

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Lukáš Vlasák

Pracovní doba a doba odpočinku

Specifika zdravotnických pracovníků

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Margerita Vysokajová , CSc.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 5. 8. 2024

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 165.374 znaků včetně mezer.

V Praze dne 5. 8. 2024

Lukáš Vlasák

Poděkování

Rád bych tímto poděkoval doc. JUDr. Margeritě Vysokajové , CSc., za ochotu a vstřícný přístup, odborné pokyny a rady, vedení a připomínky při tvorbě a zpracování této diplomové práce.

Obsah

Úvod.....	1
1 Historická geneze právní úpravy pracovní doby na území dnešní České republiky s důrazem na období po roce 1918.....	3
2 Prameny platné právní úpravy pracovní doby v ČR.....	7
2.1 Vnitrostátní prameny.....	7
2.2 Mezinárodní prameny a unijní právní úprava	9
3 Platná právní úprava pracovní doby.....	13
3.1 Délka pracovní doby	13
3.1.1 Týdenní pracovní doba.....	13
3.1.2 Zkrácená pracovní doba	14
3.1.3 Kratší pracovní doba	15
3.2 Rozvržení pracovní doby.....	16
3.2.1 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby	19
3.2.2 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.....	19
3.2.3 Pružné rozvržení pracovní doby.....	20
3.2.4 Konto pracovní doby.....	20
3.3 Práce přesčas	22
3.3.1 Rozsah, omezení a zákaz práce přesčas	23
3.3.2 Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví	24
3.4 Noční práce	26
3.5 Pracovní pohotovost.....	28
3.6 Evidence pracovní doby	29
4 Doby odpočinku bez dovolené.....	31
4.1 Přestávky v práci	31
4.2 Nepřetržitý denní odpočinek	33

4.3	Dny pracovního klidu.....	35
4.4	Nepřetržitý odpočinek v týdnu.....	36
5	Pracovní doba zaměstnanců ve zdravotnictví.....	38
5.1	Zaměstnanci ve zdravotnictví a další související pojmy	38
5.2	Specifika pracovní doby ve zdravotnictví.....	39
5.3	Práce přesčas ve zdravotnictví	41
5.4	Kontroly dodržování práce přesčas ve zdravotnictví	45
5.5	Porovnání české a finské právní úpravy pracovní doby ve zdravotnictví.....	47
5.5.1	Pracovní doba.....	49
5.5.2	Přestávky v práci a doba odpočinku.....	51
5.5.3	Práce přesčas	53
5.5.4	Pracovní pohotovost.....	54
5.5.5	Trestní odpovědnost za porušení Zákona o pracovní době.....	55
5.5.6	Porovnání a východiska pro Českou republiku.....	56
6	Úvahy de lege ferenda	59
	Závěr.....	64
	Seznam použitých zdrojů.....	67
	Pracovní doba a doba odpočinku se zaměřením na zdravotnické pracovníky, abstrakt.....	74
	Working hours and rest periods, with a focus on healthcare workers, abstract.....	76

Úvod

Problematika pracovní doby a doby odpočinku je jednou z klíčových aspektů pracovního práva. Pracovní doba představuje časový úsek, ve kterém se odehrává většina našich pracovních činností. V kontextu českého práva hraje tato doba klíčovou roli při stanovování pracovních podmínek a ochraně práv zaměstnanců.

Doba odpočinku na druhou stranu je definována negativně ve vztahu k pracovní době jako doba, která není pracovní dobou. Jedná se o projev ochranné funkce pracovního práva reagující na skutečnost, že zaměstnanec není stroj a s délkou pracovní doby nutně dochází k jeho únavě a tím pádem ke snižování produktivity a kvality jeho práce. Doba odpočinku, jako nezbytná součást pracovního práva, umožňuje zaměstnancům nejen regenerovat, ale také nalézt rovnováhu mezi nároky pracovního prostředí a jejich osobním životem.

V praxi však zaměstnavatelé v této oblasti často velmi chybují nebo dokonce záměrně předpisy nedodržují, čímž se mohou dopouštět přestupků a hrozí jim pokuty ze strany inspektorátu práce. V životě však spíše záleží na míře akceptace ze strany zaměstnance, jelikož v pracovním právu platí, více než kdekoli jinde, obecný právní princip *Nemo iudex sine actore*, tedy není-li žalobce, není soudce. Jednou z těchto oblastí, kde dochází k častému porušování předpisů pracovního práva, je zdravotnictví.

Při výběru tématu mé diplomové práce mě kromě blízkého vztahu k právu pracovnímu ovlivnil také vztah k zdravotnictví, a to zejména ze dvou důvodů. Jednak proto, že většina mé rodiny pracuje ve zdravotnických oborech, ale také kvůli jeho současné aktuálnosti.

Český zdravotnický systém se již dlouhodobě nachází v závažné personální krizi spočívající v nedostatku lékařů, zdravotních sester, ale také finančních prostředků. Chod českého zdravotnictví je v mnohých zdravotnických zařízeních založen na nadměrném využívání přesčasové práce a některá zdravotnická zařízení zdánlivě fungují pouze díky obětavosti lékařů a sester, kteří dávají přednost péči o pacienty před svým vlastním osobním životem. To vše je pak umožněno díky ohýbání pravidel ze strany zdravotnických zařízení s odkazem na skutečnost, že zdravotnictví a sociální péče je oblastí, kde jsou specifika pracovněprávních vztahů nejvýraznější.

Tento dlouhodobý problém českého zdravotnictví nedávno vyplul na veřejnost v souvislosti s pozměňovacím návrhem Zákoníku práce, jako zákona 262/2006 Sb. (dále jen Zákoník práce) poslance MUDr. Víta Kaňkovského, kterým se do českého práva, i přes obrovskou

nevoli zdravotnických pracovníků, vrátil staronový § 93a, který upravoval další dohodnutou práci přesčas zdravotnických pracovníků. Ačkoli toto ustanovení setrvalo v Zákoníku práce jen pouhých pár měsíců, vyvolalo celou řadu navazujících změn, úprav a dohod týkajících se zdravotnických pracovníků, které se pokouším přiblížit v této práci.

Obsah diplomové práce je rozdělen celkem do teoretické a praktické části, kde první část je věnována úpravě pracovní doby a doby odpočinku zpravidla tak, jak ji najdeme upravenou v Zákoníku práce. K ní jsem navíc přidal několik dalších kapitol upravující zejména historickou genezi právní úpravy pracovní doby či její mezinárodní a evropskou úpravu.

