919, o pracovní době v průmyslu

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 1 z roku 1919, o pracovní době v průmyslu, byla v Československé republice vyhlášena pod č. 80/1922 Sb. V rámci této úmluvy došlo k úpravě délky pracovní doby v průmyslových podnicích bez ohledu na to, zda šlo o podniky veřejné, nebo soukromé.

Délka pracovní doby nesměla přesahovat osm hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně. Úprava se nevztahovala na podniky, v nichž byli zaměstnání výhradně členové jedné rodiny, na osoby zastávající místo dohlížitelské, ředitelské, nebo místo vyžadující důvěry. Byla-li délka pracovní doby v jednom, nebo ve více dnech v týdnu kratší než osm hodin, mohlo dojít k překročení osmihodinové hranice v jiné dny, ale pouze o jednu hodinu denně, a podmínkou bylo ospravedlnění příslušným úřadem, nebo smlouvou mezi organizacemi. V případě směnného provozu mohlo také dojít k prodloužení osmi hodinové denní pracovní doby, dokonce i čtyřiceti osmi hodinové týdenní délky pracovní doby, nicméně pod podmínkou, že průměr pracovních hodin maximálně tři neděl nebo v období kratším, nepřevýšil osm hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně.

Úmluva počítala i se stálými výjimkami pro práce přípravné nebo doplňující, které bylo třeba obstarat mimo hranice vykázané pro všeobecnou práci podniku, nebo pro jisté druhy osob, jejichž práce byla jen dočasná. Výjimky bylo nutno stanovit předpisem veřejného úřadu a pouze pro jednotlivé druhy průmyslu a řemesel. Řády, které měly být vydány po předchozím jednání organizací zaměstnavatelů a zúčastněných dělníků (pokud nějaké byly), obsahovaly počet přesčasových hodin, které mohly být v každém případě povoleny, s tím, že muselo dojít ke zvýšení sazby mzdy alespoň o 25% v porovnání s běžnou mzdou.

V souvislosti s prací přesčas existují z tohoto období dva judikáty Nejvyššího soudu – sp. zn. Rv II 109/26 ze dne 17.6.1926 a sp. zn. Rv I 1128/27 ze dne 20.4.1928. V prvním případě byl žalobcem bývalý vedoucí úředníků žalované firmy, na které se po propuštění domáhal odměny za práci přesčas. Soudy nižšího stupně odměnu uznaly s odůvodněním, že zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinné pracovní době nedělá mezi zaměstnanci žádné rozdíly, a proto tedy odměna žalobci náleží. Nejvyšší soud naopak argumentoval tím, že zákon č. 91/1918 Sb., na daný případ použit nelze, protože se úprava práce přesčas vztahuje pouze na zaměstnance najímané za plat, jejichž denní pracovní doba může být omezena na určitý počet hodin. V takovém případě nesmí být pracovní doba delší než 8 hodin denně a práce přesčas pak musí být odměněna zvlášť. Pokud ale jde o osobu zastávající zodpovědné místo orgánu, tedy o osobu, která řídí, vede, nebo spravuje daný podnik, nemůže být její pracovní doba omezena na určitý počet pracovních hodin mimo jiné proto, že to není vždy možné zkontrolovat. Zároveň je vyžadováno, aby se tato osoba věnovala dané práci zcela a úplně, dle čehož bývá také určen plat, jenž v sobě zahrnuje odměnu za veškerou činnost. Tato argumentace byla opřena o ustanovení čl. 2 písm. a) Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 1 o pracovní době v průmyslu z roku 1919.

V případě druhého judikátu sp. zn. Rv I 1128/27 byl žalobcem bývalý důlní žalované společnosti, který se na žalované společnosti domáhal zaplacení odměny za práci přesčas a za práci nedělní. Zde je patrný rozdíl oproti předchozímu judikátu v tom, že tentokrát již oba nižší soudy žalobu zamítly vzhledem k pracovní pozici žalobce na základě ustanovení čl. 2 písm. a) Smlouvy č. 80/1922, ve znění účinném

od 24.8.1921. Dále bylo konstatováno, že v žalobcově týdenní mzdě již byla zahrnuta odměna za práci přesčas a službu nedělní. Nejvyšší soud dovolání nevyhověl.

1.2 Úmluva č. 14 z roku 1921, o zavedení týdenního odpočinku po práci v průmyslových podnicích

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 14 z roku 1921, o zavedení týdenního odpočinku po práci v průmyslových podnicích byla v Československé republice vyhlášena pod č. 98/1924 Sb. V první řadě Úmluva definovala celou řadu průmyslových podniků, mezi nimiž byly např. lomy, doly, těžařské podniky i podniky v nichž se zhotovovaly, pozměňovaly nebo opravovaly výrobky. Dikce čl. 2 uvedené Úmluvy zakotvila nepřetržitý klid v každé sedmidenní době trvající nejméně dvacet čtyři hodin, pro veškeré zaměstnance průmyslových závodů, opět bez ohledu na to, zda se jednalo o závody soukromé, nebo veřejné. Zároveň zde byl obsažen požadavek na současný odpočinek všech zaměstnanců každého závodu a pokud možno také zařazení dnů odpočinku na dny sváteční podle tradice, zvyku země nebo kraje. Úmluva nechávala na rozhodnutí států, zda se budou ustanovení o nepřetržitém odpočinku vztahovat i na rodinné závody a zároveň umožňovala schválení úplných nebo částečných výjimek z ustanovení o nepřetržitém klidu, pokud se na tom stát shodl s odborovými svazy zaměstnavatelskými i dělnickými. V případě, že k takovému zrušení, nebo zmenšení došlo, měl být pokud možno zajištěn náhradní odpočinek. Při nařízení celozávodní dovolené musel zaměstnavatel, ředitel, nebo správce oznámit dny a hodiny hromadného odpočinku vyhláškami vyvěšenými na nápadném místě.

1.3 Úmluva č. 49 z roku 1935, o zkrácení pracovní doby ve sklárnách na výrobu lahví

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 49 z roku 1935, o zkrácení pracovní doby ve sklárnách na výrobu lahví, byla v Česko-Slovenské republice vyhlášena pod č. 354/1938 Sb. Jak je již z názvu patrné, tato Úmluva se zaměřila na úpravu pracovní doby ve sklárnách, která nesměla překročit v průměru čtyřicet dva hodin týdně, kdy průměrem bylo období nepřesahující čtyři týdny. Doba odpočinku mezi dvěma

střídami téže směny nesměla být kratší než šestnáct hodin s tím, že trvání pracovní střídavy nesmělo převýšit osm hodin. Jako obvykle byla upravena možnost překročit meze a zkrátit dobu odpočinku pokud bylo nutno zabránit nějaké vážné závadě v pravidelném chodu závodu jako byly případy nastalé nebo hrozící nehody, v případech vyšší moci, nebo naléhavých prací, které bylo třeba vykonat, nebo i v případech prostého nahrazení neočekávané nepřítomnosti jedné nebo více osob téže směny.

1.4 Úmluva č. 89 z roku 1948, o noční práci žen

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 89 z roku 1948, o noční práci žen byla v České a Slovenské federativní republice vyhlášena pod č. 17/1991 Sb. V rámci této Úmluvy je noc definována jako doba alespoň jedenácti po sobě následujících hodin, které zahrnují časový úsek, určený příslušným orgánem, v trvání alespoň sedmi po sobě jdoucích hodin mezi desátou hodinou večerní a sedmou hodinou ranní. V pravomoci příslušného orgánu bylo stanovit různé časové úseky podle jednotlivých oblastí, odvětví, podniků, průmyslových oborů nebo závodů. Úmluva zakotvovala povinnost předchozí konzultace se zúčastněnými organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků ohledně časových úseků počínajících po jedenácté hodině. V případě průmyslových podniků, které byly ovlivněny střídáním ročních období, bylo možné noční období zkrátit na deset hodin, ale pouze na dobu šedesáti dnů v roce.

Úmluva stanovovala obecný zákaz noční práce pro ženy bez ohledu na jejich věk, pouze však v soukromých a veřejných průmyslových podnicích, v případě rodinných podniků tento zákaz neplatil. Vláda mohla zákaz dočasně zrušit, pokud to v případech zvláště závažných okolností vyžadoval zájem státu, opět ale po předchozím projednání se zúčastněnými organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků. Velmi důležitým ustanovením byl článek 8, který stanovil případy, na které se tato Úmluva vůbec nevztahovala – jednalo se o případy, kdy ženy zaujímaly řídicí místa, nebo místa technické povahy spojená s odpovědností, a dále logicky ženy zaměstnané ve zdravotnictví a v sociálních službách.

Tato úmluva byla jako jediná z uvedených vypovězena, k čemuž došlo v rámci procesu harmonizace českého práva s právem Evropských společenství. Evropská unie

vyžadovala vypovězení dané Úmluvy z důvodu jejího rozporu s principem rovného zacházení s osobami různého pohlaví.¹

1.5 Úmluva č. 90 z roku 1948, o noční práci mladistvých zaměstnanců

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 90 z roku 1948, o noční práci mladistvých zaměstnanců v průmyslu byla v České a Slovenské federativní republice vyhlášena pod č. 460/1990 Sb. Ustanovení čl. 2 definovalo noc jako dvanáct po sobě jdoucích hodin s tím, že v případě mladistvých mladších šestnácti let měla tato doba zahrnovat časový úsek mezi desátou hodinou večerní a šestou hodinou ranní. U mladistvých ve věkovém rozmezí šestnácti až osmnácti let byl časový úsek určený příslušným orgánem, kdy tento měl obsahovat časové rozmezí alespoň sedmi po sobě jdoucích hodin mezi desátou hodinou večerní a sedmou hodinou ranní.

Časové úseky mohly být stanoveny různě podle jednotlivých oblastí, odvětví, podniků, nebo průmyslových oborů nebo závodů. Pro určení časového úseku začínajícího po jedenácté hodině večer byla nutná předchozí porada se zúčastněnými organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků.

Článek 3 stanovoval obecný zákaz práce v noci mladistvých mladších osmnácti let. Výjimkou z tohoto zákazu byly případy, kdy byla noční práce vykonávána z důvodu učebního poměru nebo odborného výcviku v určených průmyslových odvětvích kde byl vyžadován nepřetržitý výkon práce. Tato výjimka však platila pouze pro mladistvé ve věkovém rozmezí od šestnácti do osmnácti let. Příslušný orgán mohl výjimku povolit pouze po předchozím projednání se zúčastněnými organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků. Po takovéto práci v noci musel být těmto mladistvým poskytnut odpočinek mezi dvěma pracovními směny minimálně v rozsahu třinácti po sobě jdoucích hodin. Zmíněná pravidla neplatila v případech nepředvídatelných událostí, které nemohly být odvráceny ani předvídaný, k nimž nedocházelo pravidelně a zároveň ale bránily normálnímu provozu průmyslového podniku. Pokud to v případech zvlášť

¹ PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY, POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY, 1998-2002, TISK 556/0. Vládní návrh, kterým se předkládá Parlamentu České republiky k vyslovení souhlasu s vypovězením Úmluvy č. 89 o noční práci žen zaměstnaných v průmyslu, 1948, a Protokolu z roku 1990 k této úmluvě. 25.5.2000 [cit 2016-4-16]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/eknih/1998ps/stenprot/025schuz/s025272.htm>.

závažných okolností vyžadoval veřejný zájem, mohla vláda dočasně zrušit zákaz noční práce mladistvých ve věku od šestnácti do osmnácti let.

1.6 Úmluva č. 171 z roku 1990, o noční práci

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171 z roku 1990, o noční práci, byla v České republice vyhlášena pod č. 230/1998 Sb. O ratifikaci této úmluvy bylo původně jednáno již v roce 1992, úmluva však nebyla schválena vládou ČSFR, ani ČR a ani parlamenty obou republik, jak vyplývá mimo jiné z nálezu Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 13/94 ze dne 23.11.1994.

Základním rysem této úmluvy byla úprava noční práce pro obě pohlaví bez rozdílu. Úmluva se nevztahovala na pracovníky v zemědělství, v chovu dobytka, rybolovu a v námořní nebo vnitrostátní plavbě. Pro účely této úmluvy byla noční práce definována jako veškerá práce vykonávaná po dobu alespoň sedmi po sobě následujících hodin zahrnujících interval mezi půlnocí a pátou hodinou ranní. Bližší určení noční práce bylo ponecháno na projednání příslušného orgánu s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků nebo na kolektivních smlouvách. Poprvé se zde tedy objevuje možnost upravit tyto poměry pomocí kolektivních smluv.

Pro ratifikujícího členu byla upravena možnost vyloučení omezené kategorie pracovníků z rozsahu této Úmluvy, s uvedením důvodů jejich vyloučení a zejména s uvedením opatření vedoucích k postupnému rozšíření ustanovení Úmluvy na dotyčné pracovníky. Takové vyloučení pracovníků z rozsahu Úmluvy bylo možné, pouze pokud by provádění Úmluvy vyvolalo zvláštní problémy podstatné povahy. Dalším posunem k větší ochraně práv zaměstnanců bylo ustanovení článku 3, kde byla zdůrazněna povinnost učinit zvláštní opatření v oblasti bezpečnosti práce a ochrany mateřství pro všechny, kteří vykonávali noční práci. Dále byl kladen důraz na ochranu zdraví nočních pracovníků a poskytování příležitostí pro jejich rozvoj a postup v zaměstnání. V pozadí by neměla zůstat ani povinnost napomáhat pracovníkům při plnění jejich rodinných a společenských povinností.

Pracovně lékařské prohlídky byly umožněny na vlastní žádost před zařazením, nebo v pravidelných intervalech během zařazení na pozici nočního pracovníka. Dále pak tehdy, když noční pracovník pocítil během výkonu práce zdravotní problémy, které nebyly způsobeny jinými činiteli než právě výkonem noční práce.

Ačkoli Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 89 z roku 1948, o noční práci žen, ve svém článku 3 zakazovala (až na výjimky) noční práci žen bez rozdílu věku ve veřejných a soukromých podnicích, tato Úmluva již takový zákaz neupravovala. Naopak, mělo být ve stanovených případech nočním pracovnícím umožněno převedení na práci denní, nebo např. poskytování dávek sociálního zabezpečení, a to zaprvé po dobu minimálně 16 týdnů před a po narození dítěte s tím, že nejméně 8 týdnů muselo tvořit období před očekávaným porodem. Dále pak v době těhotenství, pokud to bylo dle předloženého lékařského potvrzení nutné z důvodu ochrany zdraví matky nebo dítěte. Během takového období nesměla být pracovnice propuštěna, ani jí nesměla být dána výpověď z důvodů souvisejících s těhotenstvím, nebo narozením dítěte.

2 Předpisy Evropské unie o pracovní době

Česká republika, jakožto členský stát Evropské unie, musí respektovat povinnosti vyplývající z jejího členství, týkající se harmonizace českého právního řádu s právem unijním. Cílem Evropské unie je mimo jiné právě sbližování právních úprav členských států, tedy zajištění stejných standardů pro své státní příslušníky napříč celou EU, jakých se jim dostane v jejich domovském státě. Jakýkoli větší nesoulad právních úprav členských států týkající se oblastí volného obchodu, zboží, služeb, kapitálu, pracovních sil a osob vůbec, by mohl způsobit překážku realizace příslušné svobody a tedy i snížení efektivnosti a funkčnosti unie jako takové.²

2.1 Listina základních práv EU

Listina základních práv EU je součástí primárního práva EU. Dle čl. 6 odst. 1 Smlouvy o Evropské Unii má totiž stejnou právní sílu jako zakládající smlouvy a stojí tudíž na vrcholu hierarchie pramenů práva EU.

Listina EU zahrnuje práva, která byla zakotvena již dříve v rámci jiných mezinárodních smluv či evropských instrumentů, zároveň ale formuluje práva nová, specifická pro seskupení států EU.³ Předtím než se tedy zaměřím na pro tuto práci nejvýznamnější směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, je potřeba se pozastavit právě u Listiny základních práv EU. Konkrétně se zaměřím na práva spojená s právem pracovním.

Základem je ustanovení čl. 15 Listiny EU, ve kterém je garantována svoboda volby povolání a právo na práci. Jednotlivé odstavce zmíněného článku garantují různá práva a svobody odlišně podle subjektu. První odstavec se týká každého člověka bez výjimky a náleží mu právo pracovat a vykonávat svobodně zvolené či přijaté povolání. V následujícím odstavci je pak svoboda každého občana a občanky EU zvolit si zaměstnání, pracovat, nebo se usazovat a poskytovat služby ve všech členských

² MORÁVEK, J. in KRÁL, Richard. *Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012, s. 139.

³ SKALICKÁ, H. Lisabonská smlouva. In: *Daňáři online* [online]. 1.6.2010 [cit. 2016-4-16]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d25714v34072-lisabonska-smlouva/>.

státech. Poslední odstavec garantuje státním příslušníkům třetích zemí, kteří mají povolení k práci na území členských států, právo na stejné pracovní podmínky jaké mají občané EU.

Za významný považují čl. 31 Listiny EU s názvem spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, který je zařazen do IV. kapitoly. Na tomto místě je totiž každému pracovníkovi garantováno právo na takové pracovní podmínky, které respektují jeho zdraví a osobní bezpečnost. Právě v tomto ustanovení je upraveno právo pracovníka na vymezení maximální délky pracovní doby, právo na každodenní přestávky a každotýdenní odpočinek, jakož i právo na každoroční placenou dovolenou. V této kapitole jsou dále upravena práva pracovníků na informace a konzultace v rámci podniku, právo na kolektivní vyjednávání a akce, právo na bezplatný přístup ke zprostředkovacím službám pracovních úřadů, právo na ochranu proti neoprávněnému propuštění ze zaměstnání, které je dále upraveno podrobněji i v rámci práva na rodinný a profesní život. Samozřejmostí je také ustanovení věnující se zákazu zaměstnávání dětí a ochraně mladistvých v práci.

Součástí primárního práva je i Smlouva o fungování EU, která si ve své preambuli klade za cíl neustálé zlepšování životních a pracovních podmínek, které jsou dále konkretizovány v článku 153.⁴ V daném článku je totiž uvedeno, že za účelem zlepšování pracovního prostředí, pracovních podmínek a dalších vymezených kategorií, může Evropský parlament a Rada „*směrnicemi stanovit minimální požadavky, které uplatní postupně s přihlédnutím ke stávajícím podmínkám a technickým předpisům jednotlivých členských států.*“⁵

Primární právo tedy tvoří právní základ pro veškerou činnost Evropské unie. Právo sekundární pak vychází z cílů a principů práva primárního. Na základě primárního práva vytvářejí instituce EU právo sekundární, kterému se budu ve své práci věnovat dále, konkrétně tedy již zmíněné Směrnici, která byla do české právní úpravy transponována a která je právě pro úpravu pracovní doby stěžejní.

⁴ Původně Smlouva o založení Evropského společenství ze dne 25.3.1957.

⁵ čl. 153 odst. 2 písm. b) Smlouvy o fungování EU (ve znění Lisabonské smlouvy).

2.2 Směrnice 2003/88/ES

Nejvýznamnější směrnicí pro tuto práci je bezpochyby směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES. Text této Směrnice je konsolidovaným zněním směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993, o některých aspektech úpravy pracovní doby a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES ze dne 22. června 2000, která revidovala směrnici 93/104/ES. Smyslem uvedených směrnic bylo sjednocení regulace pracovní doby zaměstnanců v EU.

Cílem této Směrnice je zaručit ochranu pracovníků před škodlivými efekty neregulované pracovní doby na jejich zdraví a bezpečnost. Z toho důvodu stanovuje všeobecné minimální bezpečnostní a zdravotní požadavky na úpravu pracovní doby. Zabývá se například denní dobou odpočinku, přestávkami v práci, týdenní dobou odpočinku, dovolenou za kalendářní rok, ale i noční prací, nebo prací na směny. Pro silniční dopravu, práci na moři a civilní letectví existují odvětvová opatření.⁶

Bližší vymezení sledovaných cílů, kterých má být transpozicí dosaženo, bývá zahrnuto v recitálu příslušné směrnice. V této části si Směrnice mimo jiné klade za cíl zlepšení bezpečnosti práce, pracovní hygieny a ochrany zdraví při práci. Směrnice dále deklaruje dostatečnou dobu odpočinku, která by měla být vyjádřitelná v jednotkách času a v té souvislosti označuje za nezbytné stanovit maximální délku týdenní pracovní doby. V jednom z dalších bodů Směrnice odkazuje na Úmluvy MOP týkající se pracovní doby i noční práce. V neposlední řadě je zde vyzdvížena nutnost regulace noční práce, včetně přesčasové práce, a to z důvodu jejich nepříznivého vlivu na lidský organismus.

Vedle zákoníku práce byla Směrnice včleněna i do zákona o inspekci práce, o námořní plavbě, zákona o ochraně veřejného zdraví, dnes již zrušeného zákona o péči

⁶ ÚŘAD PRO PUBLIKACE. Organizace pracovní doby. In: *EUR-lex: Přístup k právu Evropské unie* [online]. 16.1.2016 [cit. 2016-2-23]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=URISERV%3Ac10418>.

a zdraví lidu (nahrazen zákonem o zdravotních službách) a do nařízení vlády o pracovní době a odpočinku pracovníků v dopravě.⁷

Tato Směrnice je považována za jednu z nejvíce kontroverzních směrnic EU zejména kvůli možnosti tzv. opt-out v případě určitých ustanovení. Od jejího přijetí docházelo mezi zástupci evropských zemí a EU ke snahám o novelizaci, přesto stále nedošlo ke společnému konsenzu. Tomuto tématu se budu podrobněji věnovat dále.

2.2.1 Přínos směrnice Rady 93/104/ES

Směrnice Rady 93/104/ES byla v roce 2000 v České republice implementována prostřednictvím tzv. euronovely do zákoníku práce z roku 1965. Z toho důvodu nebylo třeba další formální implementace směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES. V roce 2006 tak byly do zákoníku práce začleněny pouze dílčí změny, které nová Směrnice přinesla. Česká právní úprava obsahovala před implementací směrnice rozdílnou úpravu u řady aspektů pracovní doby. Celková týdenní pracovní doba činila 43 hodin a délka roční dovolené byla minimálně 3 týdenní. Přestávka na jídlo a oddech v průběhu pracovní směny se započítávala do pracovní doby a zaměstnanec na ni měl nárok již po 5 hodinách práce. Nepřetržitý odpočinek v týdnu byl stanoven na pouhých 32 hodin s tím, že ho vláda mohla nařízením zkrátit ve výjimečných případech až na 24 hodin a u zaměstnanců s kratší pracovní dobou až na 18 hodin. Zákoník práce navíc nestanovoval povinnost nahradit zaměstnanci zkrácenou dobu týdenního odpočinku, nebo odpočinku mezi směnami. Zaměstnancem pracujícím v noci byl takový zaměstnanec, který vykonával práce vyžadující, aby byly pravidelně konány v noci v rozsahu nejméně čtyř hodin po sobě jdoucích. Zaměstnavatel nebyl povinný evidovat pracovní dobu zaměstnanců.

Transpozicí směrnice Rady 93/104/ES došlo ke snížení délky týdenní pracovní doby na 40 hodin týdně, nově ale s tím, že se 30 minutová přestávka na jídlo a oddech do pracovní doby již nezapočítává. Pracovníky jistě kvitovaným přínosem bylo zvýšení

⁷ NEKOLOVÁ, M. Průběh a efekty implementace vybraných pracovněprávních směrnic EU v ČR. In: *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2016-3-5]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_309.pdf.

roční dovolené ze tří týdnů na týdny čtyři, a také navýšení týdenního nepřetržitého odpočinku z 32 hodin na 35 hodin.

Některé požadavky směrnice zůstaly naopak nezpracovány. Pro příklad se jednalo o nezahrnutí doby pracovní pohotovosti do celé týdenní pracovní doby, nebo o stále přetrvávající možnost pracovníka mít i nadále více pracovních poměrů s celkovou pracovní dobou přesahující směrnici stanovené maximum 48 hodin včetně práce přesčas. Jmenované nedostatky měly být odstraněny tzv. třetí euronovelou, jejíž návrh byl v průběhu legislativního procesu odložen.⁸ Později došlo k přijetí současného zákoníku práce, který většinou pouze upravil regulaci pracovní doby, navíc ale přinesl novou regulaci některých aspektů pracovní doby a zavedl novou formu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby – konto pracovní doby.