Stěžejní a zároveň druhá část mé diplomové práce se věnuje specifikám pracovní doby a doby odpočinku u zdravotnických pracovníků s důrazem na lékaře. V této části se pokouším navázat na první část tím, že ji konfrontuji s praxí v českých zdravotnických zařízeních. Zároveň významnou část své práce věnuji přiblížení novely zákoníku práce, zejména s ohledem na znovuzavedení institutu další dohodnuté práce přesčas, resp. jeho pozdějším nahrazením jinými ustanoveními upravující pracovní dobu zdravotnických pracovníků a jejich praktického dopadu na ně. Dále se pokouším konfrontovat českou právní úpravu s úpravou evropskou s důrazem na právní úpravu platnou ve Finsku.

1 Historická geneze právní úpravy pracovní doby na území dnešní České republiky s důrazem na období po roce 1918

Dnešní pracovní právo platné na území České republiky, stejně jako v ostatních evropských a dalších státech, je výsledkem dlouhého vývoje a je zaměřeno na zajištění spravedlivých a bezpečných pracovních podmínek pro zaměstnance. Prvním významným dokumentem, který se snažil o úpravu pracovních podmínek, včetně pracovní doby, byl na našem území horní zákoník Václava II. „Ius regale montanorum“ z let 1300–1305. Tento, na svou dobu velmi moderní zákoník, obsahoval pravidla, kterými se zajišťovala bezpečnost práce při těžbě a zpracování stříbra na našem území. Úprava pracovní doby pro horníky byla v té době uzákoněna jako šestihodinová, rozdělená do čtyřech směn, a to ve snaze o dosažení, podle dnešní terminologie, nepřetržitého směnného provozu.

V dobách osvícenství, resp. 18. století, byla běžná pracovní doba v manufakturách dvanáct až šestnáct hodin. Pracovní podmínky byly velmi nepříznivé a zcela normální praxí představovalo zaměstnávání dětí, jejichž pracovní doba přesahovala 11 hodin. V souvislosti, s vývojem ochranného zákonodárství, docházelo k postupnému zkracování pracovní doby, která nejprve na počátku 19. století trvala obvykle 12–14 hodin a před první světovou válkou ve většině států již 10–12 hodin denně. Úprava pracovních vztahů pak byla od účinnosti Všeobecného rakouského občanského zákoníku upravena tímto předpisem, jako součást občanského práva, a to v rámci námezdní smlouvy¹.

Prvním předpisem upravující pracovní dobu komplexnějším způsobem byl na našem území až zákon 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době. Československo tento zákon přijalo již v prosinci 1918 a jako první stát na světě spolu, s tehdejším Ruskem, uzákonilo osmihodinovou pracovní dobu. O jeho důležitosti pro nově vzniklou republiku pak svědčila skutečnost, že byl schválen Národním shromážděním již na jeho první schůzi, tedy na stejné schůzi, kdy bylo rozhodnuto, že se T. G. Masaryk stane prezidentem a že se Československo stane republikou².

¹BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Academia iuris (C.H.–Beck). V Praze: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0, str. 19-22

²PROCHÁZKA, Václav. Před sto lety - Uzákonění osmihodinové pracovní doby v prosinci 1918. Online. 2018. Dostupné z: <https://www.parlamentnilisty.cz/arena/nazory-a-petice/Vaclav-Prochazka-Pred-sto-lety-Uzakoneni-osmihodinove-pracovni-doby-v-prosinci-1918-564569>. [cit. 2024-05-06].

Tento zákon stanovil, že pracovní doba zaměstnanců pracujících v závodech, podnicích a ústavech provozovaných živnostensky nebo státem nesmí trvat déle než osm hodin ve dvaceti čtyřech hodinách nebo nejvýše čtyřicet osm hodin týdně. Pracovní dobu bylo možné rozdělit na denní nebo týdenní, přičemž způsob rozdělení byl ponechán na dohodě zaměstnavatele a zaměstnance. Úprava pracovní doby se pak týkala také zaměstnanců v zemědělských a lesních podnicích a horníků, u nichž byla dána specifická pravidla, zejména s ohledem na zajištění přepravy po dole. Dále se vztahovala na spolky, veřejné nebo soukromé svazy či fondy. Kromě stanovení délky pracovní doby přinesl tento předpis celou řadu dalších dodnes klíčových institutů pracovního práva, a to úpravu práce přesčas, noční práce, ochranu mladistvých zaměstnanců, úpravu práce osob v domácnosti zaměstnaných, a kromě toho také upravoval veřejnoprávní sankce³.

Zaměstnavatel měl povinnost poskytnout po pěti hodinách a v případě mladistvých zaměstnanců po čtyřech hodinách nepřetržité práce přestávku alespoň po dobu čtvrt hodiny a jednou týdně nerušenou přestávku alespoň 32 hodin, přičemž tato přestávka, až na výjimky upravené zákonem o nedělním klidu, připadala na neděli.

Na rozdíl od pozdější úpravy práce přesčas byla přesčasová práce tímto předpisem chápána výhradně jako něco mimořádného, vázaného na případy živelných událostí, nehod, veřejného zájmu či jiného naléhavého důvodu, a to maximálně v délce čtyř týdnů v roce a nejvýše dvou hodin denně. Pro některé zaměstnavatele vymezené v § 6 odst. 2 bylo možné práci přesčas prodloužit o dalších 16 týdnů. Veškerá práce přesčas byla zároveň podmíněna veřejnoprávním povolením, a to s výjimkou prací nutných pro zajištění ochrany života, zdraví či veřejného zájmu a pracích pomocných, pro které neplatilo také maximální úhrnné omezení práce přesčas na dvacet týdnů nebo dvě stě čtyřicet hodin.

Tento zákon také upravoval práci v noci, kterou chápal jako práci v době od desáté hodiny večerní do páté hodiny ranní. Noční práce byla dovolena u zaměstnavatelů s nepřetržitým provozem a u ostatních zaměstnavatelů, vyžadovala-li to potřeba obecnostva nebo veřejný zájem. Práci v noci mohli, až na výjimky, vykonávat pouze zaměstnanci mužského pohlaví starší 16 let. Děti mladší 14 let se nesměly zaměstnávat a muži do 16 let a ženy do 18 let mohli vykonávat pouze lehké práce.

³GOGOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr a ÚLEHLOVÁ, Helena. Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů..., str. 18

Důležitým ustanovením na konci daného předpisu byl § 14, který stanovil, že v závodech, v nichž se zkrátí pracovní doba podle tohoto předpisu, nesmí být z toho důvodu snížena mzda vyměřovaná podle délky pracovní doby.

Ačkoli se nejednalo o komplexní pracovněprávní předpis, jako pozdější zákoníky práce, zavedl dodnes používané instituty pracovního práva a zůstal v platnosti až do konce roku 1965. Po druhé světové válce na něj navázal zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby, který nabyl účinnosti 1. října 1956 a stejně jako zákon o osmihodinové pracovní době přetrval až do konce roku 1965. Tento zákon přinesl celou řadu změn týkající se úpravy pracovní doby.