2.2.2 Klíčové pojmy směrnice 2003/88/ES

Pracovní doba a doba odpočinku

V první řadě je třeba zmínit úpravu článku 2 odst. 1 směrnice, kde je stanoveno, že se pro účely této Směrnice „*pracovní dobou rozumí jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi*“. V následujícím odstavci nalezneme úpravu doby odpočinku, která je definována negativně, tedy že jde o „*každou dobu, která není pracovní dobou*“. Kombinace pozitivních a negativních definic v právních úpravách může vést k nesrozumitelnosti a nepřehlednosti právního řádu.⁹

Noční doba a noční pracovník

S ohledem na sociální a biologická rizika, která s sebou přináší práce v noci, bylo nutné této úpravě věnovat větší pozornost. Noční dobou se dle článku 2 odst. 3 Směrnice rozumí „*každá doba, v délce nejméně sedmi hodin, vymezená vnitrostátními*

⁸ NEKOLOVÁ, M. Průběh a efekty implementace vybraných pracovněprávních směrnic EU v ČR. In: *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2016-3-5]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_309.pdf.

⁹ MORÁVEK, J. in KRÁL, Richard. *Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012, s. 145.

právními předpisy, která ve všech případech musí zahrnovat dobu mezi půlnocí a pátou hodinou ranní“. Velmi žádoucí je právě přihlédnutí k vnitrostátním právním předpisům vzhledem k odlišnému způsobu života obyvatel ve středomoří a v severských oblastech EU. Směrnice ve svém čl. 2 odst. 4 pamatuje i na pojem nočního pracovníka, kterým je „(a) *jednak každý pracovník, který během noční doby pracuje nejméně tři hodiny své běžné pracovní doby, a (b) jednak každý pracovník, který pravděpodobně odpracuje během noční doby určitou část své roční pracovní doby, vymezené podle volby dotyčného členského státu (i) buď vnitrostátními právními předpisy po konzultaci se sociálními partnery, nebo (ii) kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery na vnitrostátní nebo regionální úrovni“.* Definicí nočního pracovníka nabízela již Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171 z roku 1990, o noční práci, kdy „výraz *noční pracovník* znamená zaměstnanou osobu, jejíž práce vyžaduje výkon během podstatného počtu hodin noční práce, který přesahuje stanovený limit. Limit má být stanoven příslušným orgánem po projednání s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků nebo kolektivními smlouvami“.¹⁰ Jak je z jednotlivých definic patrné, Evropská Unie nabízí podrobnější vymezení daného termínu, s tím, že je pamatováno i na případ pouhé pravděpodobnosti, viz písm. b).

Práce na směny

Práci na směny se dle čl. 2 odst. 5 rozumí „*každý způsob organizace práce ve směnách, při kterém pracovníci jeden druhého střídají na stejných pracovištích podle určitého rozvrhu, včetně střídajících se turnusů, a který může být nepřetržitý nebo přerušovaný, což představuje pro pracovníky nutnost pracovat v různou dobu během určitého období dnů nebo týdnů“.* Pracovníkem na směny je pak, dle čl. 2 odst. 6 ten, jehož rozvrh práce zahrnuje práci na směny.

Dostatečný odpočinek

V ustanovení čl. 2 odst. 9 Směrnice formuluje institut dostatečného odpočinku. Jedná se o „*skutečnost, že pracovníci mají pravidelné doby odpočinku, jejichž trvání je vyjádřeno v jednotkách času, a které jsou dostatečně dlouhé a souvislé, aby zajistily,*

¹⁰ čl. 1 písm. b) Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 171 z roku 1990.

že v důsledku únavy nebo jiného nepravidelného rozvržení práce nedojde k jejich zranění nebo zranění dalších pracovníků nebo ostatních osob, ani ke krátkodobému nebo dlouhodobému poškození zdraví“.

Původní směrnice Rady 93/104/ES s termínem dostatečného odpočinku ve svých klíčových pojmech nepracovala, to však bylo posléze upraveno již směrnicí 2000/34/ES, která původní směrnici revidovala.

Většina pojmů je v zákoníku práce či souvisejících předpisech definována v souladu se směrnicí, kromě pojmů „pracovník na směny“ a „dostatečný odpočinek“, které v zákoně sice explicitně definovány nejsou, nicméně význam a obsah současné právní úpravy spojené se směnným režimem a dobami odpočinku explicitní definicí ani nevyžadují.

2.2.3 Minimální doby odpočinku

V předchozí části bylo nastíněno základní pojmosloví Směrnice, na které navazují jednotlivé kapitoly věnující se konkrétním aspektům úpravy pracovní doby. Navazující kapitoly zabývající se dobou odpočinku stanovují členským státům povinnost přijmout nutná opatření, díky nimž bude mít každý pracovník nárok na:

- minimální denní odpočinek po dobu jedenácti po sobě jdoucích hodin během 24 hodin,
- přestávku na odpočinek při pracovní době delší než 6 hodin,
- minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin za každé období sedmi dnů a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek (v původní směrnici bylo navíc stanoveno, že „*minimální doba odpočinku zpravidla zahrnuje neděli*“, což bylo vypuštěno již revidující směrnicí),¹¹
- maximální průměrnou délku pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin,

¹¹ čl. 5 směrnice Rady 93/104/ES.

- placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů, kterou není možné nahradit finanční náhradou, s výjimkou ukončení pracovního poměru.¹²

Dikce čl. 16 dané Směrnice stanovuje členským státům možnost stanovení referenčního období nepřesahujícího 14 dnů v případě použití článku 5 (doba odpočinku v týdnu).¹³ Pro použití článku 6 (maximální týdenní pracovní doba) nesmí takové období přesáhnout 4 měsíce.

Ustanovení § 90 zákoníku práce upravuje problematiku nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, kde je stanovena povinnost zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu tak, aby měl zaměstnanec mezi koncem jedné směny a začátkem směny následující nepřetržitý odpočinek v délce alespoň 11 hodin. U zaměstnance mladšího 18 let se musí dokonce jednat o 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Do zákoníku práce byl plně transponován i článek 17 odst. 3 písm. c) Směrnice, konkrétně se v tomto případě jedná o ustanovení § 90 odst. 2, ve kterém je povoleno zkrátit dobu odpočinku mezi dvěma směnami až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let s tím, že další doba odpočinku bude o takto zkrácený časový úsek prodloužena. Toto ustanovení se týká pouze vymezeného okruhu pracovníků, mezi které se řadí i pracovníci poskytující služby obyvatelstvu ve zdravotnických zařízeních.

V současné době projednávaná novela zákoníku práce obsahuje striktnější úpravu ustanovení § 90 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a v případě mladistvého zaměstnance opět alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Novela tedy nejenže nahrazuje termín nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami termínem nepřetržitého denního odpočinku, ale zejména navrhuje zpřísnit úpravu tak, aby měl zaměstnavatel skutečně povinnost odpočinek poskytnout a nikoliv jen naplánovat, což je dle mého názoru přínosným návrhem, který mimo jiné odpovídá znění článku 3 Směrnice.

¹² ÚŘAD PRO PUBLIKACE. Organizace pracovní doby. In: *EUR-lex: Přístup k právu Evropské unie* [online]. 16.1.2016 [cit. 2016-2-23]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=URISERV%3Ac10418>.

¹³ Referenční období je vymezený časový úsek, za který se zprůměruje určitá hodnota.

Články 18 a 19 Směrnice upravují možnost odchýlit se od pravidel úpravy pracovní doby ve sjednaných kolektivních smlouvách, což zákoník práce využívá v ustanovení § 78 odst. 1 písm. m) ve kterém je stanoveno, že počet 26 po sobě jdoucích týdnů, po které je možno sjednat nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu a přesčasový režim, je možné v kolektivních smlouvách prodloužit až na 52 týdnů.

Výše zmíněná připravovaná novela zákoníku práce by měla přinést plnou transpozici článku 5 Směrnice o nepřetržitém odpočinku v týdnu. Důvodová zpráva k předkládané novele uvádí, že v praxi často dochází k účelovým interpretacím stávajícího znění ustanovení § 92 odst. 1 zákoníku práce tak, že v rámci období 2 týdnů po sobě jdoucích zaměstnavatel poskytuje nepřetržitý odpočinek v týdnu takovým způsobem, že zaměstnanec ve výsledku vykonává práci v rozsahu 10 směn po sobě jdoucích. Jedná se o postup, který je v rozporu nejen se zněním Směrnice, ale i se základními principy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Nové znění ustanovení pak ukládá zaměstnavateli povinnost poskytnout zaměstnanci nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby měl zaměstnanec během každého období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 35 hodin a v případě mladistvého zaměstnance alespoň 48 hodin.

2.2.4 Noční práce

Lidský organismus je v noci citlivější na rušivé vnější vlivy a dlouhá noční práce může škodit zdraví pracovníků, nebo ohrozit bezpečnost na pracovišti, proto je nutné, jak je uvedeno v recitálu Směrnice, délku noční práce omezit. Úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci musí být přizpůsobena povaze práce nočních pracovníků a pracovníků na směny.

V čl. 8 Směrnice ukládá členským státům povinnost přijmout potřebná opatření, jimiž zajistí, aby běžná pracovní doba nočních pracovníků nepřesahovala v průměru osm hodin za 24 hodin. Je-li však práce nočních pracovníků spojena se zvláštními riziky nebo těžkou duševní, nebo fyzickou námahou, nesmí takové osoby pracovat více, než 8 hodin za období 24 hodin, během kterého vykonávají noční práci. Vymezení práce spojené se zvláštními riziky nebo těžkou duševní či psychickou námahou Směrnice ponechává na vnitrostátních právních předpisech, zvyklostech, nebo kolektivních

smlouvách, či dohodách uzavřených mezi sociálními partnery.¹⁴ Zákoník práce podobné ustanovení neobsahuje.

I pro použití článku 8 je možné stanovit referenční období na základě výsledků konzultace se sociálními partnery, kolektivními smlouvami, nebo dohodami uzavřenými sociálními partnery členského státu či regionu. Další povinností členských států je, dle čl. 9, zakotvit do svých vnitrostátních právních předpisů nárok nočních pracovníků na bezplatné posouzení svého zdravotního stavu předtím, než dojde k jejich zařazení na noční práci, ale i posléze v pravidelných intervalech. Dále je zde zakotveno právo těch pracovníků, kteří přestanou být zdravotně způsobilí vykonávat noční práci, na převedení na práci ve dne, a to kdykoli je to možné.

Záruky pro práci v noci jsou upraveny v článku 10, kde je stanoveno právo členských států podmínit práci některých kategorií nočních pracovníků určitými zárukami, za podmínek stanovených vnitrostátními předpisy nebo zvyklostmi. Jedná se o pracovníky, u nichž vznikají rizika pro bezpečnost nebo zdraví spojená s prací vykonávanou v noční době. Zákoník práce obsahuje svou zvláštní regulaci pracovních podmínek (včetně úpravy práce v noci) pro dané skupiny zaměstnanců, jmenovitě pak pro ženy a mladistvé.

Článek 11 reguluje povinnost zaměstnavatelů, kteří pravidelně využívají noční pracovníky, sdělit tuto informaci příslušnému orgánu, pokud je o to požádán. Ačkoli tato úprava není v zákoníku práce zakotvena, neznamená to, že by v tomto místě byla česká právní úprava v rozporu se směrnicí. Takovou povinnost je totiž možno dovodit ze zákona o inspekci práce, ve kterém je stanovena povinnost spolupráce zaměstnavatelů s inspektoráty práce v oblasti kontroly dodržování právní úpravy pracovní doby.

Zaměstnavatel má, dle čl. 13, uloženou povinnost přihlídnout k „*obecné zásadě, že práce má být přizpůsobena člověku, s cílem zejména omezit monotónní práce a práce s vnuceným pracovním tempem, v závislosti na typu pracovní činnosti a na požadavcích bezpečnosti práce a ochrany zdraví, zejména pokud jde o přestávky během pracovní doby*“. Zaměstnavatelé tedy musí nastavit objem práce, který je potřeba zvládnout

¹⁴ čl. 8 Směrnice.

a zároveň i pracovní tempo s ohledem na fyzické a neuropsychické dispozice zaměstnance. Objem práce a pracovní tempo by měl zaměstnavatel stanovit až po konzultaci s odborovou organizací, nejsou-li tyto položky již součástí kolektivní smlouvy.¹⁵

V rámci novely zákoníku práce je navrhováno upřesnit ustanovení § 94 odst. 1 tak, aby došlo k plné transpozici článku 8 Směrnice. Důvodová zpráva k předkládané novele uvádí, že současná právní úprava v poslední větě ustanovení § 94 odst. 1 zákoníku práce umožňuje zaměstnavateli rozvrhnout zaměstnanci pracujícím v noci všechny směny v délce 12 hodin během daného vyrovnávacího období, vzhledem k tomu, že se při výpočtu průměrné délky směny vychází z pětidenního pracovního týdne a nikoliv ze skutečného rozvrhu pracovní doby zaměstnance. V důsledku toho pak není žádný rozdíl v délce směny mezi zaměstnancem pracujícím resp. nepracujícím v noci, což je v rozporu s požadavky Směrnice.

2.2.5 Odchytky a výjimky

Směrnice upravuje možnost členských států odchýlit se od určitých, konkrétně stanovených článků. Vzhledem k tématu této práce bych chtěla vyzdvihnout výjimky z článku 6, který stanovuje maximální přípustnou délku týdenní pracovní doby včetně práce přesčas ve výši 48 hodin.

Pro zdravotnické pracovníky v České republice přicházely v úvahu dvě výjimky ze zmíněného článku 6 Směrnice. Za prvé je po přechodné období možno stanovit za účelem vzdělávání lékařů delší pracovní dobu, než-li tu, která je stanovena v čl. 6 Směrnice. Členské státy však mají povinnost zajistit, aby počet týdenních pracovních hodin nepřesahoval průměr 58 hodin během prvních tří let přechodného období, dále průměr 56 hodin během následujících dvou let a nakonec průměr 52 hodin po zbývajícím období.¹⁶

¹⁵ NEKOLOVÁ, M. Průběh a efekty implementace vybraných pracovněprávních směrnic EU v ČR. In: *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2016-3-5]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_309.pdf.

¹⁶ KOMÍNKOVÁ, M.; POHL, M. Přesčasy lékařů v národní, unijní a právně-komparativní perspektivě. In: *Parlamentní institut* [online]. 2015 [cit. 2016-3-5]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/en/sqw/ppi.sqw?d=1&t=39>.

Ve druhém případě se jedná o výjimku stanovenou v článku 22 odst. 1 citované Směrnice. V praxi se v souvislosti s tímto tématem můžeme často setkat s termínem „opt-out“, což lze volně přeložit jako „vyvázání se“, tedy individuální vyvázání se konkrétního zaměstnance z obvyklých limitů a pravidel pracovní doby. Jedná se jistě o nejkontroverznější ustanovení Směrnice, které umožňuje výjimku z maximální délky týdenní pracovní doby. Taková úprava však musí splňovat podmínky, jako je nutnost souhlasu zaměstnance, kterému nesmí v případě nesouhlasu hrozit újma, a dále povinnost zaměstnavatele vést záznamy o všech pracovnících, kteří vykonávají práci přesčas, přičemž musí být takové záznamy k dispozici kompetentním orgánům ochrany práce. Kromě toho musí právní úprava samozřejmě dodržovat obecné zásady ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků. Na rozdíl od úpravy výše zmíněné výjimky pro účely vzdělávání lékařů, není pro úpravu „opt-outu“ stanoveno přechodné období, po jehož skončení by již „opt-out“ nebyl možný, ačkoli to bylo předmětem návrhu revizní směrnice, kterou se mění směrnice 2003/88/ES¹⁷, jenž nakonec nebyl přijat po pětiletém projednávání jednomyslným nesouhlasem Rady.¹⁸

Tato výjimka, která umožňuje, aby zaměstnanec pracoval např. i 70 hodin týdně, byla do Směrnice včleněna na základě požadavků Velké Británie. Velká Británie byla v minulosti často kritizována za soustavné prodlužování týdenní pracovní doby, kdy v ostatních členských státech EU byly snahy přesně opačné. Od roku 2004 se výjimka začala masivněji používat v důsledku rozsudků Soudního dvora Evropské unie v případech SIMAP a Jaeger, ve kterých soud závazně vyložil definici pojmu pracovní doby v souvislosti s institutem pracovní pohotovosti na pracovišti. Tyto rozsudky budou v práci blíže rozebrány.¹⁹

Česká republika zvolila opt-out z čl. 6 Směrnice od 1.10.2008, kdy autonomně omezila přechodnou lhůtu jeho trvání do 31.12.2013. Z důvodové zprávy k zákonu č. 294/2008 Sb., kterým se mění zákoník práce, je možné usuzovat, že tato přechodná lhůta byla do právní úpravy vtělena pravděpodobně v očekávání schválení výše zmíněné

¹⁷ KOM (2005) 246, KOM (2004) 607

¹⁸ KOMÍNKOVÁ, M.; POHL, M. Přesčasy lékařů v národní, unijní a právně-komparativní perspektivě. In: *Parlamentní institut* [online]. 2015 [cit. 2016-3-5]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/en/sqw/ppi.sqw?d=1&t=39>.

¹⁹ GOGOVA, R. in GOGOVA, Radana, Petr HURKA a Helena ULEHLOVA. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 20- 21.

novely Směrnice. Od 1.1.2014 tak mají zaměstnavatelé ve zdravotnictví povinnost dodržovat obecnou maximální stanovenou dobu upravenou v §93 zákoníku práce. Česká republika má totiž nejen povinnost dbát na formální transpozici, ale především také na faktickou implementaci směrnice o pracovní době. V případě, že by tedy pokračovala praxe dohodnuté práce přesčas i po 31.12.2013, nebylo by možno vyloučit určité kroky Evropské komise vůči České republice. V této věci Evropská komise zahájila řízení pro porušení povinnosti podle čl. 258 SFEU, za neprovedení ustanovení týkajících se práce přesčas např. vůči Irsku a Řecku. Irská a řecká právní úprava však nevycházela z čl. 22 Směrnice, přesčasy tak nebyly vykonávány na základě dohody, ale na základě mimoprávního vynucování.

V případě Řecka docházelo k závažným porušováním požadavků Směrnice, kdy byli lékaři veřejných nemocnic nuceni pracovat 64 hodin týdně a v některých případech až 90 hodin týdně. Komise obdržela stížnosti ze strany dotčených lékařů, a vyzvala proto Řecko k odstranění nedostatků. Vzhledem k faktu, že Řecko žádnou nápravu neprovedlo, podala na něj komise 20.11.2013 žalobu k SDEU.²⁰

Ke stejnému postupu došlo i v případě Irska. Přestože irské právo stanovuje maximální výši pracovní doby v souladu s požadavky Směrnice, nebyla tato ustanovení v rámci výkonu povolání lékaře ve veřejných nemocnicích v Irsku dlouhodobě aplikována. Zejména mladí lékaři museli pracovat přes 100 hodin týdně či sloužit 36 hodinové směny. Jednalo se skutečně o dlouhodobě neuspokojivý stav, který v říjnu 2013 vyústil ve stávkou. I v tomto případě došlo nejdříve k upozornění na sjednání nápravy stavu tak, aby vyhověl požadavkům Směrnice. I přesto, že došlo k dohodě mezi poskytovatelem irských zdravotních služeb a lékařskými odbory o maximální výši přesčasů, podala Komise 20.11.2013 na Irsko žalobu k SDEU.

Dohody o přesčasech musí vycházet z vnitrostátního právního základu, kdy Směrnice EU je jako právní základ nedostatečná, tato pouze umožňuje výjimku prostřednictvím čl. 22. *„Jak vyplývá z rozhodnutí SDEU ve věci Fuss (C-243/09) „...pokud neexistuje opatření vnitrostátního práva, kterým by byla provedena možnost odchylné úpravy daná členským státům ustanovením čl. 22 odst. 1 prvního pododstavce*

²⁰ KOMÍNKOVÁ, M.; POHL, M. Přesčasy lékařů v národní, unijní a právně-komparativní perspektivě. In: *Parlamentní institut* [online]. 2015 [cit. 2016-3-5]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/en/sqw/ppi.sqw?d=1&t=39>.

*písm. b) směrnice 2003/88, je toto ustanovení pro vyřešení sporu ve věci v původním řízení zcela irrelevantní, a je tudíž třeba vzít v úvahu pouze čl. 6 písm. b) této směrnice, který stanoví zásadu, že členské státy musí dodržet maximální průměrnou délku pracovní doby v rozsahu 48 hodin pro každé období sedmi dnů“ Tato úvaha se vztahuje i k obsolentním ustanovením, neboť v současné době sice existuje opatření vnitrostátního práva (§93a zákoníku práce), ale nemůže jím být provedena možnost odchýlné úpravy vzhledem k záповědi v čl. II zákona 294/2008 Sb.²¹ Z hlediska *de lege ferenda* brání v pokračování využívání opt-outu ve formě další dohodnuté práce přesčas pouze výše zmíněné ustanovení čl. II zákona 294/2008 Sb., a v případě jeho zrušení by bylo možné institut nadále využívat. Ačkoli současné znění zákoníku práce stále obsahuje redundantní ustanovení § 93a o další dohodnuté práci přesčas ve zdravotnictví, předkládaná novela již počítá s jeho zrušením.*

Komise stanovila několik prvků, které by v rámci opt-outu mohly být považovány za nekompatibilní s požadavky Směrnice. Jedná se zejména o případy, kdy by došlo ke sjednání opt-outu před podpisem pracovní smlouvy, nebo současně s tím. Dále v případě, že by byla u dohody o další přesčasové práci ujednána dlouhá výpovědní doba, nebo by byla sjednána bez ohledu na zdravotní a bezpečnostní rizika vyplývající z délky pracovní doby. Na závěr v případě vadné transpozice Směrnice, včetně požadavků Soudního dvora a v případě absence povinnosti zaměstnavatelů vést nezbytné záznamy o práci přesčas.²²

2.3 Implementace směrnice 2003/88/ES ve vybraných státech EU

2.3.1 Německo

Již po první směrnici o pracovní době č. 93/104/ES z roku 1993 muselo dojít k výrazným změnám německého zákoníku práce, pro př. došlo ke zvýšení počtu dnů dovolené o jeden týden.

²¹ KOMÍNKOVÁ, M.; POHL, M. Přesčasy lékařů v národní, unijní a právně-komparativní perspektivě. In: *Parlamentní institut* [online]. 2015 [cit. 2016-3-5]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/en/sqw/ppi.sqw?d=1&t=39>.

²² KOMÍNKOVÁ, M.; POHL, M. Přesčasy lékařů v národní, unijní a právně-komparativní perspektivě. In: *Parlamentní institut* [online]. 2015 [cit. 2016-3-5]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/en/sqw/ppi.sqw?d=1&t=39>.

Německý zákoník práce stanovuje pouze denní maximum, nikoliv maximální možnou týdenní pracovní dobu. Denní maximum by pak nemělo překročit 8 hodin. V určitých případech, ale může denní pracovní doba dosahovat až 10 hodin, ovšem pouze pokud za 6 měsíců nebo 24 týdnů nepřekročí průměrně 8 hodin denně. Na pracovištích, která spadají do pohotovostních služeb je možné pomocí kolektivní smlouvy prodloužit pracovní dobu na více než 10 hodin denně.²³

Většina pracovních dohod patří do skupiny tzv. kolektivních pracovních dohod, jejichž průměrná týdenní pracovní doba by měla být 37,7 hodin týdně. Provedený výzkum, zmíněný ve studii č. 5.357 vypracované Parlamentním Institutem však ukázal, že Němci skutečně pracují až o 3 hodiny déle, tedy 40,3 hodin. Jedná se tedy o čtvrté nejvyšší číslo v EU.²⁴

Stejně jako v České republice, je i v Německu problematickou oblastí pracovní doba zaměstnanců ve zdravotnictví. Zejména mladí lékaři pravidelně překračují maximální možnou pracovní dobu. V březnu roku 2013 proběhl průzkum mezi 3 309 zaměstnanci ve zdravotnictví o jejich skutečné délce pracovní doby. Tři čtvrtiny dotázaných uvedly, že pracovali v průměru více než 48 hodin týdně. Zhruba 47% z nich uvedlo, že jejich skutečná týdenní pracovní doba dosahuje 49 až 59 hodin. Jedna čtvrtina respondentů pracovala v tomto časovém rozmezí dokonce 60 až 79 hodin a 3% tráví v zaměstnání více než 80 hodin týdně. Z výsledků tedy vyplývá, že celých 74% dotázaných pracuje více, než povolených 48 hodin týdně. Neuspokojivým faktem je i to, že 21% respondentů nemá přesčasy kompenzované ani finančně, ani pomocí náhradního volna a téměř tři čtvrtiny pozorují negativní vliv délky pracovní doby na své zdraví.²⁵

V 90. letech umožňovalo německé pracovní právo, aby zdravotní sestry v nemocnicích pracovaly v průměru až 60 hodin týdně, a to včetně neděl a státních

²³ KOMÍNKOVÁ, M.; POHL, M. Přesčasy lékařů v národní, unijní a právně-komparativní perspektivě. In: *Parlamentní institut* [online]. 2015 [cit. 2016-3-5]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/en/sqw/ppi.sqw?d=1&t=39>.