Nejvyšší výměra pracovní doby se snížila z 48 týdně na 46 hodin týdně a stejně jako v případě předchozího zákona bez zkrácení mzdy zaměstnanců. Došlo k úpravě rozvržení pracovní doby na šest dnů, kdy pracovní doba v sobotu byla zpravidla kratší, ne však méně než pět hodin. U ostatních dnů byla pracovní doba rozvržena zpravidla rovnoměrně, přičemž zákon připouštěl možnost nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. U zaměstnanců pracujících ve stavebních a montážních podnicích vykonávající práci na investiční výstavbě mohla být týdenní pracovní doba rozdělena do 5 pracovních dnů. Zaměstnanci hornických podniků pracující v osmihodinových směnách v nepřetržitém provozu pak měli nárok za každých 23 odpracovaných směn na den náhradního volna. Tento zákon rovněž upravoval způsob stanovení začátku a konce pracovních směn, obsahoval úpravu pracovní doby mladistvých zaměstnanců do 16 let, která byla stanovena na 36 hodin týdně a také možnost kratší pracovní doby s poměrným krácením mzdy.

Dne 1. ledna 1966 vstoupila v účinnost první komplexní právní úprava pracovního práva, která zahrnovala rovněž úpravu pracovní doby. Jednalo se o zákon 65/1965 Sb., Zákoník práce (dále starý zákoník práce), který byl poprvé koncipován jako právní předpis samostatné povahy vylučující užití občanského práva, čímž poprvé došlo k oddělení občanského práva od práva pracovního.

Tento zákon pevně zakotvil maximální pracovní dobu 46 hodin, pro mladistvé mladší 16 let nejvýše 36 hodin a pro horníky pracovní dobu nejvýše 40 hodin týdně. Stejně jako v předchozím zákoně byla pracovní doba rozvržena do šesti pracovních dní tak, aby v jednotlivých pracovních dnech nepřesáhla 8 hodin. Zákon byl během své účinnosti mnohokrát novelizován a postupně docházelo ke snižování maximální délky pracovní doby. Mezi nejvýznamnější novely patří zejména tzv. harmonizační novely zajišťující soulad unijní právní úpravy s tou tuzemskou v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie, a z nich pak hlavně novela Zákoníku

práce č. 155/2000 Sb., po jejíž účinnosti dostala právní úprava pracovní doby de facto dnešní podobu⁴.

Starý zákoník práce zůstal v platnosti až do konce roku 2006, kdy byl nahrazen současným Zákoníkem práce, jako zákonem č. 262/2006 Sb., jehož úpravě se budu věnovat v následujících částech této práce.

⁴GOGOVÁ, Radana; Pracovní doba: podle zákoníku práce..., str. 18

2 Prameny platné právní úpravy pracovní doby v ČR

2.1 Vnitrostátní prameny

Pracovní doba je jedním z klíčových institutů pracovního práva. Najdeme ji upravenou v části čtvrté Zákoníku práce, která je rozdělena do devíti hlav, konkrétně se jedná o § 78 až § 100 Zákoníku práce. Její zákonnou definici nalezneme v § 78 odst. 1 písm. a), který stanoví, že „pracovní dobou se rozumí doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele“.

Předobraz právní úpravy pracovní doby nalezneme v Listině základních práv a svobod, jakožto ústavního pořádku a norem nejvyšší právní síly. Konkrétně se jedná o čl. 28, který zaměstnancům zaručuje právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon. Tímto zákonem, na který Listina základních práv a svobod odkazuje, je Zákoník práce.

Jedním z hlavních cílů úpravy pracovní doby je ochrana zdraví a bezpečnosti zaměstnanců před dlouhotrvajícím a náročným výkonem práce. Přiměřená délka pracovní doby a dostatečný odpočinek po práci zajišťují jednak regeneraci zaměstnance, ale také prevenci před pracovními úrazy, pracovním přetížením, únavou a jinými souvisejícími zdravotními problémy. Dalším významným cílem, ať české nebo evropské právní úpravy pracovní doby, je zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Tento cíl v sobě také zahrnuje ustanovení o dovolené, rodičovské dovolené, možnosti flexibilní pracovní doby a další části právní úpravy pracovního práva. Neopomenutelnou snahou úpravy pracovního práva je poskytnout zaměstnancům právní jistotu a ochranu jejich práv tak, aby zaměstnanci znali svá práva a mohli je případně uplatňovat. To vše ve snaze předcházet riziku sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Ustanovení Zákoníku práce jsou sice založena na základním soukromoprávním principu relativní smluvní volnosti, vyjádřené v § 4a, přesto v rámci pracovní doby a doby odpočinku se jedná o úpravu, od které se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance⁵.

Vzhledem k relativně široké zákonné definici, za pracovní dobu považujeme jakoukoli dobu, kdy se zaměstnanec nachází na pracovišti nebo mimo něj a je připraven plnit, plní a má

⁵GOGOVÁ, Radana; Pracovní doba: podle zákoníku práce..., str. 27-29

povinnost plnit pracovní úkoly zaměstnavatele. Z uvedeného vyplývá, že pracovní doba není striktně navázána na pracoviště (např. práce na dálku) a ani za ni nelze považovat dobu, kdy se zaměstnanec sice nachází na pracovišti, ale již mimo rámec pracovních úkonů (vyhledávání na internetu po pracovní době)⁶. Pokud se však zaměstnanec nachází na pracovišti připraven k výkonu práce, ale práci nevykonává, o pracovní dobu se jedná. Dříve, resp. do 31. 12. 2006, se označovala tato situace jako pracovní pohotovost konaná na pracovišti. S ohledem na judikaturu Evropského soudního dvora se již od 1. 1. 2007 tato situace považuje za pracovní dobu a pracovní pohotovost je připuštěna pouze na jiném dohodnutém místě odlišném od pracoviště⁷.

V pracovní době se realizuje obsah pracovněprávního vztahu. Uzavřením pracovního poměru se zaměstnanec vzdává možnosti zcela disponovat s určitým časovým úsekem ve svém životě – pracovní doba. A ve prospěch zaměstnavatele propůjčuje svoji kapacitu po stanovenou dobu. Během této doby musí být zaměstnavateli zaměstnanec k dispozici a vykonávat práci⁸. Pro zaměstnance to představuje povinnost vykonávat práci osobně a podle pokynů zaměstnavatele, který má vůči zaměstnancům povinnost přidělovat jim práci, a přitom dodržovat pracovní podmínky.

Ochrana zaměstnance vyplývá ze skutečnosti, že zaměstnavatel je povinen při určení množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech, jak vyplývá z § 300 odst. 1 Zákoníku práce, z kterého lze dovodit omezení zaměstnavatele délkou pracovní doby, rozvržením a ochranou před zadáváním nadměrného množství pracovních úkolů v rámci pracovní směny vzhledem ke schopnostem zaměstnance.