²⁴ KOMÍNKOVÁ, M.; POHL, M. Přesčasy lékařů v národní, unijní a právně-komparativní perspektivě. In: *Parlamentní institut* [online]. 2015 [cit. 2016-3-9]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/en/sqw/ppi.sqw?d=1&t=39>.

²⁵ KOMÍNKOVÁ, M.; POHL, M. Přesčasy lékařů v národní, unijní a právně-komparativní perspektivě. In: *Parlamentní institut* [online]. 2015 [cit. 2016-3-9]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/en/sqw/ppi.sqw?d=1&t=39>.

svátků s tím, že denní pracovní doba nesměla přesáhnout 10 hodin bez započítání přiměřených přestávek.

2.3.2 Spojené království Velké Británie a Severního Irska

Velká Británie se postavila již proti přijetí směrnice o pracovní době z roku 1993. Vzhledem k tomu, že byla směrnice zařazena mezi zdravotní a bezpečnostní opatření podle článku 129 Smlouvy o EU, neplatila v rámci hlasování jednomyslnost, ale kvalifikovaná většina, a Velká Británie se svým postojem neuspěla. Spojené království tedy následně podalo žalobu k Soudnímu dvoru Evropské unie, se kterou však také neuspělo.

Maximální týdenní pracovní doba je ve Velké Británii stanovena na 48 hodin. Jedná se o první zemi, která začala využívat opt-out, tudíž může zaměstnanec po dohodě se zaměstnavatelem toto týdenní maximum překročit. Pokud ale dochází k překračování týdenního maxima, musí za 17 týdnů činit týdenní průměr 48 hodin. U lékařů ve výcviku je možné tuto dobu prodloužit na 26 týdnů. Ve Velké Británii neexistuje přesně stanovené denní maximum, ve většině případů však nesmí pracovní doba překročit 13 hodin denně.²⁶

V britském zdravotnictví jsou největší problémovou skupinou záchranáři a lékaři na pohotovosti. Výzkum provedený v říjnu roku 2013 ukázal, že devět z deseti lékařů na urgentním příjmu běžně vykonává práci přesčas. V průzkumu, kterého se zúčastnilo 1077 zaměstnanců, bylo zjištěno, že 94% z nich vykonává práci přesčas nad zákonem stanovenou mez. Vzhledem k tomu, že je tento stav neudržitelný, uvažuje mnoho z nich o odchodu do zahraničí.²⁷ Lékaři ve výcviku získávají na základě dodatečně odpracovaných hodin doplňkový plat, jehož výše se odvíjí od množství přesčasové práce. Mladí lékaři tak dostávají za práci přesčas plat, který by za normálních okolností mohl být mezi 20% až 50% základního platu.

²⁶ KOMÍNKOVÁ, M.; POHL, M. Přesčasy lékařů v národní, unijní a právně-komparativní perspektivě. In: *Parlamentní institut* [online]. 2015 [cit. 2016-3-5]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/en/sqw/ppi.sqw?d=1&t=39>.

²⁷ COLLINS, N. Nine in ten emergency doctors ,working overtime'. In: *The Telegraph* [online]. 2013-10-8 [cit. 2016-2-23]. Dostupné z: <http://www.telegraph.co.uk/news/health/news/10361589/Nine-in-ten-emergency-doctors-working-overtime.html>.

2.3.3 Francie

Standardní pracovní doba je francouzským zákoníkem práce stanovena na 7 hodin denně, její maximum pak na deset hodin denně s tím, že v případě nutnosti je možné její překročení. K takovému kroku je však nutný souhlas inspektorátu práce. Nejpozději po 6 hodinách práce má zaměstnanec právo na dvacetiminutovou přestávku. Týdenní pracovní doba je ve Francii stanovena na pouhých 35 hodin týdně, ačkoliv dle výzkumu EUROFONDu pracují Francouzi ve skutečnosti 37,9 hodin týdně.

Francii byla vytýkána nejasná ustanovení ohledně délky pracovní doby lékařů, která vedla k tomu, že bylo ve veřejných nemocnicích možné překračovat směrnici stanovenou 48 hodinovou hranici. V roce 2013 byla Francie oficiálně vyzvána Komisí k respektování práv lékařů na dodržování maximální pracovní doby a minimálních dob odpočinku po výkonu mimořádné práce v noci. Komise vytýkala francouzskému zákoníku práce využívání opt-out pro nemocniční lékaře, ačkoli nebyly splněny podmínky touto směrnici stanovené. A to z toho důvodu, že po lékařích mohl být požadován výkon práce nad limit stanovený směrnici, aniž by k tomu udělili souhlas. V případě, že by lékaři takovou práci přesčas odmítli, neexistovaly žádné ochranné prostředky, které by tyto lékaře chránily. Podle Komise byla pravidla pro měření pracovní doby nemocničních lékařů nejasná, tudíž byli lékaři v praxi často povinni pracovat delší dobu. Dalším vytýkaným bodem byla zavedená praxe nemocnic, kdy lékaři, kteří jsou mimo svou pracovní dobu povoláni v noci k řešení mimořádných událostí, nemají nárok na přiměřený odpočinek před tím, než opět nastoupí do práce.²⁸

2.4 Revize směrnice 2003/88/ES

Návrh novely směrnice se na úrovni Rady a Evropského parlamentu projednával od září roku 2004. Cílem bylo, mimo jiné, vyřešit dopady rozsudků SIMAP a Jaeger, které se zabývaly otázkou fyzické přítomnosti lékařů při výkonu pracovní pohotovosti ve zdravotnickém zařízení. Přezkum některých ustanovení směrnice ukládá sama směrnice, konkrétně se jedná o ustanovení týkající se odchylek od referenčního období

²⁸ EUROPEAN COMMISSION. Working Time: Commission requests France to respect hospital doctors' rights to working hours limit and minimum rests periods [online]. 22.10.2015 [cit. 2016-3-13]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-820_en.htm.

pro použití článku 6 a možnosti nepoužívat článek 6 v případě, kdy dá pracovník k výkonu takové práce svůj souhlas.

Složitá jednání vedla v roce 2009 i Česká republika z pozice svého předsednictví v Radě v rámci dohodovacího výboru s Evropským parlamentem. Česká republika jednala jménem celé Rady, její snahy nalézt kompromisní text směrnice, na kterém by se shodla s Evropským parlamentem, však byly neúspěšné. Jednání ztroskotala právě na otázce výjimky opt-out. Evropský parlament totiž požadoval její zrušení, Rada naopak trvala na jejím zachování, ale za přísnějších podmínek pro její aplikaci členskými státy. Vzhledem k tomu, že se strany nedokázaly shodnout na žádném kompromisu, došlo v roce 2009 k odložení návrhu.²⁹ Stávající znění směrnice, které využívání opt-outu podmiňuje pouze souhlasem zaměstnance s tím, že bude pracovat déle, než 48 hodin týdně nadále platí a zároveň platí i závazný výklad Soudního dvora Evropské unie v otázce pracovní pohotovosti na pracovišti (tedy, že celá doba takové pohotovosti včetně doby nečinnosti se musí posuzovat jako pracovní doba).³⁰

2.4.1 Věcný obsah návrhu

Jak bylo již zmíněno v předchozí části, revize směrnice měla přinést větší srozumitelnost a jednoznačnější úpravu některých aspektů úpravy pracovní doby. Ačkoli bylo navrhovaných změn více, v rámci této práce budou krátce rozebrány pouze některé z nich. Jednalo se např. o připojení dvou nových definic do článku 2 směrnice, a to o definici „pracovní pohotovosti“ a „doby nečinnosti v průběhu pracovní pohotovosti“.

Cílem začlenění uvedených dvou definic bylo vymezit režim, který by byl použitelný v případě pracovní pohotovosti, a zejména tedy v případě doby nečinnosti v průběhu pracovní pohotovosti. Jak je uvedeno v návrhu nového článku 2a směrnice - doba nečinnosti v průběhu pracovní doby není pracovní dobou, pokud však vnitrostátní zákony nebo kolektivní smlouva, popř. dohoda mezi sociálními partnery, nestanoví

²⁹ ŠTEFKO, M. in BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 519.

³⁰ GOGOVÁ, R. in GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 21.

v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi jinak. Naopak období, ve kterých pracovník skutečně svoji činnost nebo svou funkci vykonává, se ve smyslu směrnice vždy považují za pracovní dobu.

Dalším navrhovaným bodem bylo vymezení podmínek, které mají členské státy dodržovat při odchýlení se od článku 6, v němž je upravena maximální délka týdenní pracovní doby. Podmínkou pro odchýlení se od článku 6 by bylo povolení tohoto postupu v kolektivní smlouvě nebo dohodě uzavřené mezi sociálními partnery. Povinnost poskytnout povolení prostřednictvím kolektivní smlouvy, by samozřejmě nebyla možná v případě, kdy by v podniku žádná kolektivní smlouva neplatila a ani by zde nepůsobilo žádné zastoupení zaměstnanců, které by bylo oprávněno v souladu s vnitrostátními předpisy nebo zvyklostmi kolektivní smlouvu nebo dohodu v této záležitosti uzavřít. V takovém případě by byl za dostačující považován souhlas pracovníka.

Povolení prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo dohody by bylo sice podmínkou nezbytnou, avšak nikoliv dostačující, protože by byl i nadále nutný souhlas pracovníka. Podmínky jsou tedy ve srovnání s předchozí úpravou vymezeny jasněji a přesněji.³¹

2.5 Vybraná judikatura Soudního dvora Evropské unie o pracovní době

Soudní dvůr Evropské unie podává závazný výklad právních předpisů EU v rámci řešení případů, které jsou mu předloženy. Takový výklad nezavazuje jen strany sporu, ale podává obecně i závazný výklad ustanovení evropského předpisu dotčeného rozsudkem.

V minulosti vydal Soudní dvůr Evropské unie řadu významných a zajímavých rozhodnutí, ve kterých se vyjádřil k dále uvedeným otázkám z oblasti úpravy pracovní doby. Precedenční rozhodnutí Evropského soudního dvora představují přelomová

³¹ RADA EVROPSKÉ UNIE. Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterým se mění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby [online]. 24.9.2004 [cit 2016-2-24]. Dostupné z: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=CS&f=ST%2012683%202004%20INIT>.

rozhodnutí z hlediska chápání pracovní doby, doby odpočinku a pracovní pohotovosti v kontextu evropského práva.

2.5.1 Pracovní pohotovost na pracovišti

Soudní dvůr Evropské unie podal závazný výklad definice pracovní pohotovosti hned v několika rozsudcích. Jednalo se o rozsudky SERGAS z roku 1999, SIMAP z roku 2000, Norbert Jaeger z roku 2003, Dellas z roku 2005 a Vorel z roku 2007. Pro úplnost je nutné uvést, že Směrnice neobsahovala a dosud ani neobsahuje samostatnou definici pracovní pohotovosti.

Soudní dvůr Evropské unie v těchto rozsudcích dospěl k názoru, že pokud zaměstnavatel požaduje po zaměstnanci během pracovní pohotovosti přítomnost na pracovišti, pak je celá tato doba považována za pracovní dobu, případně za práci přesčas. Pokud je však po zaměstnanci požadováno, aby byl kdykoliv dostupný, např. na telefonu, nebo doma, za pracovní dobu bude považován pouze takový čas, který zaměstnanec skutečně strávil výkonem práce.

Zmíněné rozsudky vyvolaly v Evropě řadu problémů, protože většina členských států zahrnovala do pracovní doby jen dobu samostatného výkonu práce během pracovní pohotovosti na pracovišti. Členské státy si byly vědomy skutečnosti, že plné respektování výše uvedených rozsudků může vést k ochromení některých oborů činností, ve kterých je institut pracovní pohotovosti na pracovišti hojně využíván. Problémy by pak nastaly zejména u zaměstnanců s vysokou specializací, kterých je omezený počet, jako jsou např. lékaři, záchranáři, nebo hasiči, a kteří jsou jen stěží nahraditelní nově přijatými zaměstnanci, kteří by svým rozvrhem směn zajistili vzniklý výpadek. A i kdyby byla možnost vzniklý výpadek tímto způsobem zajistit, vyžadovala by značné finanční náklady.

V září 2004 předložila Evropská komise Radě a Evropskému parlamentu ke schválení návrh novely uvedené směrnice, která obsahovala mimo jiné právě novou definici pracovní pohotovosti na pracovišti. Ta umožňovala, aby se do pracovní doby mohla zahrnout jen doba výkonu práce během pracovní pohotovosti. Jak je již uvedeno na jiném místě, jednání nad obsahem návrhu směrnice byla zdlouhavá a nevedla

k očekávané shodě, proto se členské státy uchýlily k řešení nastalých situací využíváním výjimky opt-out a umožnily tak zaměstnavatelům prodloužit délku týdenní pracovní doby. Tímto postupem členské státy nemusely přijímat nové zaměstnance a podstupovat větší finanční zátěž, ale zároveň bylo jejich jednání v souladu se směrnicí i závazným výkladem Soudního dvora Evropské unie.³²

Podobný postup zvolila i Česká republika. Zákoník práce nepřevzal přechodí právní úpravu pracovní pohotovosti na pracovišti a zahrnul celou dobu, kdy je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, do pracovní doby, jak vyplývá z ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Tento krok však problém s pracovní pohotovostí nevyřešil. Především ve zdravotnictví stále panovala tíživá situace, vzhledem k tomu, že stále chyběli lékaři, kteří by svým rozvrhem směn pokryli vzniklý výpadek. Z toho důvodu došlo k přijetí novely zákoníku práce, což se stalo zákonem č. 294/2008 Sb., který novelizoval nejen zákoník práce, ale i zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Tímto byl do zákoníku práce začleněn nový institut – další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví upravený v § 93a. Prostřednictvím tohoto institutu tedy Česká republika využila výjimky opt-out ze Směrnice 2003/88/ES.³³

2.5.2 Částečný zápočet pracovní pohotovosti do pracovní doby

V roce 2005 dospěl Soudní dvůr Evropské unie v rozsudku *Dellas* k názoru, že se celá doba pracovní pohotovosti musí posuzovat a započítávat do pracovní doby, a nelze tedy na základě určitého výpočtu započítávat do pracovní doby pouze část této pracovní pohotovosti.³⁴

³² GOGOVÁ, R. in GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 22.

³³ GOGOVÁ, R. in GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 23.

³⁴ GOGOVÁ, R. in GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 23 - 24.

2.5.3 Poskytování náhradních dob odpočinku

V rozsudku Norbert Jaeger dospěl Soudní dvůr Evropské unie k názoru, že pokud je z důvodu pracovní pohotovosti na pracovišti zkrácen odpočinek podle čl. 3 směrnice pod 11 hodin, musí být tento odpočinek poskytnut bezprostředně po skončení příslušných dob práce. Interpretačně značně složitý záměr soudu nelze vztahovat jen na případy, kdy zaměstnanec drží pracovní pohotovost na pracovišti mimo svou řádně rozvrženou směnu. Tento závěr dopadá na všechny případy, kdy dojde ke zkrácení minimálního denního odpočinku pod 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.³⁵

2.5.4 Pracovní pohotovost a odměňování

V rozsudku Vorel z roku 2007 dospěl Soudní dvůr Evropské unie k názoru, že v rozporu se směrnicí není, pokud členské státy odměňují odlišně dobu, kdy zaměstnanec skutečně vykonává práci během pracovní pohotovosti na pracovišti a dobu, kdy jen čeká na případný výkon nějaké práce během pracovní pohotovosti na pracovišti. Důležité však je, aby se celá doba pracovní pohotovosti započítala do pracovní doby. Tento případ bude blíže rozebrán v rámci kapitoly o pracovní pohotovosti.

Vzhledem k tomu, že dotčená směrnice vůbec neupravuje otázku odměňování, nemohl k této otázce soud podat žádné stanovisko. Žalobcem byl český lékař Vorel, jehož cílem bylo, aby Soudní dvůr Evropské unie potvrdil jeho názor, že mu za dobu pracovní pohotovosti bez výkonu práce náleží plat jako za výkon práce, a nikoliv pouze odměna za pracovní pohotovost, která byla nižší než plat.³⁶

³⁵ GOGOVÁ, R. in GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 24.

³⁶ GOGOVÁ, R. in GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 24.

2.5.5 Výjimka opt-out

V rozsudku Pfeiffer z roku 2004 dospěl Soudní dvůr Evropské unie k názoru, že je nedostatečné, aby pro použití opt-outu stačovala pouze dohoda v kolektivní smlouvě. Zaměstnanec musí dát vždy individuální souhlas s tím, že bude pracovat více než 48 hodin týdně včetně práce přesčas.³⁷

³⁷ GOGOVÁ, R. in GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 24.

3 Úprava pracovní doby podle zákoníku práce

Ustanovení vztahující se k pracovní době jsou upravena v části čtvrté zákoníku práce, konkrétně tedy v rozmezí §78 - § 100 daného zákona. Pracovní dobou je jakákoli doba strávená na pracovišti, nebo mimo ně, během níž zaměstnanec plní pracovní úkoly, nebo je takové úkoly povinen plnit. Pokud se tedy zaměstnanec nachází na pracovišti, jedná se nejen o dobu, v níž je povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, ale i o dobu, v níž je k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele připraven.³⁸ K naplnění pojmu pracovní doby nicméně nestačí pouze prostá přítomnost zaměstnance na pracovišti, protože zaměstnanec se na příklad může zdržet po směně vyřizováním osobních záležitostí, ale musí se jednat o výkon práce, nebo o připravenost zahájit výkon práce bezprostředně po pokynu zaměstnavatele.³⁹

Za pracovní dobu nicméně nelze označit takovou dobu, ve které zaměstnanec pracuje v rozporu s příkazy či zájmy zaměstnavatele ať už pro sebe, nebo pro jiný subjekt odlišný od zaměstnavatele. Samotným označením určité doby jako doby pracovní není kladen žádný nárok na množství, kvalitu dosažených pracovních výsledků či intenzitu pracovní aktivity zaměstnance. V definici není úmyslně rozlišeno, zda se jedná o výkon práce soustružníka, který po spuštění soustruhu nepřetržitě obrábí, nebo například o obvodního lékaře, který na svém pracovišti čeká na pacienta.⁴⁰

Pracovní doba je časovým úsekem, během něhož má zaměstnavatel právo a zároveň povinnost přidělovat zaměstnanci práci, upravuje tedy obsah pracovního poměru z časového hlediska. Zaměstnanec vykonává práci na základě pokynů zaměstnavatele, jeho jménem a v neposlední řadě na jeho odpovědnost a náklady. Zaměstnanci vzniká uzavřením pracovního poměru zákonná povinnost konat práci osobně, zaměstnavatel na druhé straně musí zaměstnanci práci přidělovat, přičemž musí být neustále dodržovány pracovní podmínky stanovené právními předpisy.

³⁸ Ust. § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

³⁹ BRŮHA, D. in BRŮHA, Dominik a Eva PROŠKOVÁ. *Zdravotnická povolání*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s 400.

⁴⁰ KNEBL, P. in ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem : k 1.1.2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016, s. 172.

Právní úprava délky pracovní doby v zákoníku práce vychází především z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 1, o pracovní době v průmyslu a zároveň podléhá právu Evropského společenství. Definice pracovní doby představuje úplnou transpozici čl. 2 odst. 1 Směrnice, na kterou jsem se zaměřila blíže v předchozí kapitole. Maximální délka pracovní doby je v obou případech stanovena totožně na 48 hodin včetně práce přesčas. Právní úpravu pracovní doby nalezneme jak v zákoníku práce, tak případně v jiných pracovněprávních předpisech a na jejich základě uzavřených kolektivních smlouvách. Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku platí obecně pro všechny zaměstnance v pracovním poměru s tím že, odchylky, dle § 100 odst. 1 a 2 zákoníku práce stanoví vláda nařízením pro zaměstnance v dopravě, případně pro členy jednotky hasičského záchranného sboru podniku, který je složen ze zaměstnanců zaměstnavatele.

Pracovní dobou je i práce přesčas, jelikož i v této době dochází k realizaci vzájemných práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že právní úprava určuje maximální rozsah přesčasové práce, nemůže být výkon práce realizován ve větším rozsahu, i kdyby to odůvodňovaly potřeby a vůle smluvních stran. „Z hlediska dobrých mravů vyplývá požadavek, aby za pracovní dobu byly považovány také ty časové úseky, kdy zaměstnanec koná přirozenou potřebu či doby drobné ztráty pozornosti a pracovního nasazení.“⁴¹ Zaměstnanec je nicméně odměňován za výkon práce, nikoli za dobu strávenou na pracovišti.

Zákonná úprava poskytuje zaměstnavateli řadu nástrojů, díky nimž může využít práci zaměstnance s ohledem na potřeby realizace své činnosti. Zaměstnavatel má, kromě práva na sjednání přiměřeného rozsahu pracovního úvazku zaměstnance, také právo jednostranně rozvrhovat zaměstnanci pracovní směny a určit jejich začátek a konec, jak je stanoveno v § 81 odst. 1 zákoníku práce. Na základě ustanovení § 93 odst. 2 zákoníku práce může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci výkon práce přesčas, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, pokud je toho třeba z vážných technických důvodů a za podmínek stanovených v § 91 odst. 2 až 4 zákoníku práce i ve dnech pracovního klidu. Zaměstnavatel má dále na základě ustanovení § 95 odst. 1 zákoníku práce právo požadovat po zaměstnanci pracovní pohotovost, ke které

⁴¹ ŠTEFKO, M. in BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 516.

je třeba souhlasu zaměstnance, což je bezesporu projevem ochranné funkce pracovního práva. Co se dále týká rozvrhování pracovní doby, kromě možnosti jejího nerovnoměrného rozvržení, má zaměstnavatel také právo uplatnit kontingent pracovní doby, pokud je tento institut upraven v kolektivní smlouvě, popř. ve vnitřním předpise zaměstnavatele nepůsobí-li zde odborová organizace.

Samozřejmě je také třeba rozvést ochrannou funkci pracovního práva, která v řadě případů prolíná právě výše zmíněná práva zaměstnavatele. Zákonná úprava obsahuje řadu ustanovení chránící zaměstnance před přetěžováním, garantuje mu právo na zvláštní odměnu při zvýšeném pracovním úsilí a zejména chrání jeho právo na dobu odpočinku. Na minimální požadavky na podporu zlepšování pracovního prostředí, zabezpečování vyšší úrovně ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků klade důraz i Směrnice, která mimo jiné garantuje vytvoření uspokojivých a bezpečných podmínek v pracovním prostředí každého pracovníka. Směrnice ve svém recitálu zároveň staví zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků nad zájmy ekonomické povahy, přičemž přináší úpravu minimálních dob odpočinku a maximální délku týdenní pracovní doby, jak je již uvedeno na jiném místě této práce.

Jako prostředek ochrany zaměstnance slouží omezení pracovní doby, jak je uvedeno v § 79 odst. 1 zákoníku práce, na 40 hodin týdně kromě výjimek uvedených v § 79 odst. 2 zákoníku práce. Zákon dále v ustanovení § 83 stanovuje, že maximální délka pracovní směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Zaměstnanec a zaměstnavatel spolu mohou sjednat kratší pracovní dobu, než je rozsah uvedený ve výše zmíněném § 79 zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že v určitých provozech je nutno zajistit i noční práci, upravuje zákoník práce omezení délky směny zaměstnance pracujícího v noci, která nesmí překročit osm hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, nejde-li o případ stanovený dále v ustanovení § 94 odst. 1 zákoníku práce. Nedílnou součástí ochranné funkce je samozřejmě i přestávka na jídlo a oddech a bezpečností přestávka, má-li na ni zaměstnanec právo dle zvláštních právních předpisů, odpočinek mezi směny a odpočinek v týdnu, omezení výkonu práce ve svátek a ve dnech pracovního klidu a v neposlední řadě samozřejmě přiměřené rozvržení pracovní doby

do pracovních směn.⁴² Zaměstnavatel je v přidělování práce zaměstnanci omezen délkou pracovní doby a jejím rozvržením, musí tedy zaměstnanci ukládat povinnosti tak, aby je byl zaměstnanec schopen splnit v rámci předem stanovené pracovní směny. Ustanovení § 300 zákoníku práce dokonce stanovuje zaměstnavateli povinnost brát v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, čas na jeho přirozené potřeby, jídlo a oddech a samozřejmě také neustále dodržovat předpisy sloužící k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Otázkou zůstává, do jaké míry je toto ustanovení v praxi skutečně dodržováno.

Možnost upravit práva a povinnosti odlišně od zákoníku práce je obecně stanoveno v §4 zákoníku práce. Odchylná úprava nicméně nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo, nebo povinnost stanovená zákoníkem práce nebo kolektivní smlouvou jako nejméně, nebo nejvíce přípustné. Pokud zaměstnavatel dodrží tuto zásadu, může se při rozvrhování pracovní doby odchýlit od zákoníku práce, taková úprava může být provedena jak v pracovní smlouvě, nebo v jiné dohodě, tak i v kolektivní smlouvě, nebo ve vnitřním předpise. Ustanovení příkazující určitý postup musí být vždy zohledněna, stejně jako ustanovení stanovující maximální možný rozsah konané práce, viz např. výše zmíněná přesčasová práce.

V zákoníku práce z roku 1965, byla pracovní doba definována jako doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, což je ve srovnání s dnešní úpravou poměrně strohým ustanovením.⁴³ Nové pojetí pracovní doby souvisí s přijatou změnou v úpravě pracovní pohotovosti, konkrétně tedy s úplným zrušením institutu pracovní pohotovosti na pracovišti. Zákoník práce z roku 1965 totiž umožňoval výkon pracovní pohotovosti na pracovišti, což již dnešní úprava nepřipouští. Na základě ustanovení § 95 odst. 2 zákoníku práce z roku 1965 se zaměstnavatel mohl domluvit se zaměstnancem na výkonu pracovní pohotovosti na pracovišti v maximálním rozsahu 400 hodin v kalendářním roce. Pokud však během pracovní pohotovosti nedošlo k výkonu práce, nebyla tato doba započítána do pracovní doby a zaměstnanci příslušela pouze odměna dle zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost, práci přesčas v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. Ke zrušení

⁴² HŮRKA, P. in GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 29.

⁴³ Ust. § 83 odst. 1 zákona zákoníku práce.

pracovní pohotovosti na pracovišti, a tedy i ke změně definice pojmu pracovní doby vedla zejména judikatura Soudního dvora EU.

Soudní dvůr EU totiž ve svém rozsudku ve věci *Zemské město Kiel versus Norbert Jaeger* stanovil, že pohotovostní služba vykonávána na místě určeném zaměstnavatelem představuje ve svém celku pracovní dobu, dokonce i tehdy když zaměstnanec smí na svém pracovišti odpočívat, nejsou-li vyžadovány jeho služby. Odlišná úprava národních legislativ (tedy nezapočítávání pracovní pohotovosti do pracovní doby nedošlo-li k výkonu práce), byla označena jako úprava, která je v rozporu se směrnicí 93/104 Evropského společenství.⁴⁴ Současný zákoník práce pak transponoval směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003, o některých aspektech pracovní doby, která vnesla do nové úpravy řadu změn, včetně právě nové definice klíčového pojmu pracovní doby. Směrnice totiž ve svém článku 2 definuje pracovní dobu jako jakoukoli dobu, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Z uvedeného lze tedy dovodit, že k naplnění pojmu pracovní doby stačí pouhá fyzická přítomnost zaměstnance na pracovišti. Úprava pracovní pohotovosti na pracovišti již tedy není v současném zákoníku práce obsažena, protože by byla úpravou nadbytečnou, vzhledem k tomu, že pouhá přítomnost zaměstnance na pracovišti, která je vyžadována zaměstnavatelem, je ze zákona vždy pracovní dobou.

Do úpravy pracovní doby jako takové spadá nejen stanovení její délky, ale i úprava práce přesčas, noční práce a pracovní pohotovost, kterými se bude práce zabývat dále.

⁴⁴ BRŮHA, D. in BRŮHA, Dominik a Eva PROŠKOVÁ. *Zdravotnická povolání*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s 400-401.

4 Délka a rozvržení pracovní doby

Pro délku pracovní doby zaměstnavatelé v praxi často používají výraz pracovní úvazek, ačkoli se nejedná o zákonný pojem. V této kapitole bude pojednáno jak o délce pracovní doby, tedy o době, kterou pracovník tráví v práci, tak o jejím rozvržení.

4.1 Délka pracovní doby

Délka pracovní doby je zákoníkem práce upravena jako doba týdenní. U zaměstnance pracujícího v jednosměnném pracovním režimu činí stanovená týdenní pracovní doba nejvýše 40 hodin týdně. Týden je tradiční časovou veličinou užitou již v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 1/1919 o pracovní době v průmyslu a později i v čl. 6 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES. Směrnice ve svém čl. 6 písm. b) stanovuje, že průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů nesmí překročit 48 hodin. Směrnice tedy stanovila maximální délku, na druhou stranu ale umožnila členským státům EU určit si samostatně stanovenou týdenní pracovní dobu a počet přesčasových hodin. Česká republika ponechala týdenní pracovní dobu na tradičních 40 hodinách a zbytek připadl na práci přesčasovou.⁴⁵

V závislosti na druhu práce, věku, nebo na formě pracovního režimu může být pracovní doba zkrácena pod uvedenou hranici. Ustanovení § 79 odst. 2 zákoníku práce upravuje kratší délku stanovené týdenní pracovní doby u zaměstnanců pracujících v méně příznivých pracovních podmínkách, jako jsou zaměstnanci pracující ve dvousměnném, třisměnném, nebo nepřetržitém provozu a pro některé zaměstnance pracující v podzemí. V případě zaměstnanců pracujících ve dvousměnném provozu stanovuje zákoník práce nejvyšší pracovní dobu v rozsahu 38,75 hodin a pro zaměstnance pracující v třisměnném a nepřetržitém provozu v rozsahu 37,5 hodin.

Omezení délky pracovní doby vyplývá mimo jiné z § 1a zákoníku práce, ve kterém se nacházejí základní zásady pracovněprávních vztahů, v tomto případě je

⁴⁵ KNEBL, P. in ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem : k 1.1.2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016, s. 174.

na místě zmínit zejména zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a zásadu uspokojivých pracovních podmínek. Úprava stanovení délky pracovní doby je relativně kogentní, zaměstnavatel tak musí respektovat stanovené limity omezující délku pracovní doby a minimální doby odpočinku.⁴⁶ Zákonodárce omezil množství hodin výkonu práce nejen z důvodu ochrany zdraví pracovníka, ale i z důvodu ochrany jeho mimopracovních aktivit.

4.1.1 Zkrácená pracovní doba

Stanovená zákonná pracovní doba může být zkrácena, a to bez snížení mzdy, v kolektivní smlouvě, nebo ve vnitřním předpise zaměstnavatele.⁴⁷ Zákoník práce nestanovuje minimální délku zkrácené pracovní doby, proto záleží čistě na úpravě stanovené v kolektivní smlouvě, nebo na rozhodnutí zaměstnavatele ve vnitřním předpise. Zkrácení pracovní doby ve vnitřním předpise, nebo v kolektivní smlouvě je však možné pouze u zaměstnavatelů provozujících podnikatelskou činnost. Zaměstnavatelé uvedení v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce takto zkrátit týdenní pracovní dobu nemohou.⁴⁸ Stanovenou týdenní pracovní dobou je tedy jak pracovní doba stanovená přímo zákoníkem práce, tak i pracovní doba zkrácená podle vnitřního předpisu, nebo kolektivní smlouvy. Stanovená týdenní pracovní doba je významná z hlediska definice přesčasové práce, která bude podrobněji rozebrána v následujících částech. Cílem zkrácené pracovní doby je ochrana života a zdraví zaměstnanců v mimořádně fyzicky či psychicky náročných provozech.⁴⁹

4.1.2 Kratší pracovní doba

Kratší pracovní doba je sjednána mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem buď v pracovní smlouvě, nebo v jiné individuální dohodě. Zaměstnanci přísluší pouze taková mzda, nebo plat odpovídající takto sjednané kratší pracovní době. Pokud

⁴⁶ BĚLINA, M. Pracovní právo po novém občanském zákoníku. In: *Masarykova univerzita: Právnická fakulta* [online]. 2013 [cit. 2016-2-26]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/003.html>.

⁴⁷ § 79 odst. 3 zákoníku práce.

⁴⁸ Stát, územní samosprávný samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace a školská právnická osoba vznikající na základě školského zákona.

⁴⁹ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 477.

by zaměstnanec se sjednáním kratší pracovní doby nesouhlasil, musí mu zaměstnavatel přidělovat práci ve stanovené týdenní pracovní době. Stejně tak není možné bez souhlasu zaměstnance kratší pracovní dobu sjednanou v pracovní smlouvě, nebo jiné dohodě opět rozšířit. Pokud by zaměstnanec souhlasil s opětovným rozšířením rozsahu pracovní doby na základě rozhodnutí zaměstnavatele již předem, vzdal by se svého práva, které mu zákoník práce přiznává.⁵⁰

Dohodu je možné uzavřít na dobu určitou i neurčitou. Pokud je však dohoda sjednána bez časového limitu a zaměstnavatel nesouhlasí s požadavkem zaměstnance na rozšíření rozsahu pracovní doby, nezbude zaměstnanci než v kratší pracovní době nadále pracovat, popř. ze zaměstnání odejít.⁵¹ V praxi bývá kratší pracovní doba nazývána jako práce na částečný úvazek. Zaměstnanec nemá na sjednání kratší pracovní doby automatický nárok, bude tudíž záležet na zaměstnavateli, zda bude s požadovanou kratší pracovní dobou souhlasit.

Výjimkou jsou určité skupiny chráněných zaměstnanců, jako jsou těhotné zaměstnankyně, zaměstnanci pečující o dítě mladší 15 let, nebo závislé osoby. Zaměstnavatel může odmítnout žádost zaměstnanců spadajících do jmenovaných skupin pouze z vážných provozních důvodů. V připravované novele zákoníku práce je navrhováno doplnit do ustanovení § 241 odst. 2 povinnost zaměstnavatele sdělit zaměstnankyni nebo zaměstnanci důvod nevyhovění jejich žádosti v písemné podobě. Tento krok by dle mého názoru mohl vést k větší redukci zamítavých stanovisek zaměstnavatele s ohledem na nebezpečí případných soudních sporů.

Otázkou vážných provozních důvodů se v několika případech zabýval Nejvyšší soud. V roce 2003 se zabýval případem zdravotní sestry, která z důvodu péče o své nezletilé děti požádala zaměstnavatele o úpravu pracovní doby tak, aby byla zařazována na noční, sobotní a nedělní služby, během nichž mohl péči o nezletilé zajistit její manžel. Zaměstnavatel žádost odmítl s odůvodněním, že by posléze musel vyhovět i dalším zaměstnankyním se stejnými požadavky. Nejvyšší soud argumentaci zaměstnavatele odmítl a rozhodl, že vážnými provozními důvody nemůže být obava

⁵⁰ ŠTEFKO, M. in BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 527.

⁵¹ RANDLOVÁ, N. in VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 213.

zaměstnavatele, že jestliže vyhoví žádosti svého zaměstnance o úpravu pracovní doby, bude muset vyhovět i případným dalším žádostem oprávněných zaměstnanců.⁵²

V roce 2010 se Nejvyšší soud zabýval hodnocením vážných provozních důvodů v souvislosti s případem pražské soudkyně, které byla zkrácena pracovní doba na 20 hodin týdně z důvodu péče o nezletilé dítě. Zaměstnavatel posléze zkrácení pracovního úvazku zrušil z důvodu nedostatečné kapacity soudců, kteří by byli schopni zvládnout nárůst práce způsobený kratším pracovním úvazkem této soudkyně. V tomto případě se Nejvyšší soud přiklonil na stranu zaměstnavatele a uvedl, že personální situace může být posouzena jako vážný provozní důvod, pro který je možné žádost zaměstnance o úpravu kratší pracovní doby odmítnout. Podobný případ pak Nejvyšší soud řešil i v roce 2014, ve kterém shrnul předchozí uvedené závěry a navíc ale zdůraznil, že smyslem právní úpravy zkrácené pracovní doby podle ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce je umožnit uvedeným zaměstnancům vykonávat práci v zaměstnaneckém poměru s ohledem na jejich omluvitelné rodinné i osobní povinnosti. Z toho důvodu je třeba posuzovat možnosti zaměstnavatele vždy zejména s ohledem na zájmy těchto zaměstnanců.⁵³

4.2 Rozvržení pracovní doby

Zaměstnavatel je na základě ustanovení § 84 zákoníku práce povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby, s nímž (popř. s jeho změnou) musí zaměstnance seznámit nejméně dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, nedohodne-li se se zaměstnancem jinak. Výjimkou jsou zaměstnanci pracující v kontu pracovní doby, kteří musí být s rozvrhem seznámeni jen jeden týden před začátkem konta nebo před začátkem jakékoli jiné změny.⁵⁴ Zákoník práce zachoval pravidlo

⁵² DEMOVÁ, K. Kdy má zaměstnanec nárok na kratší pracovní dobu? In: *E-pravo.cz* [online]. 6.11.2014 [cit. 2016-4-1]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-ma-zamestnanec-narok-na-kratsi-pracovni-dobu-95630.html>.

⁵³ DEMOVÁ, K. Kdy má zaměstnanec nárok na kratší pracovní dobu? In: *E-pravo.cz* [online]. 6.11.2014 [cit. 2016-4-1]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-ma-zamestnanec-narok-na-kratsi-pracovni-dobu-95630.html>.

⁵⁴ Jedná se o způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace. Při uplatnění konta pracovní doby se předpokládá, že zaměstnavatel bude zaměstnanci přidělovat práci v takovém rozsahu, v jakém to bude odpovídat jeho potřebě a délka pracovní doby se tak bude v jednotlivých týdnech lišit.

obsažené již v zákoníku práce z roku 1965, tedy že se pracovní doba rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne s přihlédnutím k tomu, aby nebylo rozvržení v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.

Jednoduché rozvržení pracovní doby, osm hodin denně od pondělí do pátku, se v případě zdravotnických zařízení týká zejména administrativních pracovníků. Zdravotničtí pracovníci obvykle slouží v tzv. krátkém a dlouhém týdnu, v některých případech i v různě dlouhých směnách, obvykle s pravidelným i nepravidelným střídáním denních 7,5 a nočních 12 hodinových směn.⁵⁵

Při vypracování písemného rozvrhu týdenní pracovní doby vychází zaměstnavatel nejen z podmínek provozu zdravotnického zařízení, ale zejména i z potřeb pacientů. Na základě toho vypracovává rozvrh pracovní doby pro co nejlepší využití zdravotnického zařízení i jeho zaměstnanců. Zdravotnictví na druhou stranu patří mezi oblasti, v nichž není možné pracovní dobu přesně naplánovat. Ke zdravotnickým úkonům bude samozřejmě docházet v rámci „základní“ pracovní doby, nicméně potřeba lékařské pomoci, zejména v případě tzv. akutní medicíny, může vyvstat kdykoliv, a proto je nutné, aby zdravotnická zařízení byla schopna v takových případech zasáhnout. S ohledem na tento fakt je zřejmé, že v určitých zdravotnických zařízeních je nutné poskytovat zdravotní péči nepřetržitě, a to zejména v takových, kde se nacházejí různá oddělení lůžkové péče. I z toho důvodu dochází k hojnému využívání institutu pracovní pohotovosti, díky kterému je možné v případě naléhavé potřeby přivolat další lékaře. Vypracované rozvrhy týdenní pracovní doby musí přesto respektovat všechna ustanovení zákoníku práce týkající se rozvržení pracovní doby, a to zejména ustanovení upravující nepřetržitý odpočinek zaměstnance mezi dvěma směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu.

Zaměstnavatel má možnost uzavřít se zaměstnancem dohodu ohledně kratší doby seznamování, pokud by mu to např. z provozního hlediska vyhovovalo více a zároveň by zde existovala vůle zaměstnance zákonem stanovenou dvoutýdenní (popř. jednotýdenní v případě konta pracovní doby) dobu zkrátit. Zákoník práce konkrétní limit nestanovuje a ani v odborné literatuře nepanuje jednoznačný názor.

⁵⁵ Směna je část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.

Martin Štefko je nicméně toho názoru, že s ohledem na § 1 odst. 2 občanského zákoníku je možné předmětnou lhůtu zkrátit až na jeden kalendářní den před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. „*Zákoník práce zde totiž nestanoví minimální délku lhůty, a tak při nedostatku jiné speciální úpravy není důvod pro vyloučení aplikace pravidel obecného občanského práva, zejména principu, že slib zavazuje a smlouvy mají být splněny. Ochrana slabší strany – zaměstnance je totiž zohledněna v pravidlech ObčZ in abstracto. Zkrátit lhůtu pro seznámení s rozvrhem směn tak lze i na dobu jednoho kalendářního dne, pokud to není v konkrétním případě naprosto výjimečně v rozporu s dobrými mravy. Nejde tu ovšem o jakákoli pravidla dobrých mravů, ale pouze o taková, na kterých je nutno trvat bezvýhradně, tzn., jejichž vynucení nelze zcela přenechat autonomii jednotlivce.*⁵⁶ Taková dohoda by, dle mého názoru, byla pro zaměstnance velmi nepříznivá, protože ačkoli je častým trendem dnešní doby věnování většiny času a úsilí pracovnímu životu na úkor života soukromého, možnost zaměstnavatele rozvrhovat, nebo měnit rozvrh týdenní pracovní doby pouze s jednodenním předstihem by silně zasahovala do soukromé sféry zaměstnancova života. V současné době projednávaná novela zákoníku práce však pamatuje i na tento případ. V novém ustanovení § 84 zákoníku práce pak bude stanoveno, že doba seznámení nesmí být v daném případě kratší než dva dny. Ačkoli kvituji navrhovanou změnu, považuji za vhodnější, kdyby se jednalo alespoň o třídní dobu seznámení. V případě, že dojde k uzavření dohody, je čistě z hlediska prokazatelnosti jistě vhodnější uzavřít takovou dohodu v písemné formě.⁵⁷

Zaměstnanec je povinen být na svém pracovišti se začátkem směny a odcházet z něho až po skončení směny. Zaměstnanec je tedy povinen být připraven k výkonu práce se začátkem pracovní doby. Poskytovatel zdravotní péče je navíc oprávněn požadovat po zdravotnickém pracovníkovi před začátkem vlastní směny výkon nezbytných úkonů, jako je např. převlečení z civilního oděvu do oděvu pracovního, nebo nasazení stanovených ochranných pracovních prostředků. O výkon práce se však nejedná.

⁵⁶ ŠTEFKO, M. in BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 532.

⁵⁷ RANDLOVÁ, N. in VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 218.

Před novelizací provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. obsahoval zákoník práce ustanovení § 84a, ve kterém bylo stanoveno, že pokud byla sjednána jiná úprava pracovní doby, nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin. Někteří autoři vykládali ustanovení § 84a zákoníku práce jako možnost sjednat takovou úpravu pracovní doby, která nemusí respektovat některá ochranná ustanovení zákoníku práce. Z toho důvodu lze jistě vypuštění tohoto ustanovení označit za krok prospěšný. Ačkoli došlo k vypuštění zmíněného ustanovení, smluvní strany mají stále možnost dohodnout se na jiné úpravě pracovní doby, pokud při tom nedojde k porušení kogentních ustanovení zákoníku práce o maximální délce pracovní doby a minimální délce dob odpočinku. Tímto způsobem se mohou dohodnout např. na jiném počátku a konci pracovní doby, nebo o zařazení zaměstnanců pouze do určitých pracovních směn.⁵⁸

4.2.1 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

Na základě ustanovení § 78 odst. 1 písm. l) zákoníku práce platí, že při rovnoměrném rozvržení pracovní doby zaměstnavatel rozvrhuje stanovenou týdenní pracovní dobu, popř. kratší pracovní dobu na jednotlivé týdny. Hlavní charakteristikou rovnoměrného rozvržení pracovní doby je tedy ta skutečnost, že v každém jednotlivém týdnu je zaměstnanci rozvržen stejný počet hodin, tedy že délka pracovní doby je v každém týdnu stejná.

4.2.2 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Nerovnoměrně-li zaměstnavatel zaměstnanci stanovenou týdenní pracovní dobu, případně sjednanou kratší pracovní dobu rovnoměrně na jednotlivé týdny, jedná se o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Základní charakteristikou je v tomto případě skutečnost, že délka pracovní doby zaměstnance je v jednotlivých týdnech různá, tedy že zaměstnanec odpracuje v jednotlivých týdnech různý počet hodin. V praxi je často užíván termín „krátký a dlouhý týden“.

Zaměstnavatel rozvrhuje na každý týden pracovní dobu podle svých provozních potřeb, přesto musí rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, případně kratší

⁵⁸ ŠTEFKO, M. in BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 533.

pracovní dobu v průměru na vyrovnávací období trvající nejdéle 26 týdnů. Výhodnější postavení má pak zaměstnavatel, na jehož pracovišti působí odborová organizace, se kterou může v kolektivní smlouvě sjednat vyrovnávací období až na 52 týdnů. U řady zaměstnavatelů bývá obtížné předem přesně naplánovat požadovaný objem práce konkrétního zaměstnance, popř. konkrétního provozu zaměstnavatele na nějaké delší období.

Práce v nerovnoměrně rozvržené pracovní době je velmi častým jevem právě u nepřetržitých provozů, jako jsou např. zdravotnická zařízení. A právě z hlediska praxe ve zdravotnictví je velmi důležité optimální nastavení vyrovnávacího období, během něhož má dojít k vyrovnání různě dlouhé doby, kterou zaměstnanci odpracují v jednotlivých týdnech. V praxi se ukázalo, že vyrovnávací období stanovené např. na pouhé čtyři týdny je příliš krátkým časovým úsekem, neboť se v takovém období nestačí vyrovnat různě dlouhá pracovní doba odpracovaná zaměstnancem v jednotlivých týdnech. Z hlediska organizace práce je pak spíše doporučováno delší vyrovnávací období v alespoň osmi týdenní délce. Na druhé straně je nutné znovu konstatovat, že může být velmi obtížné předem přesně plánovat požadovaný objem práce konkrétního zaměstnance, oddělení, nebo kliniky, tudíž plánování rozvrhu pracovní doby na delší dobu dopředu klade značné nároky na vedoucí zaměstnance v nemocnicích, kteří jsou za zpracování daného rozvrhu odpovědní.⁵⁹

⁵⁹ BRŮHA, D. in BRŮHA, Dominik a Eva PROŠKOVÁ. *Zdravotnická povolání*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 412-414.

5 Směna

Směnou se dle §78 odst. 1 písm. c) zákoníku práce považuje „část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat“. Definice nicméně nestanovuje, že by celá směna musela být odpracována během 24 hodin po sobě jdoucích.⁶⁰ Začátek a konec směn určuje dle ustanovení § 81 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel. Veškerá práce konaná nad rámec týdenní pracovní doby je tedy prací přesčasovou a jako taková se do směny v právním slova smyslu nezapočítává, nemůže proto být předem plánována ani rozvrhována a jako taková nemůže být ani nedílnou součástí směny.