Zákoník práce, popřípadě jiné pracovněprávní předpisy, upravují pracovní dobu a dobu odpočinku obecně pro všechny zaměstnance v pracovním poměru. Odchytky jsou umožněny na základě zmocňujícího ustanovení § 100 Zákoníku práce pro zaměstnance v dopravě a podle odst. 2, také případně pro členy jednotky hasičského záchranné sboru. Odchytky pracovní doby zaměstnanců v dopravě upravuje nařízení vlády č. 586/2006 Sb.⁹

⁶TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 5. vydání. Právo pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2023. ISBN 9788027139811, str. 117

⁷BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo, str. 205

⁸TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů, str. 117

⁹BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo, str. 206

Právní úprava pracovní doby v českém právním řádu, a to jak její délky, tak i rozvrhování, vychází z úpravy v jednom pracovním poměru. V každém pracovním poměru samostatně se také zkoumá délka pracovní doby a podmínky pro její rozvržení, včetně délky stanovených pracovních směn a stanovení dob odpočinku, tzn. nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu¹⁰. Z toho vyplývá, že v případě, že je zaměstnanec zaměstnán u více zaměstnavatelů, pak žádný zaměstnavatel není povinen ani oprávněn zjišťovat, v jakém rozsahu koná zaměstnanec práci pro jiného zaměstnavatele.

Toto pravidlo však neplatí absolutně. Vzhledem ke snaze o nejvyšší možnou ochranu zaměstnanců mladších 18 let, zákonodárce v § 79a zákoníku práce stanovil, že v jednotlivých dnech nesmí jejich délka směny překročit 8 hodin, ale hlavně ve více základních pracovněprávních vztazích nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně. Délku každé pracovní doby u všech zaměstnavatelů v případě osoby mladší 18 let je tak nutné sčítat.

Právní úprava pracovní doby v zákoníku práce v sobě zahrnuje úpravu délky pracovní doby, rozvržení pracovní doby, přestávek v práci, doby odpočinku, přesčasové práce, noční práce a pracovní pohotovosti. Tyto aspekty pracovní doby budu dále rozebírat v následujících kapitolách.

2.2 Mezinárodní prameny a unijní právní úprava

Pracovní doba a její regulace jsou klíčovými aspekty pracovního práva, které mají přímý dopad na zdraví, produktivitu a kvalitu života zaměstnanců, proto se nelze divit, že její vhodná úprava je snahou nejen států, ale i organizací a společností na mezinárodní či evropské úrovni. Na mezinárodní rovině existuje řada dohod a smluv, které stanovují minimální standardy pro ochranu zaměstnanců. V rámci Evropské unie jsou pracovní podmínky zaměstnanců upraveny řadou směrnic a nařízení, jež mají zásadní vliv na národní právní úpravy členských států, včetně České republiky a snaží se o harmonizaci pracovních podmínek a pracovní doby mezi členskými státy.

Na mezinárodní úrovni je úprava pracovní doby ovlivňována především Mezinárodní organizací práce. Tato organizace, založená v roce 1919, přijala několik klíčových úmluv týkajících se pracovní doby, které se snaží o dosažení základních standardů pro zaměstnance napříč různými státy. Vůbec první úmluvou, která zaváděla osmihodinový pracovní den

¹⁰BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo, str. 207

a 48hodinový pracovní týden pro pracovníky v průmyslu, byla Úmluva č. 1 z roku 1919¹¹. Tyto úmluvy byly postupně ratifikovány mnoha zeměmi, včetně Československa, a později České republiky. Úmluvy Mezinárodní organizace práce vytvořily základní rámec, na němž byly postaveny národní právní předpisy. Úplný výčet ratifikovaných úmluv mezinárodní organizace práce najdeme na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí¹².

Mezi významné mezinárodní prameny pracovního práva upravující celou oblast pracovního práva patří Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který byl přijat Valným shromážděním OSN v roce 1966. Česká republika je smluvní stranou tohoto paktu, což znamená, že je vázána k dodržování jeho ustanovení, stejně jako byla Československá socialistická republika, která ho ratifikovala v roce 1976. Tento pakt je jedním ze základních dokumentů mezinárodního práva lidských práv a jako takový je součástí právního řádu České republiky¹³. Ve svém článku 7 stanovuje právo na spravedlivé a příznivé pracovní podmínky. To zahrnuje právo na odměnu, spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty, rovněž také bezpečné a zdravé pracovní podmínky, rovnoprávnou příležitost k povýšení a omezení pracovní doby. Konkrétněji článek 7 paktu vyžaduje, aby smluvní státy zajistily, že pracovní doba bude přiměřeně omezena a že pracovníci budou mít nárok na placenou dovolenou, stejně jako na odpočinek.

Evropská sociální charta je dalším klíčovým dokumentem, který ovlivňuje právní úpravu pracovní doby v České republice. Charta byla přijata v roce 1961 a revidována v roce 1996. Česká republika ratifikovala revidovanou Chartu v roce 1999¹⁴. V článku 2 najdeme upravené právo na spravedlivé pracovní podmínky. Tento článek obsahuje řadu ustanovení, která se přímo vztahují k pracovní době a odpočinku. Například článek 2 odstavec 1 stanovuje, že pracovní doba musí být rozumně omezena. Dále článek 2 odstavec 2 zaručuje právo na placenou dovolenou, zatímco v odstavci 5 najdeme zakotvenou povinnost smluvních států zajistit týdenní odpočinek.

Dalším důležitým pramenem pracovního práva a právní úpravy pracovní doby je Evropské právo, které představuje specifickou oblast mezinárodního práva a jako takové se skládá z práva primárního a sekundárního. Primární právo představují základní mezinárodní smlouvy Evropské unie. Z primárního práva má pro právní úpravu pracovní doby důležitý význam zejména Listina základních práv Evropské unie. V článku 31 Listiny nalezneme upravené právo na slušné

¹¹GOGOŤÁ, Radana; Pracovní doba: podle zákoníku práce..., str. 19

¹²<https://www.mpsv.cz/umluvy-mop>

¹³BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo, str. 38

¹⁴BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo, str. 41

a spravedlivé pracovní podmínky. Tento článek konkrétně uvádí, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost a že každý pracovník má právo na omezení maximální pracovní doby, na denní a týdenní dobu odpočinku a na každoroční placenou dovolenou.