Co se doby trvání směny týče, ustanovení § 83 zákoníku práce stanovuje, že nejdelší možná délka nesmí přesáhnout 12 hodin. Není tedy možné hovořit o 14 hodinové směně, jednalo by se o směnu dvanáctihodinovou, na níž by například mohla navazovat dvouhodinová přesčasová práce. Dvanáctihodinová směna může být určena i v případě rovnoměrného rozvržení pracovní doby.⁶¹ V tomto případě nastupuje právě ochranná funkce pracovního práva, a to u zaměstnanců mladších 18 let, u nichž nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin.⁶² Naopak dle nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, rozvrhuje zaměstnavatel provozující obchodní leteckou dopravu pracovní dobu členům posádky letadla až do 18 hodinových směn.⁶³

Zaměstnavatel může pracovní dobu rozvrhnout do jednosměnného, dvousměnného, třisměnného nebo nepřetržitého pracovního režimu. V ustanovení § 350a zákoníku práce nalezneme vymezení délky týdne jako sedm po sobě následujících kalendářních dnů.

V řadě zdravotnických zařízení dochází k tomu, že vedle sebe po určitou dobu pracují na stejném oddělení dvě skupiny zdravotnických pracovníků s tím, že jedna

⁶⁰ ŠTEFKO, M. in BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 516.

⁶¹ BOGNÁROVÁ, V. in BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 208.

⁶² Ust. § 79a zákoníku práce.

⁶³ Ust. § 22 nařízení vlády č. 589/2006.

skupina nastoupí na směnu dříve a tudíž i dříve skončí, zatímco druhá začíná a končí později. Tedy pro příklad by jedna část zdravotnických pracovníků nastoupila do práce v šest hodin ráno a skončila v půl sedmé večer, zatímco druhá skupina zdravotnických pracovníků by na totéž pracoviště nastoupila až v pět hodin večer a skončila v půl šesté ráno následujícího dne. Nejedná se o dvousměnný pracovní režim, protože souběžný výkon práce obou skupin zaměstnanců přesahuje jednu hodinu, není tedy splněna podmínka uvedená v ustanovení § 78 odst. 2 zákoníku práce, ve kterém je stanoveno, že „*ustanovení odstavce 1 písm. d) až f) platí i v případě, kdy při pravidelném střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, avšak jen po dobu nejvýše 1 hodiny*“. Z tohoto důvodu nemají tito pracovníci nárok na zkrácenou týdenní pracovní dobu v délce 38,75 hodin týdně, ale musí odpracovat klasickou týdenní pracovní dobu v délce 40 hodin.

Takováto praxe je typická zejména na chirurgických odděleních, nebo jiných lůžkových odděleních nemocnic. Na výše uvedeném příkladu je patrná zbytečná a neodůvodněná přísnost současné právní úpravy. Nejen ve zdravotnických zařízeních pak může běžně docházet k situacím, kdy se na jednom pracovišti střídají zaměstnanci různých směn, a přesto se čistě z hlediska zákoníku práce bude jednat o pracovníky zařazené do jednosměnného pracovního režimu. Ačkoli se jedná o ustanovení, od něž se není možné ve smyslu § 2 zákoníku práce odchýlit, existují v praxi zřetelné tendence k jeho vědomému i nevědomému obcházení, popř. i k porušování, a to jak ze strany zaměstnavatelů ve zdravotnictví odměňujících platem, tak zaměstnavatelů odměňujících mzdou. Dominik Brůha ve své knize dospěl k názoru, že by bylo na místě úplné zrušení ustanovení § 78 odst. 2 zákoníku práce z důvodu jeho neadekvátní vazby na praxi nejen ve vztahu ke zdravotnickým provozům. Zkrácenou pracovní dobou by měli být kompenzováni nejen zaměstnanci, kteří se na pracovišti střídají se spoluzaměstnancem nejvýše jednu hodinu, ale i takoví zaměstnanci, kteří na tomtéž pracovišti se spoluzaměstnancem odpracují méně, než převážnou část své směny. Zaměstnavatel by měl sám mít možnost rozlišit, kdy se v podmínkách konkrétního pracoviště jedná o vícesměnný pracovní režim, a kdy naopak pouze o postupný nástup zaměstnanců do stejné směny. Stanovený pevný časový úsek nereflektuje zvláštní podmínky

a komplikovanost různých provozů, mezi které se nepochybně řadí právě oblast poskytování zdravotní péče.⁶⁴

5.1.1 Dvousměnný pracovní režim

Dvousměnným pracovním režimem je dle dikce § 78 odst. 1 písm. d) zákoníku práce „*režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích*“. V daném režimu dochází ke vzájemnému střídání zaměstnanců, nebo skupin zaměstnanců ve dvou odlišných směnách, např. noční směna střídá denní směnu apod. Délka jednotlivých směn není rozhodná, může jít o střídání stejně dlouhých směn a stejně tak i směn různé délky. Zákoník práce zároveň nestanovuje povinnost bezprostřední návaznosti směn, ke střídání však musí dojít v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.⁶⁵ V případě dvousměnného pracovního režimu je provoz zaměstnavatele vázán na pracovní týden, nezávisle na tom, zda jde o klasický pracovní týden začínající a končící v obvyklých pracovních dnech, nebo zda jde o jinak upravený pracovní týden. Zaměstnanci je poskytován nepřetržitý odpočinek v týdnu, obvykle ve stejné dny a v pravidelných časových úsecích.⁶⁶

5.1.2 Třisměnný pracovní režim

V tomto případě se jedná o „*režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích*“, jak je stanoveno v obecných ustanoveních o pracovní době, konkrétně v § 78 odst. 1 písm. e) zákoníku práce.

V připravované novele zákoníku práce je termín třisměnného pracovního režimu nahrazen termínem vícesměnného pracovního režimu. Důvodová zpráva k této novele uvádí, že se v praxi ukázalo, že existují i vícečetné než jen třisměnné pracovní režimy,

⁶⁴ BRŮHA, D. in BRŮHA, Dominik a Eva PROŠKOVÁ. *Zdravotnická povolání*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 421.

⁶⁵ VÁCHA, J. Dvousměnný pracovní režim. In: *PAM: práce a mzdy profí* [online]. 27.5.2014 [cit. 2016-2-16]. Dostupné z: <http://www.pamprof.cz/dvousmenny-pracovni-rezim-uniqueidgOke4NvrWuO8aNfT49E0V60a72aKGtvQ/>.

⁶⁶ BRŮHA, D. in BRŮHA, Dominik a Eva PROŠKOVÁ. *Zdravotnická povolání*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 402.

ve kterých se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve více než 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. S ohledem na tento fakt je jistě žádoucí, aby měli zaměstnanci pracující ve vícečetných pracovních režimech také právo na zvýhodněnou délku stanovené týdenní pracovní doby podle ustanovení § 79 odst. 2 písm. b) zákoníku práce.

5.1.3 Nepřetržitý pracovní režim

Jedná se o takový režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Rozdíl oproti dvousměnnému, popř. třisměnnému režimu je v tom, že v nepřetržitém pracovním režimu je po zaměstnanci požadována práce v non-stop provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, nejedná se tedy o vzájemné střídání ve směnách navázaných na pracovní týden zaměstnavatele. V tomto režimu může pracovní směna zaměstnanci připadnout libovolně na kterýkoli kalendářní den v týdnu a na kteroukoli denní nebo noční dobu, protože provoz zaměstnavatele vyžaduje výkon práce 24 hodin denně 7 dní v týdnu.

6 Práce přesčas

Legální definice práce přesčas se nachází v § 78 odst. 1 písm. i). Jedná se o práci konanou zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konanou mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

Zaměstnanci, kteří si se zaměstnavatelem sjednali kratší pracovní dobu, než je zákonem stanovená týdenní pracovní doba, konají práci přesčas až ve chvíli, kdy překračují právě stanovenou týdenní pracovní dobu. Pokud má tedy zaměstnanec pouze 30 hodinovou týdenní pracovní dobu, koná práci přesčas až v rámci 41. hodiny, nikoli 31. Na druhou stranu není možné zaměstnancům s kratší pracovní dobou práci přesčas nařídit, je však možné se s nimi na tom dohodnout, a to i předem. Dle názoru Nataši Randlové je *„tímto opatřením je zajištěna podmínka rovného zacházení ve vztahu k zaměstnancům pracujícím po celou stanovenou týdenní pracovní dobu.“*⁶⁷ Já jsem nicméně toho názoru, že existují-li důvody, pro které má zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednanou kratší pracovní dobu, mělo by jít o práci přesčas již ve chvíli, kdy koná práci nad sjednaný rozsah. Práce přesčas je zkrátka „časem navíc, který zaměstnanec v práci tráví“, což je pro zaměstnance s kratší pracovní dobou z uvedeného příkladu již v rámci 31. hodiny. Jako problematické to pak navíc vidím např. v případech, kdy má lékař ve fakultní nemocnici se zaměstnavatelem uzavřeny dva pracovní poměry, jeden pro výkon pedagogické činnosti a druhý pro výkon práce lékaře s tím, že má u obou těchto pracovních poměrů sjednanou kratší pracovní dobu v rozsahu 20 hodin týdně.

Dané ustanovení obsahuje zároveň i negativní vymezení práce přesčas, podle kterého práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu na jeho žádost zaměstnavatel poskytl. S ohledem na provozní potřeby je možný i takový případ, kdy sám zaměstnanec navrhne výkon práce přesčas zaměstnavateli, ten jej však musí schválit. Souhlas by měl být vyjádřen jasně a srozumitelně, není však nutný souhlas písemný a stejně tak

⁶⁷ RANDLOVÁ, N. in VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 191.

je přípustný též souhlas konkludentní. Dostatečná je tedy i informace poskytnutá zaměstnavateli, že zaměstnanec práci koná. Souhlas k výkonu práce přesčas by měl zaměstnavatel vyjádřit před jejím započítáním, ačkoli není vyloučen ani souhlas dodatečný. Zaměstnavatelé mohou přímo v pracovním řádu, nebo v jiné interní směrnici stanovit pravidla, kdo může práci přesčas nařídít, s kým a v jaké formě je možné takovou práci dohodnout. Tímto způsobem je pak možné předejít pochybnostem, zda byla práce přesčas konána se souhlasem nebo bez souhlasu zaměstnavatele.⁶⁸

Podrobná úprava práce dané problematiky se nachází v § 93 zákoníku práce, kde je mimo jiné stanoveno, že výkon práce přesčas je možný pouze ve výjimečných případech. Zaměstnavateli je nicméně umožněno, aby mohl reagovat na výjimečné provozní události i mimo rozsah pracovních směn a nad rámec stanovené týdenní pracovní doby. Proto může zaměstnavatel práci přesčas nařídít jen z vážných provozních důvodů, nicméně i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě i na dny pracovního klidu pokud dojde zároveň ke splnění podmínek stanovených v § 91 odst. 2 – 4 zákoníku práce. Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci nařídít více než 8 hodin přesčasové práce v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce, tj. v období od 1.1 do 31.12. Zaměstnavatel tedy v mezích stanoveného týdenního a ročního limitu zaměstnanci práci přesčas nařídít může a zaměstnanec je povinen takovou práci konat, v opačném případě by mohlo být zaměstnancovo jednání zaměstnavatelem kvalifikováno jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů, konkrétně by se jednalo o neomluvenou absenci.⁶⁹ Práce přesčas je nařizována v době zaměstnancova odpočinku před počátkem, nebo po skončení pracovní doby.⁷⁰

Zaměstnavatel může na základě dohody se zaměstnancem požadovat výkon práce přesčas i nad stanovené limity. Zaměstnanec tedy není povinen práci přesčas konat, pokud by k takové dohodě nedošlo. Dohoda může být sjednána ústně, písemně, nebo se může jednat i o dohodu konkludentní, spočívající v tom, že zaměstnanec práci

⁶⁸ RANDLOVÁ, N. in VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 239.

⁶⁹ ŠUBRT, B. Neomluvená nepřítomnost zaměstnance v práci. In: *Mzdová praxe* [online]. 2.9.2008 [cit. 2016-3-19]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3954v5348-neomluvena-nepretimnost-zamestnance-v-praci/>.

⁷⁰ BOGNÁROVÁ, V. in BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 212.

zkrátka vykoná. Jak uvádí Randlová „zaměstnavatelé často vkládají do pracovních smluv závazek zaměstnance k práci přesčas v rozsahu 416 hodin v kalendářním roce, tak aby mu mohli v tomto rozsahu práci přesčas nařídit a nemuseli se s ním na každém přesčasu dohodnout. Takovéto ujednání je možné, ale je vhodné je obnovovat vždy na začátku každého kalendářního roku, protože práce přesčas je počítána v rámci ročního období.“⁷¹ I v tomto případě ale zákon stanovuje určité hranice, konkrétně v ustanovení § 93 odst. 4 zákoníku práce, podle kterého nesmí celkový rozsah práce činit v průměru více než 8 hodin týdně v rámci vyrovnávacího období v délce nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, maximálně pak 52 týdnů po sobě jdoucích pokud je tak stanoveno v kolektivní smlouvě. Kolektivní smlouva tedy sice může vyrovnávací období prodloužit, nicméně to neznamena, že by ovlivnila celkový rozsah práce přesčas. Pokud by bylo zaměstnanci za práci přesčas poskytnuto náhradní volno, nebudou se takto odpracované hodiny do nejvýše přípustné práce přesčas započítávat.

Dle dikce § 96 odst. 2 zákoníku práce z roku 1965, ve znění účinném do 31.12.2006, nemohl zaměstnanec vyslovit předem svůj souhlas s prací přesčas nad limity 150 hodin v kalendářním roce a 8 hodin týdně. Zaměstnanec tak dával zákonem požadovaný souhlas ke každé jednotlivé přesčasové práci. Souhlas nemusel být výslovný, stačilo, když zaměstnanec na práci přesčas nastoupil, čímž projevil vůli práci konat. Jestliže by bylo ujednání o práci přesčas nad rozsah 150 hodin učiněno ve smlouvě, ať už pracovní nebo jiné, znamenalo by to, že by mohl zaměstnavatel takovou práci nařizovat. Takové ustanovení nicméně v zákoníku práce z roku 1965 uvedeno nebylo. Podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. c) zákoníku práce z roku 1965 bylo nutné považovat závazek zaměstnance odpracovat práci přesčas nad rozsah 150 hodin za neplatný, a to z toho důvodu, že se jím zaměstnanec předem vzdával svého práva práci přesčas odmítnout.⁷²

Zákoník práce neurčuje pořadí, v jakém by měly být jednotlivé formy přesčasové práce čerpány. Ačkoli § 93 odst. 2 zákoníku práce stanovuje maximální možný rozsah přesčasové práce, v rámci které může být zaměstnanci jednostranně

⁷¹ RANDLOVÁ, N. in VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 239.

⁷² BRŮHA, D. in BRŮHA, Dominik a Eva PROŠKOVÁ. *Zdravotnická povolání*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 424.

nařízena, nelze z toho automaticky dovozovat, že by se musela vyčerpat nejprve celá tzv. nařízená práce přesčas a teprve poté tzv. dohodnutá práce přesčas, jejíž limity jsou stanoveny až ve čtvrtém odstavci daného ustanovení. Může totiž nastat i taková situace, kdy zaměstnavatel vůbec nebude nucen žádnou práci přesčas ve vyrovnávacím období zaměstnanci nařizovat a zákoník práce neobsahuje žádné ustanovení, které by zaměstnanci zakazovalo konat veškerou práci přesčas dobrovolně ze své vlastní vůle, jako tzv. dohodnutou práci přesčas. Na druhou stranu tím, že zákoník práce nestanovuje povinnost písemné formy pro tzv. dohodnutou práci přesčas, mohlo by být v praxi problematické prokázat, o jakou formu přesčasové práce se jednalo, pokud by zaměstnanec odmítl tzv. nařízenou práci přesčas s tím, že limity již odpracoval a zaměstnavatel by neměl žádné písemné potvrzení o tom, že předchozí přesčasová práce byla vykonávána se zaměstnancovým souhlasem.

Vzhledem k tomu, že právě v resortu zdravotnictví se práce přesčas často dojednává nebo nařizuje zdravotnickým pracovníkům po telefonu, bylo by pro zaměstnavatele v praxi velmi obtížné prokázat případnou dohodu se zaměstnancem. Zákoník práce zároveň neupravuje ani žádnou vyvratitelnou domněnku, která by pomohla situaci vyhodnotit. Já jsem toho názoru, že by důkazní břemeno ohledně prokázání charakteru odpracované práce přesčas mělo být na zaměstnavateli, nikoli na zaměstnanci, protože výlučně zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu a určuje začátek a konec směn a právě s jeho souhlasem se děje i případná dohodnutá přesčasová práce a dále také proto, že odpovědnost za řádnou evidenci pracovní doby má ze zákona výlučně zaměstnavatel. Zaměstnavatel by tedy měl být schopen prokazatelně doložit, že se se zaměstnancem na výkonu přesčasové práce předcházející nařízené práce přesčas dohodl.

Zákoník práce formuluje absolutní zákaz výkonu práce přesčas v případě těhotných žen a mladistvých do 18 let věku. Tyto osoby nesmí konat práci přesčas, i kdyby s tím souhlasili, je tedy zakázáno zaměstnavateli nejen výkon přesčasové práce nařídít, ale i se na něm s těmito osobami dohodnout. Zákoník práce pod svou ochranu před nařízenou prací přesčas zahrnuje i zaměstnankyně a zaměstnance, kteří pečují

o dítě mladší 1 rok, pokud by se na tom ale se zaměstnavatelem dohodli, mohou takovou práci vykonávat.⁷³

Dle dikce § 114 odst. 1. zákoníku práce náleží zaměstnanci za dobu výkonu práce přesčas kromě dosažené mzdy navíc i příplatek za práci přesčas, který je zákonem stanoven nejméně ve výši 25% průměrného výdělku. Zaměstnancům pobírajícím plat přísluší dle ustanovení § 127 odst. 1 zákoníku práce za hodinu práce přesčas „část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25% průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50% průměrného hodinového výdělku“. Strany se mohou domluvit, že místo příplatku bude zaměstnanci poskytnuto náhradní volno v rozsahu práce konané přesčas. Náhradní volno musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout buď v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, nebo v jinak dohodnuté době, jinak zaměstnanci náleží výše zmíněná odměna.

Další možností je sjednání mzdy s přihlédnutím k práci přesčas v rozsahu až 150 hodin za kalendářní rok u všech zaměstnanců a v případě vedoucích zaměstnanců v mezích celkového rozsahu práce přesčas. Při sjednání mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas musí být tedy současně ujednáno i rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednávání mzdy přihlédnuto.⁷⁴ U zaměstnanců pobírajících plat, kterým přísluší příplatek za vedení, je plat automaticky stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce.⁷⁵ V takových případech již zaměstnanci nenáleží logicky žádný příplatek, ani náhradní volno.

V souhrnu tedy musí být práce přesčas výjimečná, mimořádná, musí k ní vést vážné provozní důvody, je konána na příkaz zaměstnavatele, nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rozvrh pracovních směn. Přesčas proto slouží například k dokončení rozdělané práce, provedení neodkladných nebo opravných prací popřípadě k pracím inventurním a závěrkovým. Pokud by zaměstnavatel nařídil

⁷³ Ust. §241 odst. 3 a § 245 odst. 1 zákoníku práce.

⁷⁴ § 114 odst. 3 zákoníku práce.

⁷⁵ § 127 odst. 3 zákoníku práce.

práci přesčas bez existence vážného provozního důvodu, může mu být Inspekcí práce uložena sankce až do výše 2 000 000 Kč.⁷⁶

Právě ve zdravotnictví je práce přesčas specifickým problémem, a to především z důvodu její mimořádně velké spotřeby jak u lékařů, tak i u nelékařských zdravotnických pracovníků. Ačkoli nejsou veřejně k dispozici žádné oficiální statistiky spotřeby přesčasové práce v jednotlivých nemocnicích, nebo v jiných zdravotnických zařízeních, bylo v minulosti ze strany Ministerstva zdravotnictví, České lékařské komory, jakož i ze strany zástupců zaměstnavatelů i zaměstnanců opakovaně deklarováno, že limity přesčasové práce představují ve zdravotnictví prakticky neřešitelný právní problém. Maximální limity pro přesčasovou práci stanovené zákoníkem práce jsou obvykle vyčerpány již v prvních měsících kalendářního roku. Veřejně publikované články dokládají, že problémy s enormní spotřebou přesčasové práce v jednotlivých nemocnicích a dalších zdravotnických zařízeních nejsou stále vyřešeny, a to i přesto, že u řady nemocnic, zejména ve velkých fakultních nemocnicích přešly provozy zcela, nebo z části do směnného provozu.⁷⁷ Předseda LOK – SČL, MUDr. Martin Engel ve svém článku zabývajícím se přetrvávajícími problémy s přesčasovou prací v nemocnicích uvedl, že zejména v malých nemocnicích lékaři vykáží pouze to, co smějí, a zbytek pracovní doby zůstávají v nemocnicích „dobrovolně“, aniž by byla tato doba evidována. Dle názoru Engela je tento stav pro lékaře horší a nebezpečnější, než problematická dohoda o pracovní činnosti, které se bude práce věnovat v následujících částech.⁷⁸

V souvislosti s nabytím účinnosti současného zákoníku práce, který neumožňuje výkon pracovní pohotovosti na pracovišti a zároveň upravuje princip zákazu výkonu dvojí práce u téhož zaměstnavatele, se v plné míře potvrdilo, že zdravotničtí pracovníci často vykonávají v pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele druhově stejnou práci nad rámec stanovené týdenní pracovní doby. Reakcí na tendence k obcházení či porušování zákoníku práce v resortu zdravotnictví v oblasti pracovní doby,

⁷⁶ RANDLOVÁ, N. in VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 239.

⁷⁷ BRŮHA, D. in BRŮHA, Dominik a Eva PROŠKOVÁ. *Zdravotnická povolání*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 421-422.

⁷⁸ ENGEL, M. Martin Engel: Chce vůbec někdo vyřešit problémy s přesčasy? Ano, my. Ale jak?. In: *Odbory info* [online]. 6.6.2015 [cit. 2016-3-19]. Dostupné z: <http://www.odborny.info/obsah/5/martin-engel-chce-vubec-nekdo-vyresit-problemy-s-prescasoy-an/3645>.

byla implementace již zmiňovaného ustanovení čl. 22 Směrnice, které umožňovalo výjimku z maximální délky pracovní doby, jak je blíže popsáno v jiných částech této práce.

6.1 Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví

Jak již bylo zmíněno, zdravotnictví patří mezi klíčová odvětví obtížně se vyrovnávající s obecnou právní úpravou pracovní doby provedenou v zákoníku práce. Z toho důvodu došlo k přijetí speciální právní úpravy. Tato úprava byla do zákoníku práce zapracována novelou v roce 2008 s účinností na přechodné období od 1.10.2008 do 31.12.2013. Základem byl čl. 22 Směrnice umožňující tzv. „opt-out“, tedy možnost zaměstnance se individuálně vyvázat z obvyklých pravidel pracovní doby. Závažné problémy spojené s aplikací ustanovení týkajících se pracovní doby a doby odpočinku jsou dány především samotným charakterem poskytování zdravotní péče, který se právě z pohledu pracovního práva jeví jako obecně problematický nejen v České republice, ale i v ostatních zemích Evropské unie, jak již bylo naznačeno na jiném místě této práce. Vzhledem k tomu, že výjimka nebyla prodloužena, platí od 1.1.2014 pro zaměstnance ve zdravotnictví stejné limity práce přesčas jako pro ostatní zaměstnance a toto ustanovení již není možné nadále používat.

Potřeba přijetí speciální právní úpravy práce přesčas pro resort zdravotnictví vznikla, jak již bylo naznačeno, v souvislosti s nabytím účinnosti současného zákoníku práce, který již neumožňuje výkon pracovní pohotovosti na pracovišti, a současně obsahuje ustanovení o zákazu dvojí práce u téhož zaměstnavatele. Podle důvodové zprávy k novele zákoníku práce, která do zákoníku práce zapracovala právě institut tzv. další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví, se nová úprava neumožňující pracovní pohotovost na pracovišti *„projevila negativně zejména ve všech zařízeních s nepřetržitým provozem, tj. především v nemocnicích a v zařízeních zdravotnické záchranné služby. Absence pracovní pohotovosti na pracovišti vyvolala nárůst zákoníkem práce limitované přesčasové práce a vyžaduje také zvýšenou potřebu kvalifikovaných zaměstnanců, kterých je na pracovním trhu nedostatek. Dodržování zákoníku práce je za těchto okolností v praxi obtížné, pro značnou část zařízení nemožné. Hrozí i omezení dostupnosti zdravotní péče, v případě zdravotnické záchranné*

služby i poskytování neodkladné péče. Jako reakce na stávající skutečnost se navrhuje transponovat do českého právního řádu ustanovení čl. 22 směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby, podle kterého může členský stát „při dodržení obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků a přijetí dalších nezbytných opatření“ využít výjimku z čl. 6 citované směrnice – z maximální délky týdenní pracovní doby...“⁷⁹

Další dohodnutá práce přesčas u vymezeného okruhu zaměstnanců ve zdravotnictví byla koncipována jako nový právní institut stojící vedle institutu práce přesčas upraveného v § 93 zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví byla koncipována jako práce konaná nad rozsah uvedený v ustanovení § 93 odst. 4 zákoníku práce, je zřejmé že k využití „opt-outu“ došlo až po úplném vyčerpání limitu stanoveného právě v § 93 odst. 4 zákoníku práce. Institut tedy mohl být uplatněn až poslední v pořadí (za prací přesčas nařízenou a tzv. dohodnutou).