Z práva sekundárního, které je tvořeno směrnicemi a nařízeními, je pracovní doba jako rámec sociální legislativy regulována převážně prostřednictvím směrnic, které členské státy musí implementovat do svých právních řádů¹⁵. Nejdůležitější takovou směrnicí je patrně Směrnice 2003/88/ES Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech pracovní doby¹⁶, která nahradila dřívější Směrnicí Rady 93/104/ES ze dne 23. 11. 1993 a která v sobě zahrnuje jednak důležité definice, ale také limity pro členské státy v oblasti úpravy pracovní doby a doby odpočinku.¹⁷ Pracovní dobou tato směrnice rozumí ve svém druhém článku „jakoukoli dobu, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“.

Jedním ze stanovených limitů této směrnice je povinnost členských států zajistit, aby průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů, včetně přesčasů, nepřekračovala 48 hodin. Vzhledem k dalšímu částem této práce považuji za důležité zdůraznit, že směrnice umožňuje ve svém 22. článku výjimku z délky jinak závazného limitu týdenní pracovní doby, a to za podmínky dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků a za splnění dalších omezení. Je umožněno po dohodě se zaměstnavatelem pracovat nad rámec daného limitu. Této výjimky Česká republika využila v souvislosti se zákonem 294/2008 Sb., kterým se mění Zákoník práce jako zákon 262/2006 Sb. a tímto zákonem se do Zákoníku práce poprvé dostává institut „další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví“. Důvodem pro přijetí takového ustanovení byl závazný výklad pracovní doby obsažený v sérii rozsudků Soudního dvora EU vedoucí k zahrnutí pracovní pohotovosti zaměstnanců přítomných na pracovišti do jejich pracovní doby, což by bez uplatnění výjimky mělo značný efekt na vysoce specializované zaměstnance, jako jsou zejména lékaři¹⁸. Aplikace této výjimky pak byla zákonodárcem omezena na období od 1. 10. 2008 do konce roku 2013, přičemž v Zákoníku práce zůstalo toto ustanovení až do 29. 7. 2020. Jeho použití však bránilo přechodné ustanovení k zákonu č. 294/2008 Sb.¹⁹ Podruhé se tato

¹⁵GOGOŤÁ, Radana; Pracovní doba: podle zákoníku práce..., str. 19-20

¹⁶RANDLOVÁ, Nataša. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9, str. 183.

¹⁷GOGOŤÁ, Radana; Pracovní doba: podle zákoníku práce..., str. 19-20

¹⁸GOGOŤÁ, Radana; Pracovní doba: podle zákoníku práce..., str. 22-23

¹⁹BIČÁKOVÁ, Olga. Povoleno navýšení práce přesčas. Online. 2008. Dostupné z: <https://komorazachranaru.cz/aktualita/povoleno-navyseni-prace-prescas>. [cit. 2024-05-10].

výjimka dostala do Zákoníku práce v souvislosti s pozměňovacím návrhem novely Zákoníku práce poslance MUDr. Víta Kaňkovského. O tom blíže v kapitole 3.3.

Kromě této úpravy směrnice upravuje další oblasti související s pracovní dobou, jako je minimální doba denního odpočinku, odpočinku v týdnu a dovolenou za kalendářní rok, přestávky v práci a dále některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce a pracovní doby²⁰.

Při porovnání definice pracovní doby obsažené v § 78 Zákoníku práce a dalších ustanovení směrnice je na první pohled patrný harmonizační vliv práva Evropské unie na naše vnitrostátní právo.

Kromě této klíčové směrnice existují v evropském právu i další předpisy, které se přímo i nepřímo týkají úpravy pracovní doby. Jedná se například o směrnici Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků, směrnice upravující pracovní dobu zaměstnanců v dopravě²¹ nebo také relativně nová směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. Poslední zmíněná směrnice, kromě úpravy rodičovské a otcovské dovolené, umožňuje pečujícím osobám žádat o flexibilní pracovní režimy, jako je práce na dálku, flexibilní pracovní doba nebo zkrácené pracovní úvazky.

²⁰Článek 1 Směrnice 2003/88/ES

²¹GOGOVÁ, Radana; Pracovní doba: podle zákoníku práce..., str. 21-22

3 Platná právní úprava pracovní doby

3.1 Délka pracovní doby

3.1.1 Týdenní pracovní doba

Obecnou délku pracovní doby Zákoník práce upravuje v § 79 odst. 1. Jak již samotné označení ze strany zákonodárce prozrazuje, jedná se o rozvržení pracovní doby na týdenní bázi, kdy týdnem se podle § 350a rozumí sedm po sobě následujících kalendářních dní. Z výše uvedené evropské směrnice 2003/88/ES²² vyplývá povinnost pro členské státy, aby zajistily, že nedojde k překročení průměrné délky pracovní doby 48 hodin pro každé období sedmi dnů, včetně přesčasů. Evropská směrnice pak ponechává na národních úpravách určení rozsahu týdenní práce přesčas. U nás zákonodárce přistoupil k úpravě, kdy délku pracovní doby stanovil na 40 hodin týdně a maximální délku práce přesčas za týden na 8 hodin. V případě stanovené pracovní doby se jedná o „čistou“ pracovní dobu²³, resp. dobu, do které se nezapočítává přestávka na jídlo a oddech a tuto dobu, včetně práce přesčas, je nutné považovat za maximální týdenní pracovní dobu ve vztahu k pracovnímu režimu zaměstnance u daného zaměstnavatele.

Při rozvržení pracovní doby zároveň Zákoník práce omezuje délku směny, která nesmí přesáhnout 12 hodin bez ohledu na zvolený způsob rozvržení pracovní doby²⁴. Směnou je pak část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu směn odpracovat. Zákon rozděluje pracovní režimy zaměstnance na dvousměnný, vícesměnný a nepřetržitý pracovní režim, se kterými je spojeno právo na zvýhodněnou pracovní dobu a případně též na příplatek za směnnost²⁵. Dvousměnný provoz je provoz, v rámci kterého dochází ke vzájemnému pravidelnému střídání zaměstnanců ve dvou směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Dochází-li ke střídání zaměstnanců ve třech anebo více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, jedná se o vícesměnný provoz. V nepřetržitém pracovním režimu dochází ke vzájemnému a pravidelnému střídání zaměstnanců v rámci nepřetržitého provozu zaměstnavatele, tedy takového provozu, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po dobu 7 dní v týdnu.

²²Článek 6 Směrnice 2003/88/ES

²³BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo, str. 208

²⁴BĚLINA, tamtéž

²⁵GOGOVÁ, Radana; Pracovní doba: podle zákoníku práce..., str. 33

Pro některé skupiny zaměstnanců, jak již bylo výše zmíněno, je pracovní doba zkrácena pod tuto hranici, a to v závislosti na druhu práce, formě pracovního režimu nebo v závislosti na věku.²⁶ U zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě na báňských pracovištích geologického průzkumu a u zaměstnanců pracujících ve vícesměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu činí pracovní doba 37,5 hodiny týdně. U zaměstnanců pracujících ve dvousměnném pracovním režimu činní pracovní doba 38,75 hodin.