Díky tomuto institutu bylo umožněno lékařům, zubním lékařům, farmaceutům a zdravotnickým pracovníkům nelékařského zdravotnického povolání dohodnout si písemně se zaměstnavatelem do průměrné výše 8 hodin, u zaměstnanců zdravotnické záchranné služby do průměrné výše 12 hodin týdně další výkon práce, a to na období 26, resp. kolektivní smlouvou až na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Dohoda o další dohodnuté práci přesčas ve zdravotnictví nesměla být sjednána v prvních dvanácti týdnech ode dne vzniku pracovního poměru. Dohodu bylo možné zrušit okamžitě a bez udání důvodu v průběhu 12 týdnů od jejího sjednání. Výpověď byla možná z jakéhokoli důvodu nebo i bez udání důvodu, a nebylo-li dohodnuto jinak, byla výpovědní doba oboustranně dvouměsíční, podmínkou byla písemná forma a musela být doručena druhému účastníku. Vzhledem k tomu, že ustanovení § 93a odst. 4 zákoníku práce neobsahuje žádný odkaz na pravidlo pro běh výpovědi dle § 51 odst. 2 zákoníku práce, začala výpovědní doba dohody běžet, nebylo-li účastníky ujednáno jinak, dnem následujícím po doručení výpovědi druhé straně, a nikoli až prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi, jak je běžné u výpovědi

⁷⁹ ODBOROVÝ SVAZ ZDRAVOTNICTVÍ A SOCIÁLNÍ PÉČE ČR. Důvodová zpráva [online]. 2008 [cit. 2016-3-19]. Dostupné z: <http://osz-stare.cmkos.cz/CZ/Aktuality/01-2008/b.html>.

z pracovního poměru. V případě výpovědi dohody o další dohodnuté práci přesčas skončila dohoda uplynutím dvou měsíců od doručení výpovědi druhé straně, tedy v kterýkoli den v měsíci, nikoli až poslední den příslušného kalendářního měsíce, jak je pravidlem u výpovědi z pracovního poměru.

Z hlediska praktického využití bylo doporučováno nastavení stejného vyrovnávacího období jak pro „obyčejnou“ práci přesčas dle § 93 zákoníku práce, tak pro další dohodnutou práci přesčas dle § 93a zákoníku práce, jakož i pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby dle § 83 odst. 1 zákoníku práce, a to s ohledem na realizaci pokud možno přehledné evidence odpracované pracovní doby v rámci práce přesčas a další dohodnuté práci přesčas. V opačném případě hrozily zaměstnavatelům ve zdravotnictví a jejich vedoucím zaměstnancům odpovědným za vypracování rozvrhů pracovní doby značné problémy v posuzování toho, zda se u konkrétního zdravotnického pracovníka ještě jedná o práci přesčas dle § 93 zákoníku práce, nebo naopak již o další dohodnutou práci přesčas dle § 93a zákoníku práce.

Právním zakotvením „opt-outu“ došlo k omezení volného času zaměstnanců, a tím vlastně k narušení sladění rodinného a pracovního života. I z toho důvodu byla možnost využití tohoto institutu výrazně zúžena jen na práci v nepřetržitém provozu, a to ještě explicitně jen na takovou práci, která byla spojena s příjmem, péčí, nebo se zajištěním přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby.⁸⁰

V případě lékaře, zubního lékaře a farmaceuta stačilo, pro možnost využití „opt-outu“, že byl provoz zdravotnického zařízení či zařízení zdravotnické záchranné služby nepřetržitý, jejich vlastní pracovní režim nebyl pro možnost využití „opt-outu“ relevantní. Naopak v případě zdravotnických pracovníků nelékařských zdravotnických povolání bylo nezbytným předpokladem pro možnost využití „opt-out“, aby byl provoz zaměstnavatele v nepřetržitém režimu a zároveň aby byl pracovní režim dotčeného zdravotnického pracovníka nepřetržitý. Není zřejmé, zda se jednalo o skutečný úmysl zákonodárce, nebo zda byl tento rozdíl způsoben jen nepozorností při formulaci

⁸⁰ BRŮHA, D. Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví neboli tzv. „opt-out“. In: *Účetní kavárna* [online]. 4.7.2011 [cit. 2016-3-22]. Dostupné z: [http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d34302v43790-tzv-opt-out-ve-zdravotnictvi/?search_query=\\$index=614](http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d34302v43790-tzv-opt-out-ve-zdravotnictvi/?search_query=$index=614).

§ 93a zákoníku práce. Jednalo se nicméně o neodůvodněný rozdíl mezi oběma kategoriemi zaměstnanců, kdy využití „opt-outu“ přicházelo v úvahu i u ambulantního lékaře pracujícího v jednosměnném pracovním režimu, což v případě nelékařských zdravotnických pracovníků možné nebylo. Důvodová zpráva však nečiní žádné rozdíly mezi lékařskými a nelékařskými zdravotnickými povoláními, tudíž se zřejmě jednalo pouze o neobratnost zákonodárce.⁸¹

Zaměstnavateli byla stanovena povinnost informovat o uplatnění dohodnuté práce přesčas orgán inspekce práce a vést aktuální seznam zaměstnanců, kteří uzavřeli dohodu o další práci přesčas. Pokud zaměstnanci nesouhlasili s uzavřením dohody, nesměli být vystaveni žádné újmě. Jedná se o transpoziční ustanovení, která zajišťovala relativně solidní ochranu zdravotnických pracovníků. Ačkoli byla zaměstnavatelům stanovena povinnost informovat orgán inspekce práce o uplatnění dohodnuté práce přesčas, nebyla zákonem stanovena žádná lhůta pro splnění této povinnosti a zároveň nebylo ani konkrétně upraveno, jakým způsobem by měl orgán inspekce práce s touto informací naložit.

Ačkoli současné znění zákoníku práce stále obsahuje obsolentní ustanovení § 93a, připravovaná novela již počítá s jeho zrušením, což je samozřejmě i s ohledem na přehlednost a aktuálnost právní úpravy vhodným krokem, který měl dle mého názoru nastat již o mnoho dříve.

6.1.1 Odměňování další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví

Co se odměňování další dohodnuté práce přesčas týče, klíčovým ustanovením je §93a odst. 6 zákoníku práce, který explicitně stanoví, že „*pokud se v tomto ustanovení nestanoví něco jiného, platí pro další dohodnutou práci přesčas obdobně ustanovení zákoníku práce týkající se práce přesčas*“. Uvedené pravidlo především znamená obdobné uplatnění pravidel pro odměňování zdravotnických pracovníků. U zaměstnavatelů ve zdravotnictví, u kterých jsou zdravotničtí pracovníci odměňováni mzdou, příslušela zdravotnickému pracovníkovi dle § 114 zákoníku práce za výkon

⁸¹ BRŮHA, D. Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví neboli tzv. „opt-out“. In: *Účetní kavárna* [online]. 4.7.2011 [cit. 2016-3-22]. Dostupné z: [http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d34302v43790-tzv-opt-out-ve-zdravotnictvi/?search_query=\\$index=614](http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d34302v43790-tzv-opt-out-ve-zdravotnictvi/?search_query=$index=614).

další dohodnuté práce přesčas mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo a k tomu příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu konané přesčasové práce místo příplatku. Naproti tomu, u zaměstnavatelů ve zdravotnictví, u kterých jsou zdravotničtí pracovníci odměňováni platem, příslušela zdravotnickému pracovníkovi dle § 127 zákoníku práce za hodinu další dohodnuté práce přesčas část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas konal, a dále navíc příplatek ve výši 25% průměrného hodinového výdělku. Pokud se jednalo o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, náležel zaměstnanci příplatek ve výši 50% průměrného hodinového výdělku, nedohodl-li se se zaměstnavatelem na poskytnutí náhradního volna.

Uvedené principy dostatečně nezohledňovaly skutečnost, že další dohodnutá práce přesčas byla jakousi nadstavbou k práci přesčas dle § 93 zákoníku práce. U zaměstnavatelů ve zdravotnictví, u kterých jsou zaměstnanci odměňováni mzdou, bylo možné motivovat pracovníky zvýšením příplatku nad 25% průměrného výdělku. U zaměstnavatelů ve zdravotnictví, u kterých jsou zaměstnanci odměňováni platem, jsou parametry odměňování přesčasové práce formulovány takovým způsobem, že se od nich zaměstnavatel nemůže odchýlit, tudíž bylo možné zaměstnance teoreticky motivovat formou tzv. osobního příplatku.⁸²

6.2 Zákaz dvojí stejné práce u téhož zaměstnavatele

Ustanovení o zákazu „dvojí stejné“ práce u téhož zaměstnavatele nalezneme v § 34b odst. 2 zákoníku práce. Dikce § 34b odst. 2 zákoníku práce stanovuje, že *„zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnavatele, jímž je stát, platí věta první jen tehdy, jedná-li se o výkon práce v těžce organizační složce státu.“* Před novelou účinnou od 1.1.2012 byl tento zákaz formulován mezi základními

⁸² Dle ustanovení § 131 zákoníku práce lze *„zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, poskytovat osobní příplatek až do výše 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen“*.

zásadami pracovněprávních vztahů v § 13 odst. 4 zákoníku práce. Tato zásada, která by případně mohla být označena též jako zásada zakazující obcházení ustanovení zákoníku práce o práci přesčas, se bezesporu řadí mezi základní zásady s výrazným dopadem na zdravotnické pracovníky.

Z citovaného ustanovení vyplývá, že zaměstnanec, který je v pracovním poměru k určitému zaměstnavateli, pro něj může vykonávat i práce jiného druhu, ať už v rámci dalšího pracovního poměru, nebo v rámci některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Musí se jednat o práci jiného druhu zejména právě proto, aby nedocházelo k obcházení jiných ustanovení zákoníku práce o přesčasové práci. Z ustanovení § 34b odst. 2 zákoníku práce je dále možné dovodit i navazující logické pravidlo, že jiná práce u téhož zaměstnavatele musí být konána v jiné době, než která je stanovena pro výkon práce v původním pracovním poměru.

Právní úprava nicméně žádným způsobem neomezuje počet pracovních poměrů uzavřených jedním zaměstnancem, ani jejich celkovou délku pracovní doby. Přesto měla právě tato zásada, po 1.1.2007, velký vliv na aplikaci pracovního práva ve zdravotnictví a ve svých důsledcích v kombinaci se zrušením pracovní pohotovosti na pracovišti nepřímo zapříčinila přijetí novely zákoníku práce, která zavedla tzv. další dohodnutou práci přesčas ve zdravotnictví. S nabytím účinnosti současného zákoníku práce se v plné míře potvrdil předpoklad, že ve zdravotnictví běžně dochází k situacím, kdy lékař nebo i nelékařský zdravotnický pracovník vykonává u jednoho a téhož poskytovatele zdravotní péče druhově stejnou práci nad rámec stanovené týdenní pracovní doby.⁸³

Právě v souvislosti s nabytím účinnosti současného zákoníku práce a zejména v souvislosti se zrušením institutu pracovní pohotovosti na pracovišti docházelo ke snaze najít řešení nastalé situace. LOK-SČL tak navrhl v roce 2007 řešení prostřednictvím dohod o pracovní činnosti a zároveň vyzval ředitele nemocnic, aby umožnili svým zaměstnancům v co nejširší míře a co nejvýhodněji čerpat náhradní volno tak, aby zmizela praxe, kdy lékař po 24 hodinové prakticky nepřetržité práci absolvuje ještě navazující osmihodinovou směnu. Většina nemocnic s navrženým

⁸³ BRŮHA, D. in BRŮHA, Dominik a Eva PROŠKOVÁ. *Zdravotnická povolání*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 336.

řešením souhlasila, ačkoli bylo zřejmé, že se jedná o řešení na hraně zákona, které zásadním způsobem neřeší problém obrovského množství přesčasů u lékařů, nebo jiných zdravotnických pracovníků.

Dle názoru LOK – SČL pak ale v řadě nemocnic lékaři po noční službě skutečně odcházeli domů, aniž by došlo k poklesu jejich příjmu, protože se přizpůsobila pravidla odměňování tak, aby podstatnou částí jejich příjmu nebyl jen příjem z přesčasové práce. Za prosazení uzavírání dohod o pracovní činnosti byl LOK-SČL velmi kritizován zejména ze strany Ministerstva zdravotnictví.⁸⁴

U zdravotnických pracovníků tak byly vedle pracovního poměru na plný úvazek sjednány ještě další pracovněprávní vztahy, zejména dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, jejichž předmětem bylo zajištění tzv. ústavní pohotovostní služby. Tímto řešením mělo být např. umožněno, aby lékař v rámci pětidenního pracovního týdne vykonával práci lékaře a zároveň zabezpečil o víkendu, svátcích či v noci ústavní pohotovostní službu ve zdravotnickém zařízení. Účastníci pracovněprávních vztahů ve zdravotnictví přistupovali, ve snaze k formálnímu vyhovění zásady zákazu dvojí práce, k různým a zpravidla nekonformním právním řešením. Někteří poskytovatelé zdravotní péče argumentovali tím, že výkon běžné práce lékaře je dle jejich názoru významně odlišný od výkonu práce v ústavní pohotovostní službě, kdy lékař v podstatě jen čeká na práci, ale neprovádí vlastní léčebnou činnost nebo další činnost vykonávanou v pracovním poměru. V praxi se pak objevoval v pracovních smlouvách sjednaný druh práce jako „lékař, kromě výkonu ústavní pohotovostní služby“ a současně pak byla mezi týmiž účastníky sjednána dohoda o pracovní činnosti s druhem práce „lékař ústavní pohotovostní služby“. Takové řešení je třeba považovat za porušování § 34b odst. 4 zákoníku práce.⁸⁵

Kombinace pracovního poměru a dalšího pracovního poměru či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele je možné

⁸⁴ VELEV, L. Přesčasová práce v nemocnicích, prokletí nebo záchrana?. In: *Lékařský odborový klub: Svaz českých lékařů* [online]. 2007 [cit. 2016-3-22]. Dostupné z : http://www.lok-scl.cz/images/tinymce/files/DOKUMENTY_clanky/03_pracovni_doba_prescasu.pdf.

⁸⁵ BRŮHA, D. Nad jedním soudním rozhodnutím aneb zákaz „dvojí práce“ u téhož zaměstnavatele. In: *Daňáři online* [online]. 12.5.2011 [cit. 2016-3-21]. Dostupné z: [http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d33818v43273-nad-jednim-soudnim-rozhodnutim-aneb-zakaz-dvoji-prace-u/?search_query=\\$source=3&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=72](http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d33818v43273-nad-jednim-soudnim-rozhodnutim-aneb-zakaz-dvoji-prace-u/?search_query=$source=3&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=72).

u zdravotnických pracovníků sjednat pouze tehdy, pokud by v rámci dalšího pracovněprávního vztahu byly plněny pouze takové pracovní úkoly, které z hlediska faktického výkonu práce nespádají do druhově stejně vymezených prací. Konformním postupem by pak byl výkon práce lékaře v kombinaci s výkonem manažerské funkce ve zdravotnickém zařízení, nebo např. výkon práce sestry v kombinaci s nějakou specifickou administrativní činností. Tímto postupem by pak např. lékař mohl strávit celou svou pracovní dobu pouze poskytováním potřebné péče pacientům a v rámci výkonu práce na základě sjednané dohody by prováděl zápisy do zdravotnických dokumentací. Pokud dohoda sjednána není, musí lékař v rámci své pracovní doby stihnout jak ošetřit pacienty, tak provést zápisy do zdravotnických dokumentací. Dle mého patří zapisování do zdravotnických dokumentací pacientů k náplni práce lékaře, proto by i sjednáním takové dohody docházelo k porušování § 34b odst. 4 zákoníku práce.

Otázkou kombinace pracovního poměru s dohodou o pracovní činnosti se zabýval Nejvyšší správní soud v rozhodnutí sp. zn. 3 Ads 11/2011 ze dne 23.3.2011. Jednalo se o případ lékařky, která se domáhala přiznání výplaty peněžité pomoci v mateřství vyplývající z dohody o pracovní činnosti uzavřené k výkonu práce v ústavní pohotovostní službě. Lékařka měla za to, že byla její dohoda o pracovní činnosti uzavřena neplatně, a proto by se pro účely výpočtu dávek mateřské měla její práce vykonávaná dle této dohody o pracovní činnosti hodnotit jako práce přesčas vykonávaná v pracovním poměru. Nejvyšší správní soud dal zmíněné lékařce za pravdu v otázce neplatnosti dohody o pracovní činnosti, kdy v odůvodnění mimo jiné konstatoval, že *„z vymezení druhu práce sjednaného v dohodě o pracovní činnosti, jež se jeví účelově neurčitá, je zřejmé, že pracovní činnost stěžovatelky měla směřovat k obdobné práci dle pracovní smlouvy, respektive na ni navazovat, mimo jiné např. k zajištění ústavních pohotovostních služeb, v dohodě o pracovní činnosti je tato činnost uvedena jako „zajištění provozu oddělení v nočních hodinách“. V pracovní smlouvě byl druh práce stěžovatelky určen jako práce lékařky a podle náplně práce stěžovatelky tato práce zahrnovala rovněž zajištění ústavní pohotovostní služby. Sjednaný druh práce jak podle pracovní smlouvy, tak podle dohody o pracovní činnosti, se bezpochyby podstatně překrýval, rozdílné bylo pouze jeho časové vymezení... Nejvyšší správní soud tak*

*souhlasí se stěžovatelkou potud, že předmětná dohoda o pracovní činnosti byla uzavřena v rozporu se zákoníkem práce a je absolutně neplatná.“*⁸⁶

Uvedené precedenční rozhodnutí Nejvyššího správního soudu se vztahuje k platnosti právního jednání před datem 1.1.2014, tedy před nabytím účinnosti občanského zákoníku. S ohledem na novou koncepci neplatnosti právního jednání by uzavření takové dohody bylo relativně neplatné a zaměstnanec je jediný, kdo může neplatnost namítnout.⁸⁷

Ačkoli se k tématu dvojí práce u téhož zaměstnavatele vyjádřil Nejvyšší správní soud již v roce 2011, stále existují nemocnice, ve kterých je běžnou praxí uzavírání dohod o pracovní činnosti při nutnosti zajistit nepřetržitý provoz. Takto uzavíraných dohod o pracovní činnosti se využívá zejména v lůžkových zdravotnických zařízeních v rámci zajištění provozu ústavních pohotovostních služeb. Dohody bývají obvykle uzavírány buď na jinou pracovní pozici, nebo je v nich formálně uveden jiný druh práce. Tímto postupem samozřejmě dochází k obcházení ustanovení o maximálních limitech přesčasové práce, protože ačkoli je v pracovní smlouvě, nebo v dohodě o pracovní činnosti formálně uveden jiný druh práce, nebo jiná pracovní pozice, reálně zaměstnanec vykonává v obou režimech jednu a tutéž práci, tedy poskytování zdravotní péče.

Právník České lékařské komory, Miloš Máca je toho názoru, že řešením pro zaměstnance potýkající se s výše popsaným problémem, by bylo hromadné kontaktování Inspektorátu práce, což by vedlo k tomu, že by byla praxe uzavírání dohod o pracovní činnosti vedle běžného pracovního poměru pro zaměstnavatele nadále neudržitelná.⁸⁸ Stejně tak další právník ČLK - Aleš Buriánek doporučuje lékařům

⁸⁶ BURIÁNEK, A. K neplatnosti dohod o pracovní činnosti ve zdravotnictví. In: *Tempus – Medicorum: časopis České lékařské komory* [online]. 2014 [cit.2016-3-21]. Dostupné z: http://www.lkcr.cz/doc/tempus_file/tm_11_14-99.pdf.

⁸⁷ srov. § 586 odst. 1 občanského zákoníku.

⁸⁸ MÁCA, M. Lékař: Je dohoda o pracovní činnosti legální?. In: *Medical tribune: Tribuna lékařů a zdravotníků* [online]. 27.9.2013 [cit. 2016-3-21]. Dostupné z: <http://www.tribune.cz/clanek/31044-lekar-je-dohoda-o-pracovni-cinnosti-legalni>.

neuzavírat předkládané dohody o pracovní činnosti, které jsou z důvodu svého protiprávního souběhu s pracovními smlouvami neplatné.⁸⁹

Na webových stránkách LOK – SČL je naopak uveden „návod“ pro lékaře nač si dát pozor při sjednávání dohody o pracovní činnosti vedle pracovní smlouvy. Smyslem tohoto článku je upozornit lékaře, kteří se rozhodli vyjít zaměstnavateli vstříc a tyto dohody uzavřít, na ty části obsahu dohody o pracovní činnosti, jímž je třeba věnovat zvláštní pozornost tak, aby se lékař v důsledku své vstřícnosti k zaměstnavateli neocítl ve znatelně horším postavení, než jaké mu zajišťuje pracovní smlouva. V rámci článku je apelováno na lékaře, aby si v rámci vyjednávání obsahu dohody o pracovní činnosti zajistili, že ať již bude jejich dohoda o pracovní činnosti vyhodnocena jako platná či nikoliv, byli ve vztahu k odpovědnosti vždy zaštitěni zaměstnavatelem tak, jakoby zde žádné pochybnosti o platnosti dohody nebyly. Důvodem pro začlenění ujednání o odpovědnosti do dohody o pracovní činnosti je značný nárůst žalob pacientů proti nemocnicím.⁹⁰

Vzhledem k tomu, že není zavedena žádná centrální evidence pracovních poměrů, respektive jejich souběhů, jsou limity pracovní doby účinné pouze k jednotlivým pracovním poměrům. Z toho důvodu je možné právně oddělit práci zdravotnického pracovníka, zejména tedy lékaře určité odbornosti, od práce v rámci pracovní pohotovosti. Z právního hlediska je pak možná taková varianta, kdy zaměstnaný lékař pracuje pro více nemocnic, protože ustanovení §34b odst. 2 zákoníku práce řeší pouze souběh pracovních poměrů u jednoho zaměstnavatele. Na druhou stranu ustanovení § 304 odst. 1 zákoníku práce sice umožňuje zaměstnanci vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele, u kterého je zaměstnán, ale pouze s jeho předchozím písemným souhlasem. V praxi není toto ustanovení velmi často dodržováno, a to zejména v případě zubních lékařů, kteří vedle svého

⁸⁹ BURIÁNEK, A. K neplatnosti dohod o pracovní činnosti ve zdravotnictví. In: *Tempus – Medicorum: časopis České lékařské komory* [online]. 2014 [cit. 2016-3-21]. Dostupné z: http://www.lkcr.cz/doc/tempus_file/tm_11_14-99.pdf.

⁹⁰ BURIÁNEK, A. Nač si dát pozor při uzavírání dohod o pracovní činnosti ve zdravotnictví. In: *Lékařský odborový klub: Svaz českých lékařů* [online]. 2014 [cit. 2016-3-21]. Dostupné z: http://www.lok-scl.cz/images/tiny_mce/files/z_tisku/2014/04_tm_10_14_uzavirani_dpc.pdf.

zaměstnaneckého poměru ve zdravotnickém zařízení, provozují někdy i několik soukromých praxí, aniž by jim k tomu zaměstnavatel udělil souhlas.