V souvislosti se Směrnicí 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků a jejím 8. článku, který zákonodárce transponoval do § 79a, nesmí pracovní doba zaměstnance mladšího 18 let přesáhnout v jednotlivých dnech 8 hodin a v souhrnu u všech zaměstnavatelů nesmí přesáhnout 40 hodin týdně. Na rozdíl tak od obecné úpravy je zaměstnavatel povinen u zaměstnanců mladších 18 let hlídat a před vznikem pracovního poměru zjišťovat, zda-li nepracuje u jiného zaměstnavatele, což do jisté míry, vzhledem k absenci registru takových zaměstnanců, naráží na otázku pravdomluvnosti mladistvých.

3.1.2 Zkrácená pracovní doba

Zákoník práce upravuje pracovní dobu jako dobu maximální, z čehož vyplývá, že se lze odchýlit od úpravy pracovní doby v Zákoníku práce, a to ve smyslu § 4a a na základě obecného principu „co zákon výslovně nezakazuje, to je dovoleno“. Tato odchylná úprava je však možná pouze ve prospěch zaměstnance. Pro situaci, kdy dochází ke zkrácení pracovní doby bez snížení výše mzdy, zákonodárce používá termín zkrácená pracovní doba. A tato zkrácená pracovní doba má pak povahu stanovené pracovní doby.

Zákonodárce však tento postup do značné míry limituje. Zkrátit pracovní dobu je možné pouze prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele a pouze u některých zaměstnavatelů. § 79 odst. 3 odnímá možnost zkrácení pracovní doby všem zaměstnancům podle § 109 odst. 3²⁷, tedy těm zaměstnancům, kterým náleží za jejich práci plat.

Za účinnosti dřívější právní úpravy, resp. Zákoníku práce jako zákona 65/1965 Sb., bylo možné zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů za splnění stanovených

²⁶BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo, str. 208

²⁷Jedná se o zaměstnance, jejichž zaměstnavatelem je stát, územně samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, a školská právnická osoba zřízená podle školského zákona.

podmínek²⁸. Současná právní úprava tuto možnost nepřipouští a ponechává možnost zkrácení pracovní doby jako určité zvýhodnění za ztížené pracovní podmínky u zaměstnavatele.

Zároveň považuji za důležité upozornit na skutečnost, že pokud dojde ke zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy u zaměstnavatele, pak je nutné naplnit jednu ze základních zásad pracovního práva uvedenou v § 1a odst. 1 písm. e) – požadavek rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace. Zaměstnavatel je tak povinen v případě, že dojde ke zkrácení pracovní doby některým zaměstnancům, zkrátit pracovní dobu všem zaměstnancům bez ohledu na skutečnost, jestli se jich týká důvod, pro který dochází ke zkrácení pracovní doby (noční práce, nepřetržitý pracovní režim, ...) ²⁹.

3.1.3 Kratší pracovní doba

Na rozdíl od zkrácené pracovní doby je kratší pracovní doba výsledkem individuální dohody zaměstnance a zaměstnavatele, a to v rámci pracovní smlouvy nebo jiné dohody, která bude dodatkem pracovní smlouvy. Novelizace Zákoníku práce s účinností od 1. 10. 2023 zavádí povinnost písemné formy této dohody. Tato povinnost se promítla do rozšíření skutkových podstat přestupků v rámci Zákona o inspekci práce.

Oproti zkrácení pracovní doby, kdy nedochází ke snížení mzdy, v případě kratší pracovní doby zákonodárce výslovně v § 80 předpokládá, že zaměstnanci náleží mzda nebo plat, které odpovídají kratší pracovní době. Zároveň kratší pracovní doba nepředstavuje z hlediska zákona stanovenou pracovní dobu, ale sjednanou pracovní dobu, což má důsledek zejména v souvislosti s prací přesčas³⁰. Podle § 78 odst. 1 písm. i) věta druhá je u zaměstnanců s kratší pracovní dobou prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu nikoli v praxi občas zaměňovanou za sjednanou pracovní dobu. Těmto zaměstnancům zároveň nelze práci přesčas nařídit a na jejím konání je vždy nutné se se zaměstnancem dohodnout.

Dohoda zakotvující kratší pracovní dobu může být na dobu určitou nebo neurčitou, může být sjednána před vznikem pracovního poměru nebo v jeho průběhu a může se jednat o iniciativu jak zaměstnavatele, tak zaměstnance. Na její sjednání však nemá zaměstnanec právní nárok. Určitou výjimku představuje § 241 Zákoníku práce, který umožňuje skupině zaměstnanců se s úspěchem domáhat kratší pracovní doby, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně

²⁸§ 83a odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb.

²⁹GOGOŤ, Radana; Pracovní doba: podle zákoníku práce..., str. 36

³⁰GOGOŤ, Radana; Pracovní doba: podle zákoníku práce..., str. 36

zaměstnavatele. Zároveň v souvislosti s novelou Zákoníku práce s účinností od 1. 10. 2023 je zaměstnavatel povinen, pokud takové žádosti nevyhoví, toto odmítnutí písemně odůvodnit.

Těmito zaměstnanci ve smyslu § 241 odst. 2 jsou těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně nebo zaměstnanci pečující o dítě mladší 15 let nebo zaměstnankyně nebo zaměstnanci, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu³¹ považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).

3.2 Rozvržení pracovní doby

Rozvržení pracovní doby je významnou oblastí pracovního práva a představuje jednu ze základních podmínek, na základě které zaměstnanec v rámci pracovního poměru vykonává práci. Rozvržení pracovní doby je důležité nejen pro organizaci práce, produktivitu zaměstnanců, ochranu zdraví a bezpečnosti, ale také pro skloubení soukromého a pracovního života. Proto není překvapivé, že na rozvrhování pracovní doby napříč Zákoníkem práce je kladen velký důraz. Výslovně se mu Zákoník práce věnuje v celkem sedmi paragrafech, a to § 81 až § 87. Pravomoc v otázce rozvržení pracovní doby je zákonodárcem vzhledem k nutnosti zajištění potřeb pracoviště svěřena § 81 odst. 1 zaměstnavateli. Pro zaměstnance je však neméně důležité a představuje nezbytnou a důležitou informaci, v jak dlouhých časových úsecích a v jakých dnech bude vykonávat práci a ve kterých bude odpočívat³².

Zaměstnavatel je povinen při rozvrhování pracovní doby dodržet všechny zákonné limity a některá další omezení, jako je kolektivní smlouva nebo ujednání obsažené v pracovní smlouvě, které je pro zaměstnavatele v tomto ohledu závazné³³. O rozvrhování pracovní doby obecně platí, že je určováno zaměstnavatelem, a to zpravidla samostatně. Působí-li však u zaměstnavatele odborová organizace, je zaměstnavatel povinen rozvržení pracovní doby s ní předem projednat³⁴. Určitou výjimku představují zaměstnanci pracující v rámci tzv. homeworkingu, resp. práce vykonávané na jiném dohodnutém místě, kterou Zákoník práce v § 317 označuje jako práci na dálku a která se dočkala velké oblibě zejména v souvislosti s pandemií COVIDu 19. V případě, že

³¹§ 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

³²GOGOŤ, Radana; Pracovní doba: podle zákoníku práce..., str. 38

³³Podle rozsudku Nejvyššího soud, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010 - Podle kterého je zaměstnavatel vázán ujednáním o pracovní době a způsobu jejího rozvržení uvedeném v pracovní smlouvě a od kterého je možné se odchýlit je se souhlasem zaměstnance.

³⁴§ 99 zákoníku práce

se zaměstnanec a zaměstnavatel na tomto způsobu výkonu práce dohodnou, pak Zákoník práce předpokládá, že si zaměstnanec pracovní dobu sám rozvrhne.

Jak již bylo výše řečeno, pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel. Zaměstnanec však má ve smyslu § 31 právo, aby jej zaměstnavatel před uzavřením pracovní smlouvy informoval o pracovních podmínkách, a tedy i o rozvržení pracovní doby. Vzhledem k důležitosti rozvrhování pracovní doby je zaměstnavatel na základě § 37 odst. 1 písm. g) Zákoníku práce povinen nejpozději ve lhůtě do 7 dnů od vzniku pracovního poměru písemně informovat zaměstnance, mimo jiné, o délce pracovní doby a způsobu jejího rozvržení, stejně jako o jejich změnách, o kterých je povinen informovat bez zbytečného odkladu nebo nejpozději do dne nabytí jejich účinnosti.

Součástí rozvržení pracovní doby je i určení začátku a konce směny, což znamená povinnost určení konkrétního začátku a konce jednotlivých směn, která podle § 81 odst. 1 náleží zaměstnavateli. V zákonném ustanovení § 81 a jeho druhém odstavci, který stanoví, že pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne, najdeme užitý výraz „zpravidla“, z kterého lze vyvodit, že rozvržení pracovní doby do pěti dní je pravidlem, které však nevylučuje možnost rozdělení do většího či menšího počtu dní. Stále častěji je tak možné se u nás setkat s čtyřdenním pracovním týdnem, který je v současné době běžný v jiných státech, zejména na Islandu, ve Španělsku, Belgii, ve Velké Británii a v poslední době také v Německu. U nás má podle průzkumu společnosti Ipsos určité zkušenosti se čtyřdenním pracovním týdnem až 18 % zaměstnanců³⁵. Na rozdíl od takových provozů, u kterých lze předpokládat, že počet zaměstnanců s čtyřdenním pracovním týdnem bude stoupat, představuje provoz v rámci zdravotnických zařízení zcela opačnou situaci, kdy vzhledem k jejich nepřetržitému pracovnímu provozu a relativně nízkému množství zaměstnanců je mnohdy zapotřebí nejen rozvržení pracovní doby do všech sedmi dnů, ale zároveň dochází často k přesahování i 12 odpracovaných hodin, a to zpravidla na základě dalšího sjednaného pracovního poměru (často DPP nebo DPČ na jiný druh práce). K tomu blíže v páté kapitole této práce.

Zaměstnavatelem takto rozvržená pracovní doba pak nesmí být v rozporu s bezpečnou a zdraví neohrožující prací ve smyslu § 81 odst. 2 a musí být zajištěn dostatečný odpočinek zaměstnance mezi jednotlivými směnami³⁶. Kromě toho zákoník práce předpokládá, že

³⁵Čtyřdenní pracovní týden v Česku? „Změny musí být postupné, ale je to naše budoucnost,“ míní expert. Online. 2023. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zivotni-styl/spolecnost/ctyrdennni-pracovni-tyden-prace-cesko-produktivita_2305011603_ale. [cit. 2024-05-01].

³⁶GOGOVÁ, Radana; Pracovní doba: podle zákoníku práce..., str. 38-39

zaměstnavatel vypracuje písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámí s ním nebo jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny před jeho začátkem a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na které se vztahuje³⁷. Tuto dobu Zákoník práce umožňuje zkrátit, a to po dohodě se zaměstnancem. Zároveň však nezakotvuje žádnou minimální dobu, od které by se nebylo možné odchýlit a výsledná délka tak zcela závisí na dohodě stran.

Pokud se jedná o zdravotnické pracovníky, došlo koncem roku 2023 ke zrušení ustanovení Zákoníku práce, které znovuzavedlo další dohodnutou práci přesčas. Toto ustanovení bylo nahrazeno novým § 83a Zákoníku práce, který s účinností od 1. ledna 2024, za splnění celé řady podmínek, umožňuje zaměstnancům ve zdravotnictví, aby jejich pracovní doba činila 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích. Ačkoli by se mohlo zdát, že se tato doba skládá z 12hodinové směny a na ni navazující 12hodinové práce přesčas, zákon ji jako práci přesčas neoznačuje, neboť by v takovém případě došlo k „vyčerpání“ limitu práce přesčas při plném vytížení zdravotníků již za pouhé 3 měsíce³⁸. Mezi podmínky, za které lze dosáhnout takové pracovní doby, patří ujednání v kolektivní smlouvě a teprve v okamžiku, kdy u zaměstnavatele nepůsobí žádná odborová organizace, pak vnitřní předpis. Další klíčovou podmínkou je, aby se jednalo o zaměstnance, kterého zákon označuje jako „zaměstnanec ve zdravotnictví“. Mezi tyto zaměstnance Zákoník práce řadí zaměstnance v nepřetržitém provozu spojeném s poskytováním zdravotních služeb poskytovatelem lůžkové péče nebo poskytovatelem zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává lékař, zubní lékař, farmaceut nebo zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání. Nejdůležitější podmínkou k jejímu uplatnění je písemná dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem za předem stanovených podmínek. Dohoda nesmí být sjednána na delší dobu než 52 po sobě jdoucích týdnů a v období 12 týdnů od sjednání může být okamžitě zrušena bez udání důvodů, následně s výpovědní dobou 2 měsíců. Takto upravená pracovní doba musí být ponechána na vůli příslušných zaměstnanců a zákon tuto skutečnost deklaruje ustanovením, že zaměstnanec nesmí být k jejímu sjednání nucen ani vystaven jakékoli újmě. Zaměstnavatel je povinen vést seznam zaměstnanců, s kterými sjednal příslušnou dohodu a o uplatnění takového postupu rovněž informovat orgán inspekce práce. Ačkoli se jedná o úpravu, která zrušila možnost

³⁷§ 84 zákoníku práce

³⁸RADOVAN, Lukáč. Pravidla pro práci přesčas v kostce. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/pravidla-pro-praci-prescas/>. [cit. 2024-05-17].

až 832, resp. 1040 hodin přesčasů pro zdravotníky, jedná se o zcela nové pojetí a nový způsob rozvrhování pracovní doby, který nemá obdobu u žádného jiného zaměstnance³⁹.