Jedná se nicméně o prohřešek proti bezpečnosti a ochraně zdraví při práci lékaře, jakož i prohřešek v péči o pacienta. Takováto praxe by se mohla vymstít nejen zdravotnickým zařízením, ale i samotným zdravotnickým pracovníkům, kdyby se prokázalo, že příčinou ohrožení života pacientů byla nadměrná únava zdravotnických pracovníků.⁹¹ Dokud však nedojde k revizi Směrnice, která by jasně stanovila povinnost sčítání pracovních poměrů, tedy stanovila povinnost, že může zaměstnanec ve všech pracovních poměrech odpracovat včetně práce přesčas pouze 48 hodin týdně, nedojde zřejmě v české právní úpravě ke zlepšení situace.⁹²

⁹¹ TOMEK, V. Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví se stává skutečností. In: *Mzdová praxe* [online]. 1.7.2008 [cit. 2016-3-23]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3771v5110-dalsi-dohodnuta-prace-prescas-ve-zdravotnictvi-se-stava-skutecnosti/>.

⁹² KNEBL, P in ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1.1.2014*. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2014, s. 184.

7 Noční práce

Lidský organismus je v noci citlivější na rušivé vnější vlivy a dlouhá noční práce může škodit zdraví pracovníků, nebo ohrozit bezpečnost na pracovišti, proto je nutné, jak je uvedeno v recitálu Směrnice, délku noční práce omezit. Úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci musí být přizpůsobena povaze práce nočních pracovníků a pracovníků na směny.

Zákoník práce v ustanovení § 78 odst. 1 písm. j) stanovuje, že noční prací je práce konaná v noční době, kdy noční dobou je vymezen časový úsek mezi 22. a 6. hodinou. Bližší vymezení noční práce nabízí zákoník práce v ustanovení § 94. Dle dikce čl. 2 odst. 3 Směrnice by měla noční doba trvat nejméně sedm hodin a ve všech případech zahrnovat dobu mezi půlnocí a pátou hodinou ranní. Česká právní úprava nejenže dané podmínky splňuje, dokonce jde nad stanovený rámec a stanovuje noční dobu na dobu od 22. do 6. hodiny, tedy na dobu trvání osmi hodin.

Vzhledem k rizikovosti práce v noční době z hlediska zdravotního stavu zaměstnance, konstruuje zákoník práce pojem zaměstnance pracujícího v noci a ukládá zaměstnavateli další povinnosti ohledně pracovního režimu takového zaměstnance.⁹³ Zaměstnancem pracujícím v noci se dle ustanovení § 78 odst. 1 písm. l) rozumí zaměstnanec, který odpracuje během noční doby alespoň tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období nejdéle 26 týdnů. Zákoník práce v dané definici nedělá žádné rozdíly mezi pohlavím zaměstnanců. O noční práci půjde i v případě, kdy bude práce konána ve výše uvedené době, avšak v menším rozsahu než jsou stanovené tři hodiny v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, nebo bude konána nepravidelně. V takovém případě bude zaměstnanci sice náležet příplatek za práci v noci, nebudou se na něj ale vztahovat dále uvedená práva a povinnosti zaměstnance pracujícího pravidelně v noci.

Ustanovení § 94 odst. 1 zákoníku práce stanovuje, že *„délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit osm hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou*

⁹³ ŠTEFKO, M. in BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 355-356.

týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.“ Zaměstnavatel nemá možnost prodloužit 26 týdenní vyrovnávací období, a to ani v kolektivní smlouvě. Pokud má zaměstnavatel v kolektivní smlouvě sjednané delší vyrovnávací období pro nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, musí věnovat vyšší pozornost délce směn právě u zaměstnanců pracujících v noci.⁹⁴

Práce v noci je z hlediska zdravotního stavu zaměstnance riziková, proto jsou zaměstnavatelé povinni zaměstnancům pracujícím v noci zajistit vyšetření poskytovatelem pracovně lékařských služeb před jejich zařazením na noční směnu a následně pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně. Pokud o to zaměstnanec pracující v noci požádá, je zaměstnavatel povinen mu zajistit vyšetření kdykoliv. Náklady spojené s takto poskytnutou zdravotní péčí nese vždy zaměstnavatel. Zaměstnavatel má povinnost k úhradě takových nákladů i tehdy, nejsou-li přímo hrazeny zdravotními pojišťovnami. Zákoník práce stanovuje zaměstnavateli povinnost převést zaměstnance na jinou práci, pokud je zaměstnanec pracující v noci uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nezpůsobilým pro noční práci.

Zákoník práce dále ukládá zaměstnavateli povinnost zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zajištění, zejména pak možnost občerstvení. Pro splnění této zákonné povinnosti postačí, pokud budou mít zaměstnanci možnost zakoupit si na pracovišti občerstvení v instalovaném automatu, nebo pokud bude např. v jídelně k dispozici mikrovlnná trouba, ve které si budou moct ohřát donesené jídlo. Dále je zaměstnavatel povinen vybavit pracoviště, na kterém se pracuje v noci prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc. Zaměstnavatel splní stanovenou povinnost, pokud např. určí a označí místo, kde bude uloženo vybavení sloužící k poskytnutí první pomoci.

⁹⁴ RANDLOVÁ, N. in VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 244.

Na tomto místě by bylo také vhodné, kromě umístění funkčního telefonu, vyvěsit seznam s telefonními čísly první pomoci.⁹⁵

Zákoník práce se odchýlil od úpravy Směrnice, konkrétně od ustanovení čl. 8 stanovující běžnou pracovní dobu zaměstnance pracujícího v noci. Jak je popsáno v kapitole věnující se jmenované směrnici, pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nemá přesahovat v průměru 8 hodin za 24 hodin v tzv. referenčním období. České právo poskytuje striktnější úpravu, která neumožňuje zaměstnanci pracujícímu v noci pracovat některé dny více, než v jiné tak, aby došlo ke splnění podmínky 8 hodin v průměru za 24 hodin během referenčního období, jak umožňuje Směrnice.⁹⁶ Ačkoli § 94 odst. 1 dále uvádí, že „*není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne*“. Otázkou zůstává, která úprava by byla pro zaměstnance pracující v noci příjemnější. Z mého úhlu pohledu je jakákoli nepravidelnost v pracovní době nepříjemným faktorem, který žádným způsobem nezlepšuje kvalitu života.

Zákoník práce důsledně transponuje ustanovení Směrnice o nároku zaměstnance pracujícího v noci na posouzení svého zdravotního stavu před zařazením na noční práci a poté v pravidelných intervalech. Česká právní úprava navíc zaručuje právo na takové prohlídky dle potřeby, nejméně však jednou ročně, nebo kdykoli o to zaměstnanec požádá, jak již bylo zmíněno.

Co se zdravotnictví týče, na každém pracovišti panují odlišné podmínky. Stejně tak probíhá noční směna odlišně pro lékaře a pro zdravotní sestry. V noci přicházejí na řadu zejména ty práce, na které není přes den, při běžném chodu nemocnice čas. Například pracovní náplní zdravotní sestry sloužící noční směnu na interním oddělení je nejen péče o pacienty, ale i příprava infuzí a léků podle nočních vizit na ráno druhého dne, nebo zařazování výsledků vyšetření z předchozího dne do chorobopisů jednotlivých pacientů. Naopak na dětském oddělení je noční směna klidnější, zejména

⁹⁵ RANDLOVÁ, N. in VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 244.

⁹⁶ RANDLOVÁ, N. in VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 245.

proto, že dětští pacienti přes noc příliš nevyužívají zvonku sloužícího pro přivolání sestry.

Noční směna lékařů v nemocnici ve skutečnosti neznamena jen práci přes noc. Lékaři zahajují noční směnu tím, že převezmou směnu od kolegů z odpolední směny, provedou večerní vizitu, což spočívá zejména v kontrole rozpisu léků a následně se mohou odebrat do lékařského pokoje, kde jsou k dispozici na telefonu pro případ, že by nastaly jakékoli komplikace, byl přivezen nový pacient, nebo nastal exitus.⁹⁷ S ohledem na omezení personálu řeší lékaři pouze akutní stavy a započatou léčbu s tím, že jeden lékař má v některých nemocnicích na starosti více oddělení a někdy i akutní ambulanci. V závislosti na vytíženosti jednotlivých oddělení slouží noční směnu více, či méně lékařů. Na oddělení akutní medicíny pak bude zajisté potřeba více lékařů, než např. na lůžkovém očním oddělení.

Ačkoli by po skončení noční směny měli lékaři odejít domů, v praxi se místo toho lékař vrací na své oddělení, kde pracuje do konce další pracovní doby, tedy do 15:30. Při takové časovém vytížení dochází k mentální únavě, která zpomaluje myšlení i reakce lékařů, dochází k poruchám soustředění i snížení schopnosti rychle a jednoduše rozhodovat, což vzhledem k jejich náplni práce, není pro pacienty bezpečný stav. Nedochozí však jen k ohrožení životů pacientů, ale také k narušení osobního a rodinného života lékařů.⁹⁸

⁹⁷ PAVLÍKOVÁ, O. Tělo si na noční směny zvyká těžko. In: *Zdravotnictví a Medicina* [online]. 21.1.2008 [cit. 2016-3-22]. Dostupné z: <http://zdravi.e15.cz/clanek/mlada-fronta-zdravotnicke-noviny-zdn/telo-si-na-nocni-smeny-zvyka-tezko-339924>.

⁹⁸ REDAKCE NP. Zdravotnické střípky. In: *Nový Prostor* [online]. 2012 [cit. 2016-3-22]. Dostupné z: <http://www.novyprostor.cz/clanky/394/zdravotnicke-stripky.html>.

8 Pracovní pohotovost

Ačkoli není institut pracovní pohotovosti upraven na unijní úrovni, existuje průlomové rozhodnutí Soudního dvora EU, na základě kterého došlo v českém právním řádu k několika změnám.

Pracovní pohotovost je stejně jako předchozí instituty definována v obecných ustanoveních o pracovní době v § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce. Podrobnější úpravu nalezneme v Hlavě VII zákoníku práce. Jedná se o dobu, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost je možné sjednat i tehdy, když pracovní poměr vznikl jmenováním.⁹⁹ Pracovní pohotovost může být vykonávána pouze na místě odlišném od pracovišť zaměstnavatele. Pokud by zaměstnanec držel pracovní pohotovost na pracovišti, jednalo by se o pracovní dobu, protože by tím naplnil podmínku připravenosti k výkonu práce na pracovišti. Jak již bylo zmíněno na jiném místě této práce, předchozí zákoník práce umožňoval výkon pracovní pohotovosti na pracovišti, což bylo zrušeno v důsledku judikatury Evropského soudního dvora. Soudní dvůr EU poskytl závazný výklad čl. 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, ve kterém stanovil, že jakákoli přítomnost zaměstnance na pracovišti, která je na něm zaměstnavatelem požadována, je pracovní dobou. Pracovní pohotovost na pracovišti byla zrušena k 1.1.2007.

Tato radikální systémová změna v podobě zrušení institutu pracovní pohotovosti na pracovišti se dotkla zejména provozu zdravotnických zařízení, neboť tento institut byl tradičně využíván pro zajištění tzv. ústavních pohotovostních služeb. V souvislosti s nabytím účinnosti současného zákoníku práce byla tato změna často nejen v médiích, ale i mezi odbornou veřejností nesprávně interpretována jako snížení rozvrhu přesčasové práce, ke kterému ale nedošlo. Nesprávná interpretace zřejmě pramenila z faktu, že v minulosti byl institut pracovní pohotovosti na pracovišti v řadě zdravotnických zařízení zneužíván, když pohotovost na pracovišti byla ve skutečnosti

⁹⁹ ŠTEFKO, M. in BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 517.

zastřeným výkonem práce přesčas a zaměstnavatelé ji pouze formálně vykazovali jako pracovní pohotovost na pracovišti.

V roce 2005 předložil okresní soud v Českém Krumlově předběžnou otázku Evropskému soudnímu dvoru, ve které požádal o rozhodnutí, zda-li je nutné při posuzování pracovně právních otázek považovat čekání lékaře při pracovní pohotovosti na jeho pracovišti v nemocnici za výkon práce.¹⁰⁰ Jednalo se o precedenční rozhodnutí Evropského soudního dvora ve věci C-437/05, Jan Vorel v. nemocnice Český Krumlov ze dne 11.1.2007. Soudní dvůr rozhodl tak, že „*Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby, ve znění Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES ze dne 22. června 2000, jakož i Směrnice 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, musí být vykládány v tom smyslu, že brání právní úpravě členského státu, podle níž pracovní pohotovost, kterou lékař vykonává v režimu fyzické přítomnosti na pracovišti, ale během které nevykonává žádnou skutečnou činnost, není považována v plném rozsahu za pracovní dobu ve smyslu uvedených směrnic*“. Uvedené směrnice dále musí být vykládány také v tom smyslu, že „*nebrání tomu, aby členský stát uplatňoval právní úpravu, která pro účely odměňování pracovníka a pokud jde o pracovní pohotovost vykonávanou tímto pracovníkem na jeho pracovišti, zohledňuje odlišně období, během nichž je skutečně vykonávána práce, a období, během nichž k výkonu skutečné práce nedojde, za předpokladu, že takový režim plně zaručuje užitečný účinek práv, která pracovníkům přiznávají uvedené směrnice za účelem účinné ochrany jejich zdraví a bezpečnosti.*“¹⁰¹ Rozhodnutí je zajímavé v tom smyslu, že na jedné straně trvá na tom, aby byla veškerá fyzická přítomnost lékaře na pracovišti považována a vykazována jako pracovní doba ve smyslu směrnice o pracovní době a na druhé straně mají členské státy celkem volný legislativní prostor pro to, aby v právní úpravě odměňování zohlednili období, během nichž je práce skutečně vykonávána, a období, během nichž k výkonu práce vůbec nedojde. Nebylo by tedy zjevně v rozporu se směrnicí o pracovní době,

¹⁰⁰ ČELADNÍK, F. Pozitivní vliv práva Evropské unie na český právní řád. In: *E-pravo.cz* [online]. 4.6.2009 [cit. 2016-3-20]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/pozitivni-vliv-prava-evropske-unie-na-cesky-pravni-rad-56659.html>.

¹⁰¹ BRŮHA, D. in BRŮHA, Dominik a Eva PROŠKOVÁ. *Zdravotnická povolání*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 437.

kdyby byl zdravotnický pracovník odměňován rozdílně za dobu aktivní ústavní pohotovostní služby a za dobu, kterou by např. lékař strávil na lékařském pokoji.

Pojem pracoviště není zákoníkem práce výslovně vymezen, dovozuje se však, že jde o místo, které podléhá dispoziční pravomoci zaměstnavatele. Tato nejasnost měla být vyřešena tím, že v rámci revize Směrnice měl být do čl. 2 Směrnice vložen nový odstavec, který by definoval pojem pracoviště jako místo, kde pracovník obvykle vykonává svoji činnost nebo své funkce a které je stanoveno v souladu s tím, co je stanoveno v rámci smluvního vztahu nebo v pracovní smlouvě. O pracovní pohotovost by nešlo v případě, kdy by zaměstnanec účelově držel pracovní pohotovost v takové blízkosti pracoviště, že by docházelo k zásahu do jeho soukromé sféry ve stejném rozsahu, jako kdyby držel pracovní pohotovost na pracovišti.¹⁰² Vzhledem k tomu, že při držení pracovní pohotovosti nemůže zaměstnanec se svým časem volně disponovat, neboť musí být v určitém čase dosažitelný a schopný výkonu práce na pracovišti, neměl by být pojem pracoviště ve vztahu ke zdravotnickým pracovníkům chápán jako např. konkrétní ordinace, přesně vymezené oddělení, nebo dokonce patro, ale spíše jako celé zdravotnické zařízení, ve kterém zaměstnanec koná práci.

Zákoník práce nestanovuje žádná časová omezení pro rozsah pracovní pohotovosti. Zaměstnanec není ze zákona povinen pracovní pohotovost konat, zaměstnavatel ji tak nemůže zaměstnanci nařídit, můžou se na tom však spolu dohodnout. Pokud dojde k takové dohodě a současně i ke sjednání rozsahu pracovní pohotovosti, může zaměstnavatel na zaměstnanci její výkon požadovat. V dohodě je možné sjednat i některé další podmínky, jako např. jak dlouho dopředu bude pracovní pohotovost zaměstnavatelem určována, apod. Souhlas s dohodou může být písemný, ústní, stejně tak lze za souhlas považovat i faktický výkon pracovní pohotovosti, tedy připravenost zaměstnance k výkonu práce mimo obvyklou pracovní dobu.¹⁰³

Zaměstnanec po dobu pracovní pohotovosti nepracuje, je však připraven práci začít konat bezodkladně po příkazu zaměstnavatele. Pracovní pohotovost je možné držet také ve spánku zaměstnance. Ve chvíli, kdy zaměstnanec započne s výkonem práce,

¹⁰² ŠTEFKO, M. in BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 518.

¹⁰³ FETTER, R. Pracovní pohotovost. In: *E-pravo.cz* [online]. 21.6.2012 [cit. 2016-2-21]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-pohotovost-82469.html>.

končí pracovní pohotovost a začíná pracovní doba. Pokud by došlo k výkonu práce nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby, šlo by o práci přesčas, která se zahrnuje do limitů přesčasové práce. Pokud by během pracovní pohotovosti nedošlo k výkonu práce, nedojde ani k započtení těchto hodin do pracovní doby, protože se o pracovní dobu nejedná. Doba, kterou zaměstnanec strávil výkonem pracovní pohotovosti, se však započítává do dohodnutého rozsahu pracovní pohotovosti.

Jistě by bylo na místě zvážit, jestli by právní úprava institutu pracovní pohotovosti neměla stanovit povinnost zaměstnavatele ujednat se zaměstnancem v rámci dohody o výkonu pracovní pohotovosti také konkrétní určení časového úseku, ve kterém by byl zaměstnanec povinen se dostavit na pracoviště za účelem výkonu neodkladné práce. Zejména pro zaměstnavatele ve zdravotnictví je značný rozdíl mezi dosažitelností zdravotnického pracovníka do 30 minut a dosažitelností např. do dvou hodin, proto by bylo možné zvažovat v rámci systému odměňování i nové způsoby a formy odměňování zaměstnanců v závislosti na době, v jaké se smluvně zaváží dostavit se k výkonu práce.

Za dobu pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci odměna, která ale není mzdou, nebo platem. Odměna za pracovní pohotovost je upravena dále v § 140 zákoníku práce, ve kterém je stanoveno, že zaměstnanci přísluší odměna nejméně ve výši 10% průměrného výdělku. Takováto odměna přísluší zaměstnanci pouze v případě, že pro zaměstnavatele nebude v době pracovní pohotovosti vykonávat žádnou práci. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci mzda nebo plat. Pro účely cestovních náhrad se považuje cesta z místa realizace pracovní pohotovosti do místa výkonu práce za pracovní cestu, jak je stanoveno v § 152 písm. c) zákoníku práce.¹⁰⁴

Dle mého názoru zasahuje časově neomezené držení pracovní pohotovosti až příliš do osobního a rodinného života zaměstnance, proto by bylo jistě vhodné, aby zákonodárce upravil konkrétněji a zejména striktněji podmínky sjednávání. Rozhodně by bylo vhodné omezit časový rozsah sjednávání pracovní pohotovosti, vzorem by pak mohla být např. rakouská právní úprava, podle které je možné prodloužit týdenní pracovní dobu prostřednictvím pracovní pohotovosti až na 60 hodin a denní

¹⁰⁴ MEDKOVÁ, R. Pracovní pohotovost – příplatek a mzda. In: *Pracovní poradna* [online]. [cit. 2016-2-21]. Dostupné z: <http://www.pracovniporadna.cz/index.php/poradna/dotazy/81-pracovni-pohotovost/118-pracovni-pohotovost-priplatek-a-mzda>.

pracovní dobu až na 12 hodin.¹⁰⁵ Dále bych navrhovala stanovit i možnou četnost využívání daného institutu, ať už by to bylo stanoveno zákonodárcem, nebo ponecháno na úpravě prostřednictvím kolektivních smluv nebo vnitřním předpise zaměstnavatele. Ideálně by pak mohl zákonodárce stanovit maximální rozsah a kolektivní smlouvy, popř. vnitřní předpis by stanovily četnost dle potřeby. Takové omezení by se jistě velmi negativně promítlo právě ve zdravotnictví, ve kterém je daný institut zřejmě využíván nejhojněji, nicméně ale není možné tímto způsobem neustále a hlavně neomezeně zasahovat do soukromé sféry lékařů.

8.1 Pracovní pohotovost na pracovišti

Jak již bylo v práci zmíněno, ode dne 1.1.2007, tedy ode dne nabytí účinnosti současného zákoníku práce došlo ke zrušení institutu pracovní pohotovosti na pracovišti. Ačkoli bylo jasné již při přijetí velké harmonizační novely zákoníku práce z roku 1965, že bude pracovní pohotovost na pracovišti nejpozději s novým zákoníkem práce zrušena, stát ani zaměstnavatelé se tuto situaci nesnažili řešit. Dle názoru Vratislava Tomka se nabízely různé varianty řešení, popř. jejich kombinace.

Jedním z navrhovaných řešení bylo zavedení třisměnného pracovního režimu, který by ale podle názoru některých lékařských organizací nebyl vhodný jak z hlediska náročnosti personálního vybavení, tak z hlediska zajištění kontinuity péče o pacienta. Dalším navrhovaným řešením bylo sloučení ústavní pohotovostní služby blízkých zdravotnických oborů, nebo např. širší zapojení ambulantních specialistů a praktických lékařů spolupracujících s lůžkovými zařízeními, do ústavní pohotovostní služby. Posledním navrhovaným řešením bylo zabezpečení ústavní pohotovostní služby zdravotnickými pracovníky, kteří jsou k danému zdravotnickému zařízení v pracovněprávním vztahu, a to formou dalšího pracovního poměru, nebo formou dohody o pracovní činnosti, ovšem s nutností odlišení charakteru práce v rámci ústavní

¹⁰⁵ MORÁVEK, J. in KRÁL, Richard. *Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012, s. 196

pohotovostní služby od běžné pracovní činnosti zdravotnického pracovníka vykonávanou v pracovním poměru.¹⁰⁶

Absence pracovní pohotovosti na pracovišti se projevila negativně zejména ve všech zařízeních s nepřetržitým provozem, tedy především v nemocnicích a v zařízeních zdravotnické záchranné služby. Zrušením tohoto institutu začalo docházet k nárůstu přesčasové práce, která je však limitována zákoníkem práce, jak je rozebráno na jiném místě této práce. Důsledkem je zejména zvýšená potřeba kvalifikovaných zaměstnanců, kterých je však na pracovním trhu nedostatek. Pro značnou část zdravotnických zařízení je dodržování zákoníku práce v praxi velmi obtížné a v některých případech dokonce nemožné. Výsledkem je mimo jiné v některých případech i omezení dostupnosti zdravotní péče, nebo v případě zdravotnické záchranné služby poskytování neodkladné péče.

¹⁰⁶ TOMEK, V. Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví se stává skutečností. In: *Mzdová praxe* [online]. 1.7.2008 [cit. 2016-3-1]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3771v5110-dalsi-dohodnuta-prace-prescas-ve-zdravotnictvi-se-stava-skutecnosti/>.

9 Navrhovaná řešení

Začátkem března letošního roku, tj. roku 2016 uveřejnila Česká lékařská komora na svých webových stránkách otevřený dopis předsedovi vlády ČR, ve kterém upozorňuje na neplnění programového prohlášení vlády v oblasti zdravotnictví. Česká lékařská komora, jakožto garant kvality a bezpečné zdravotní péče pro každého, v dopise konstatuje, že české zdravotnictví nejen, že již není schopno zajistit kvalitní lékařskou péči, ale zároveň začíná ztrácet svoji dosud oceňovanou kvalitu a pověst.

Základní příčinou problémů českého zdravotnictví je neustálý problém chronického nedostatku peněz. S nedostatkem peněz pak dále souvisí stále se zvyšující nedostatek zdravotnických pracovníků. Ačkoli na lékařských fakultách každoročně odpromuje cca 1000 nových lékařů, 200 z nich odchází hned po studiu do zahraničí, aniž by v České republice vůbec začali pracovat. K těmto se přidává dalších zhruba 200 lékařů, kteří již v České republice praxi mají. Důsledkem současné situace je zavírání klíčových oddělení některých zdravotnických zařízení, protože nejsou schopna jejich provoz personálně zajistit, aniž by docházelo k neustálému porušování právních předpisů. České zdravotnictví se tak nachází v krizi, která se projevuje sníženou dostupností zdravotní péče, poklesem její kvality i bezpečnosti zdravotních služeb pro občany České republiky.

Bezesporu se jedná o zoufalou situaci, k jejímuž vyřešení bude zapotřebí přijetí několika legislativních změn. Česká lékařská komora v rámci výzvy Vlády ČR k záchraně českého zdravotnictví navrhla i několik nezbytných změn jako je např. zvyšování platů lékařů a ostatních zdravotnických pracovníků minimálně o 10% ročně spolu s nutností přijetí novely zákoníku práce, která by přinesla sjednocení způsobu odměňování zaměstnanců všech nemocnic, které mají uzavřené smlouvy se zdravotními pojišťovnami. Odměňování by se řídilo státními tarifními tabulkami, případně speciálně vytvořenými tabulkami pro zdravotnické pracovníky.

Dalším navrhovaným bodem je zjednodušení specializačního vzdělávání lékařů a zároveň zvýšení jeho intenzity a kvality. Základem by bylo zkrácení délky specializační přípravy, snížení počtu specializačních oborů a v neposlední řadě možnost

realizovat takové vzdělávání i v regionálních nemocnicích. ČLK v tomto ohledu upozorňuje na nemožnost provedení reformy vzdělávání lékařů bez zvýšení finanční podpory ze strany státu.

Zajímavým návrhem, který ČLK považuje za základní pro zajištění kvality zdravotních služeb a bezpečnosti pacientů, je ten, ve kterém ČLK požaduje novelu zákona o zdravotních službách. Díky této novele by pak získala oprávnění kontrolovat personální zajištění lékařských zdravotních služeb a zároveň by bylo v její pravomoci ukládat poskytovatelům zdravotních služeb závazná opatření k nápravě zjištěných nedostatků.¹⁰⁷

¹⁰⁷ KUBEK, M. Otevřený dopis ČLK předsedovi vlády ČR. In: *Česká lékařská komora* [online]. 7.3.2016 [cit. 2016-3-23]. Dostupné z: [http://www.lkcr.cz/aktuality-322.html?do\[loadData\]=1&itemKey=cz_99590](http://www.lkcr.cz/aktuality-322.html?do[loadData]=1&itemKey=cz_99590).

Závěr

Ve své práci jsem se pokusila obecně popsat fungování jednotlivých institutů pracovní doby a jejich aplikaci ve zdravotnictví. Vzhledem k tomu, že je téma pracovní doby velmi rozsáhlé, zaměřila jsem se na její užší oblast, kterou jsem podrobně rozebrala.

V prvé řadě jsem se zabývala jednotlivými Úmluvami Mezinárodní organizace práce, které ovlivnily pracovní zákonodárství v průběhu 20. století. Konkrétně jsem se zaměřila na ty, které upravovaly pracovní dobu, ať už šlo o pracovní dobu ve sklárnách, průmyslových závodech, nebo o úpravu noční práce. V rámci historického vývoje je patrný trend zkracování pracovní doby, včetně začlenění nepřetržitých dob odpočinku. Postupem času docházelo k rozšiřování ochranných ustanovení, ať už se jednalo o omezování pracovní doby mladistvých pracovníků nebo o zákaz noční práce žen v soukromých a veřejných průmyslových podnicích, který byl později vypuštěn. Současná právní úprava pracovní doby odpovídá standardům vyplývajícím z příslušných úmluv. Zákoník práce je tedy v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána.

V kapitole pojednávající o vlivu předpisů EU na český právní řád v oblasti pracovního práva jsem se podrobněji zaobírala Směrnicí 2003/88/ES. Od vstupu České republiky do EU bylo zřejmé, že dříve či později dojde k harmonizaci našeho právního systému s pravidly EU, a to včetně pracovního práva. Bylo tedy jen otázkou času, než dojde k regulaci pracovní doby, která bude mít asi nejzásadnější vliv právě na oblast zdravotnictví. Dále jsem se zabývala problematikou implementace příslušné Směrnice v některých členských státech EU a poukázala jsem na jejich problémy s přesčasovou prací ve zdravotnictví. V tomto ohledu považuji za zajímavé to, že se s problematikou nadměrných přesčasů zdravotnického personálu potýkají i stávkami pověstní obyvatelé Francie. Do kapitoly jsem posléze začlenila i judikaturu Evropského soudního dvora, který se několikrát zabýval určitými otázkami ohledně pracovní doby, kde jsem zároveň uvedla i případ Vorel vs. Nemocnice Český Krumlov týkající se otázky odměňování pracovní pohotovosti, který jsem ale podrobněji rozvedla až v kapitole věnující se pracovní pohotovosti. V závěru jsem pak krátce nastínila návrh novely Směrnice,

kteřá měla přinést srozumitelnější a jednoznačnější úpravu některých aspektů pracovní doby.

Ve třetí kapitole jsem se zaměřila na problematiku pojmu pracovní doby. Porovnála jsem její znění podle zákoníku práce z roku 1965 s definicí současnou, kde jsem samozřejmě zmínila zrušení institutu pracovní pohotovosti na pracovišti, které mělo na současnou definici nejvýznamnější vliv. V kapitole jsem dále poukázala na některá důležitá ustanovení zákoníku práce ale i na základní povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance.

Nejvíce do hloubky jsem se zabývala úpravou pracovní pohotovosti a práce přesčas, včetně dnes již obsolentního ustanovení o další dohodnuté práci přesčas ve zdravotnictví. Snažila jsem se poukázat na nedostatečnou právní úpravu, která žádným způsobem neřeší problematiku enormní spotřeby přesčasové práce ve zdravotnictví, ani porušování jednotlivých ustanovení zákoníku práce ze strany zdravotnických zařízení. Česká republika využila výjimku z čl. 6 Směrnice a v rámci novely zákoníku práce zavedla na přechodné období institut další dohodnuté práce ve zdravotnictví. Během této doby mělo dojít k nalezení nějakého stálého řešení, což se do dnešní doby nestalo. Do kapitoly jsem zároveň začlenila navrhovanou novelu zákoníku práce, která již počítá s vypuštěním redundantního ustanovení §93a o další dohodnuté práci přesčas ve zdravotnictví. V kapitole o práci přesčas jsem se dále věnovala problematice dvojí stejné práce u téhož zaměstnavatele a nastínila její využití ve zdravotnických zařízeních, ve kterých se po skončení výjimky „opt-out“ tímto způsobem řešila potřeba pokrytí další přesčasové práce. V kapitole pojednávající o pracovní pohotovosti jsem pak upozornila na nedostatky právní úpravy a navrhla úpravu novou, přičemž jsem se inspirovala právní úpravou rakouskou.

V práci jsem se zároveň snažila upozornit na fakt, že právě ve zdravotnictví je v řadě případů nutno zajistit nepřetržitou dostupnost zdravotní péče 24 hodin denně 7 dní v týdnu. Z toho důvodu dochází ve většině zdravotnických zařízení k paralelnímu výkonu práce zdravotnického i nezdravotnického personálu pracujících v různě dlouhých směnách, které se zároveň částečně časově překrývají. Příímým důsledkem takového non-stop režimu je logicky mimořádná spotřeba přesčasové práce. Neúměrná spotřeba přesčasové práce je nebezpečná jak pro pacienty, tak pro lékaře. Nad to je,

alespoň z mého úhlu pohledu, nepochopitelné to, že právě v případě lékařů, kteří mají v rukách lidské životy, dochází k zanedbávání povinnosti odpočinku. Nikdo z nás by jistě nechtěl být operovaný lékařem po předchozí nepřetržité 48 hodinové službě

Řešení takové situace není rozhodně snadné a bude potřeba přijmout několik legislativních změn, aby se situace nějakým způsobem stabilizovala. Současný stav je opravdu vážný. Lékaři obětují kvalitu svého osobního života tomu, aby mohli léčit. Po absolvování studií čeká lékaře několik let specializačního vzdělávání, které probíhá při výkonu lékařského povolání formou celodenní průpravy v rozsahu odpovídajícím stanovené týdenní pracovní době. Při úspěšném složení atestační zkoušky získávají specializovanou způsobilost, která je podmínkou pro samostatný výkon povolání lékaře.¹⁰⁸ Podmínkou pro získání specializované způsobilosti je v první řadě absolvování základního kmene v délce trvání 2 let, což je podmínkou pro vstup k další části specializovaného výcviku.¹⁰⁹ Mladé lékaře tento systém odrazuje od práce v českém zdravotnictví a řada z nich raději odchází do ciziny.

Dalším problémem je i prohlubující se nedostatek zdravotních sester, po nichž je v současné době požadováno dosažené vysokoškolské vzdělání, za které pak ale pobírají nepřiměřeně nízkou mzdu. V důsledku toho stále častěji odcházejí ze zdravotnictví a hledají uplatnění v jiných oborech.

K řešení nastalé situace bude dle mého názoru potřeba rozsáhlá reforma nejen na úseku zdravotnictví, ale zřejmě i ve školství. V tomto ohledu se naprosto ztotožňuji s návrhy předloženými ČLK v otevřeném dopise předsedovi vlády ČR, které jsem rozebrala v poslední kapitole své práce. Největším problémem je nakonec to, že představitelé každé vlády zatím zastávají postoj „po nás, ať přijde potopa“, což vede jen ke stále více a více se prohlubující krizi, ze které bude těžké najít cestu zpět a vrátit české zdravotnictví zase na světovou úroveň.

¹⁰⁸ §5 zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta.

¹⁰⁹ ODDĚLENÍ SPECIALIZAČNÍHO A CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ. Odpovědi na často kladené otázky. In: *1. Lékařská fakulta: Univerzita Karlova* [online]. 5.2.2016 [cit. 2016-3-23]. Dostupné z: <http://www.lf1.cuni.cz/odpovedi-na-casto-kladene-otazkyy>.

Seznam použitých zkratek

ČLK	Česká lékařská komora
EU	Evropská Unie
Listina EU	Listina základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007 ve Štrasburku
LOK – SČL	Lékařský odborový klub – svaz českých lékařů
MOP	Mezinárodní organizace práce
Novela	Plánovaná novela zákoníku práce dle návrhu v eKLEPU ke dni 31.3.2016
Občanský zákoník	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
Směrnice	Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003
Zákon o zdravotních službách	zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách)
Zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Zákoník práce z roku 1965	zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Seznam použité literatury

I. Monografie a odborné publikace

- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014.
- BRŮHA, Dominik a Eva PROŠKOVÁ. *Zdravotnická povolání*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011.
- BRŮHA, Dominik a Vratislav TOMEK. *Pracovní právo ve zdravotnictví a sociálních službách*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2005.
- GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014.
- GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012.
- KRÁL, Richard. *Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012.
- SVOBODA, Ivo. *Zákoník práce s komentářem*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2008.

II. Komentáře

- ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1.1.2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016.
- BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015.

III. Internetové zdroje

- BĚLINA, M. Pracovní právo po novém občanském zákoníku. In: *Masarykova univerzita: Právnická fakulta* [online]. 2013 [cit. 2016-2-26]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/003.html>.
- BRŮHA, D. Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví neboli tzv. „opt-out“. In: *Účetní kavárna* [online]. 4.7.2011 [cit. 2016-3-22]. Dostupné z: [http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d34302v43790-tzv-opt-out-ve-zdravotnictvi/?search_query=\\$index=614](http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d34302v43790-tzv-opt-out-ve-zdravotnictvi/?search_query=$index=614).
- BRŮHA, D. Nad jedním soudním rozhodnutím aneb zákaz „dvojí práce“ u téhož zaměstnavatele. In: *Daňáři online* [online]. 12.5.2011 [cit. 2016-3-21]. Dostupné z: [http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d33818v43273-nad-jednim-soudnim-rozhodnutim-aneb-zakaz-dvoji-prace-u/?search_query=\\$source=3&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=7](http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d33818v43273-nad-jednim-soudnim-rozhodnutim-aneb-zakaz-dvoji-prace-u/?search_query=$source=3&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=7).
- BURIÁNEK, A. K neplatnosti dohod o pracovní činnosti ve zdravotnictví. In: *Tempus – Medicorum: časopis České lékařské komory* [online]. 2014 [cit. 2016-3-21]. Dostupné z: http://www.lkcr.cz/doc/tempus_file/tm_11_14-99.pdf.
- BURIÁNEK, A. Nač si dát pozor při uzavírání dohod o pracovní činnosti ve zdravotnictví. In: *Lékařský odborový klub: svaz českých lékařů* [online]. 2014 [cit. 2016-3-21]. Dostupné z: http://www.lokscl.cz/images/tinyce/files/z_tisku/2014/04_tm_10_14_uzavirani_dpc.pdf.
- COLLINS, N. Nine in ten emergency doctors ‚working overtime‘. In: *The Telegraph* [online]. 2013-10-8 [cit. 2016-2-23]. Dostupné z: <http://www.telegraph.co.uk/news/health/news/10361589/Nine-in-ten-emergency-doctors-working-overtime.html>.
- ČELADNÍK, F. Pozitivní vliv práva Evropské unie na český právní řád. In: *E-pravo.cz* [online]. 4.6.2009 [cit. 2016-3-20]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/pozitivni-vliv-prava-evropske-unie-na-cesky-pravni-rad-56659.html>.
- DEMOVÁ, K. Kdy má zaměstnanec nárok na kratší pracovní dobu? In: *E-pravo.cz* [online]. 6.11.2014 [cit. 2016-4-1]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-ma-zamestnanec-narok-na-kratsi-pracovni-dobu-95630.html>.

- ENGEL, M. Martin Engel: Chce vůbec někdo vyřešit problémy s přesčasy? Ano, my. Ale jak? In: *Odbory info* [online]. 6.6.2015 [cit. 2016-3-19]. Dostupné z: <http://www.odborny.info/obsah/5/martin-engel-chce-vubec-nekdo-vyresit-problemy-s-prescasy-an/3645>.
- TODD, J. Working Time: Commission requests France to respect hospital doctors' rights to workig hours limit and minimum rests periods. In: *European Commission: Press release database* [online]. 26.9.2013 [cit. 2016-3-13]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-820_en.htm.
- FETTER, R. Pracovní pohotovost. In: *E-pravo.cz* [online]. 21.6.2012 [cit. 2016-2-21]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-pohotovost-82469.html>.
- KOMÍNKOVÁ, M.; POHL, M. Přesčasy lékařů v národní, unijní a právně-komparativní perspektivě. In: *Parlamentní institut* [online]. 2015 [cit. 2016-3-5]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/en/sqw/ppi.sqw?d=1&t=39>.
- KUBEK, M. Otevřený dopis ČLK předsedovi vlády ČR. In: *Česká lékařská komora* [online]. 7.3.2016 [cit. 2016-3-23]. Dostupné z: [http://www.lkcr.cz/aktuality-322.html?do\[loadData\]=1&itemKey=cz_99590](http://www.lkcr.cz/aktuality-322.html?do[loadData]=1&itemKey=cz_99590).
- MÁCA, M. Lékař: Je dohoda o pracovní činnosti legální?. In: *Medical tribune: Tribuna lékařů a zdravotníků* [online]. 27.9.2013 [cit. 2016-3-21]. Dostupné z: <http://www.tribune.cz/clanek/31044-lekar-je-dohoda-o-pracovni-cinnosti-legalni>.
- MEDKOVÁ, R. Pracovní pohotovost – příplatek a mzda. In: *Pracovní poradna* [online]. [cit. 2016-2-21]. Dostupné z: <http://www.pracovniporadna.cz/index.php/poradna/dotazy/81-pracovni-pohotovost/118-pracovni-pohotovost-priplatek-a-mzda>.
- NEKOLOVÁ, M. Průběh a efekty implementace vybraných pracovněprávních směrnic EU v ČR. In: *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2016-3-5]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_309.pdf.
- ODBOROVÝ SVAZ ZDRAVOTNICTVÍ A SOCIÁLNÍ PÉČE ČR. Důvodová zpráva [online]. 2008 [cit. 2016-3-19]. Dostupné z: <http://osz-stare.cmkos.cz/CZ/Aktuality/01-2008/b.html>.
- ODDĚLENÍ SPECIALIZAČNÍHO A CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ. Odpovědi na často kladené otázky. In: *1. Lékařská fakulta: Univerzita Karlova* [online]. 5.2.2016

[cit. 2016-3-23]. Dostupné z: <http://www.lf1.cuni.cz/odpovedi-na-casto-kladene-otazkyy>.

- PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY, POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY, 1998-2002, TISK 556/0. Vládní návrh, kterým se předkládá Parlamentu České republiky k vyslovení souhlasu s vypovězením Úmluvy č. 89 o noční práci žen zaměstnaných v průmyslu, 1948, a Protokolu z roku 1990 k této úmluvě. 25.5.2000 [cit. 2016-4-16]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/eknih/1998ps/stenprot/025schuz/s025272.htm>.
- PAVLÍKOVÁ, O. Tělo si na noční směny zvyká těžko. In: *Zdravotnictví a Medicina* [online]. 21.1.2008 [cit. 2016-3-22]. Dostupné z: <http://zdravi.e15.cz/clanek/mlada-fronta-zdravotnicke-noviny-zdn/telo-si-na-nocni-smeny-zvyka-tezko-339924>.
- RADA EVROPSKÉ UNIE. Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterým se mění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby [online]. 24.9.2004 [cit. 2016-2-24]. Dostupné z: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=CS&f=ST%2012683%202004%20INIT>.
- REDAKCE NP. Zdravotnické střípky. In: *Nový Prostor* [online]. 2012 [cit. 2016-3-22]. Dostupné z: <http://www.novyprostor.cz/clanky/394/zdravotnicke-stripky.html>.
- SKALICKÁ, H. Lisabonská smlouva. In: *Daňáři online* [online]. 1.6.2010 [cit. 2016-4-16]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d25714v34072-lisabonska-smlouva/>.
- ŠUBRT, B. Neomluvená nepřítomnost zaměstnance v práci. In: *Mzdová praxe* [online]. 2.9.2008 [cit. 2016-3-19]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3954v5348-neomluvena-nepritomnost-zamestnance-v-praci/>.
- TOMEK, V. Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví se stává skutečností. In: *Mzdová praxe* [online]. 1.7.2008 [cit. 2016-3-23]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3771v5110-dalsi-dohodnuta-prace-prescas-ve-zdravotnictvi-se-stava-skutecnosti/>.
- ÚŘAD PRO PUBLIKACE. Organizace pracovní doby. In: *EUR-lex: Přístup k právu Evropské unie* [online]. 16.1.2016 [cit. 2016-2-23]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=URISERV%3Ac10418>.

- VÁCHA, J. Dvousměnný pracovní režim. In: *PAM: práce a mzdy profí* [online]. 27.5.2014 [cit. 2016-2-16]. Dostupné z: <http://www.pamprofi.cz/dvousmennyy-pracovni-rezim-uniqueidgOkE4NvrWuO8aNfT49E0V60a72aKGtvQ/>.
- VELEV, L. Přesčasová práce v nemocnicích, prokletí nebo záchrana?. In: *Lékařský odborový klub: Svaz českých lékařů* [online]. 2007 [cit. 2016-3-22]. Dostupné z : http://www.lok-scl.cz/images/tinymce/files/DOKUMENTY_clanky/03_pracovni_doba_prescasy.pdf.

IV. Judikatura

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. června 1926, sp. zn. Rv II 109/26.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. dubna 1928, sp. zn. Rv I 1128/27.
- Nález Ústavního soudu ze dne 23. listopadu 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94, zákaz noční práce žen – zvláštní ochrana žen v pracovněprávních vztazích.
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. října 2000, sp. zn. C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) proti Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana.
- Usnesení Soudního dvora ze dne 3. července 2001, sp. zn. C 241/99, Confederación Intersindical Galega (CIG) proti Servicio Galego de Saúde (SERGAS).
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 9. září 2003, sp. zn. C-151/02, Landeshauptstadt Kiel proti Norbertu Jaegerovi.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003.
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 5. října 2004, sp. zn. C-397/01, Bernhard Pfeiffer proti Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV.
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 1. prosince 2005, sp. zn. C-14/04, Abdelkader Dellas a další proti Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité.
- Usnesení Soudního dvora ze dne 11. ledna 2007, sp. zn. C-437/05, Jan Vorel proti Nemocnici Český Krumlov.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. června 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006.
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. října 2010, sp. zn. C-243/09, Günter Fuß proti Stadt Halle

- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. března 2011, sp. zn. 3 Ads 11/2011.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. července 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.

Shrnutí

Tato diplomová práce na téma *Pracovní doba ve zdravotnictví* se snaží uceleně pojednat o problematice jednotlivých institutů pracovní doby, jejich aplikaci ve zdravotnictví a případně i poukázat na některé nedostatky v právní úpravě. Pracovní doba je jednou z nejdůležitějších pracovních podmínek týkajících se zaměstnance vzhledem k tomu, že v práci tráví více než třetinu svého dne. V případě pracovníků ve zdravotnictví se jedná o daleko větší množství času, který jsou nuceni v práci strávit.

V prvních kapitolách jsem se věnovala úpravě pracovní doby z hlediska mezinárodního práva, konkrétně tedy z hlediska Úmluv MOP. Větší důraz jsem však kladla na rozebrání úpravy EU, zejména na Směrnici o pracovní době, na základě které došlo v české právní úpravě ke zrušení pracovní pohotovosti na pracovišti a zároveň k zakotvení institutu další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví.

Ve třetí kapitole jsem se věnovala úpravě pracovní doby jako takové. Rozebrala jsem její charakteristické rysy a porovнала současné znění s definicí podle zákoníku práce z roku 1965.

V následujících kapitolách jsem rozebrala délku pracovní doby a její rozvržení. Poukázala jsem na rozdíly mezi stanovenou, krátkou a kratší týdenní pracovní dobou a nastínila způsob rozvrhování práce ve zdravotnických zařízeních. S těmito tématy úzce souvisí i úprava směny, které jsem věnovala sedmou kapitolu, kde jsem zároveň rozebrala i jednotlivé režimy práce.

Stěžejní částí této práce však byly kapitoly zaměřené zejména na pracovní pohotovost a na práci přesčas vzhledem k tomu, že jsou to dva nejvyužívanější instituty ve zdravotnických zařízeních. Do kapitoly o pracovní pohotovosti jsem začlenila i již zrušený institut pracovní pohotovosti na pracovišti vzhledem k tomu, že právě jeho zrušení ovlivnilo nárůst přesčasové práce ve zdravotnictví, které nakonec vedlo k přijetí institutu tzv. další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví.

V poslední kapitole jsem se věnovala možnému řešení současné krize, kdy jsem vycházela zejména ze stanoviska České lékařské komory, s jejímiž návrhy jsem se plně ztotožnila.

Summary

This thesis with the topic *Working time in healthcare* makes an effort to deal comprehensively with the particular issues of the working time institutes, their application in healthcare and it alternatively point to some deficiency in legislation. The regulation of the working time is one of the most important working conditions especially for the workers due to the fact that they spend more than one third of their day at work. In case of the healthcare workers it's even more than one third of their day.

In first chapters I pursued regulation of the working time from the view of the international law, in concrete from the view of the Conventions of International Labour Organization. I focused more on the European Union regulations, especially on the Working Time Directive, because due to this directive there is no longer the institute of the on-call duty at workplace in czech legislation. The Directive also allowed to legitimize further agreed overtime work for healthcare works.

In the third chapter I focused on the regulation of the working time itself. I analyzed the characteristics and compared the current wording with the definition in the Labour Code from the 1965.

In the following chapters I analyzed the lenght of working time and its scheduling. I pointed out the differences between fixed, short and shorter weekly working hours and outlined the the way of work scheduling in the healthcare facilities. These topics are closely related to the shift regulation to which I pursued seventh chapter.

Main part of this work, however, were the chapters which were mainly focused on the on-call duty and the overtime due to the fact that these are the most often used institutes in healthcare facilities. To the chapter about on-call duty I also incorporated the already canceled institute of on-call duty at workplace due to the fact that its abolition influenced an increase of the overtime in healthcare, which ultimately led to the legalization of the further agreed overtime in healthcare.

The last chapter is devoted to a possible solution of the current crisis in which I was inspired especially by the standpoint of the Czech Medical Chamber with whose suggestions I fully agree.

Název diplomové práce v anglickém jazyce

Working time in healthcare

Klíčová slova - Keywords

Pracovní doba – working time

Pracovní pohotovost – on-call duty

Práce přesčas - overtime

Zdravotnictví - healthcare