Pokud se jedná o způsob rozvrhování pracovní doby, Zákoník práce umožňuje celkem čtyři možnosti jejího rozvrhování, přičemž konečný výběr je ponechán na volbě zaměstnavatele. Jedná se o možnost rovnoměrného nebo nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, konta pracovní doby a možnosti pružného rozvržení pracovní doby.

3.2.1 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

Rovnoměrné rozvržení pracovní doby je jedním z nejběžnějších způsobů rozvržení pracovní doby, které zajišťuje stabilitu a předvídatelnost jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Tento model rozvržení je široce využíván v mnoha odvětvích a profesích, zejména tam, kde je potřeba pravidelného a konzistentního pracovního rytmu. V České republice je rovnoměrné rozvržení pracovní doby definováno v obecných ustanoveních o pracovní době a délce pracovní doby v § 78 odst. 1 písm. l) Zákoníku práce jako rozvržení, při kterém se stanovená týdenní pracovní doba rozvrhuje na jednotlivé týdny. Délka pracovní doby může být v jednotlivých pracovních dnech různě dlouhá, ne však delší než 12 hodin. Důležitým znakem rovnoměrného rozvržení je, že délka pracovní doby je v jednotlivých týdnech stejně dlouhá⁴⁰.

3.2.2 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby na druhou stranu představuje flexibilnější přístup k organizaci pracovního času, který umožňuje přizpůsobení pracovních hodin specifickým potřebám zaměstnavatele. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je definováno v § 78 odst. 1 písm. m) a umožňuje, aby zaměstnanec pracoval různý počet hodin v jednotlivých dnech nebo týdnech, přičemž průměrná týdenní pracovní doba musí být dodržena v rámci stanoveného vyrovnávacího období. Toto období může být až 26 týdnů nebo 52 týdnů, pokud je tak stanoveno kolektivní smlouvou.

Hlavní výhodou takového rozvržení je zejména jeho flexibilita umožňující zaměstnavatelům lépe reagovat na aktuální pracovní potřeby v rámci jejich provozu a zvyšovat tak efektivitu využití pracovní síly zaměstnanců. Nerovnoměrné rozvržení se může uplatnit

³⁹BRŮHA, Dominik. *Novinka od 1. 1. 2024 – služby ve zdravotnictví až 24 hodin!*. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.zdravotnickeodbory.cz/aktuality/novinka-od-1-1-2024-sluzby-ve-zdravotnictvi-az-24-hodin/>. [cit. 2024-05-15].

⁴⁰BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*, str. 209

u každého zaměstnavatele podle jeho potřeb, a to buď pro všechny jeho zaměstnance nebo jen pro některé druhy prací⁴¹. Stejně jako v případě rovnoměrného rozvržení nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin.

3.2.3 Pružné rozvržení pracovní doby

Pružné rozvržení pracovní doby představuje rovněž jako nerovnoměrné rozvržení flexibilní přístup k organizaci pracovní doby. Na rozdíl od něj však zaměstnavatel umožňuje zaměstnancům, aby do značné míry o rozvržení pracovní doby rozhodovali sami⁴² tím, že nechá zaměstnance přizpůsobit si začátek a konec pracovního dne podle svých individuálních potřeb za podmínky odpracování stanoveného počtu pracovních hodin za určité období. Pružná pracovní doba může představovat pružný pracovní den, týden nebo nejvýše 26týdenní období a je-li stanoveno v kolektivní smlouvě, pak maximálně 52 týdnů.

Pružné rozvržení pracovní doby je postaveno na principu základní a volitelné pracovní doby. Základní pracovní doba je doba, kdy musí být zaměstnanec povinně na pracovišti, zatímco volitelná pracovní doba umožňuje zaměstnanci zvolit si, kdy přijdou a odejdou z práce. Celkový počet odpracovaných hodin za týden nebo jiné vyrovnávací období však musí odpovídat stanovenému úvazku.

Uplatnění pružné pracovní doby má také vliv na překážky v práci a práci přesčas. V případě překážek v práci, jako například návštěvy lékaře, záležití, jestli k ní došlo v rámci základní nebo volitelné pracovní doby. Uskuteční-li se v rámci volitelné pracovní doby, pak zaměstnanci nevznikají žádné nároky na rozdíl od základní pracovní doby, kdy se zpravidla bude jednat o placenou překážku v práci na straně zaměstnance.⁴³

V určitých případech se pružná pracovní doba neuplatní a pro zaměstnance platí předem stanovené rozvržení pracovní doby. Jedná se o případy, jako je dovolená nebo pracovní cesta a jejich výčet najdeme v § 85 odst. 5 Zákoníku práce.

3.2.4 Konto pracovní doby

Je-li pružné rozvržení pracovní doby výhodnější pro zaměstnance, pak konto pracovní doby představuje výhodu převážně pro zaměstnavatele. Konto pracovní doby je způsob rozvržení

⁴¹BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo, str. 209

⁴²TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů, str. 120

⁴³TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů, str. 120

pracovní doby, které umožňuje zaměstnavateli flexibilně přidělovat práci zaměstnancům na základě aktuálních potřeb provozu. Zaměstnanec pracuje v některých obdobích více hodin, než je stanovený týdenní pracovní úvazek, a v jiných obdobích méně. Stejně jako u předchozích způsobů rozvržení pracovní doby se i u konta pracovní doby uplatní vyrovnávací období, které představuje dobu, po kterou je uplatňováno a toto období může trvat až 26 týdnů, přičemž jen kolektivní smlouva jej může prodloužit až na 52 týdnů. Zaměstnanci pracujícím v kontu pracovní doby pak nemusí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby⁴⁴. Jedná se o jedinou možnost, kdy zaměstnavatel může napláňovat zaměstnancům méně směn a postupně podle svých potřeb je doplňovat, a to na rozdíl od nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, kde musejí být směny předem napláňovány⁴⁵. Zákoník práce konto pracovní doby upravuje v § 86 až 87 a stanoví pro něj dvě základní podmínky. Jednak jej lze využít pouze u soukromého zaměstnavatele, kdy je zcela vyloučeno jeho užití u zaměstnavatelů podle § 109 odst. 3, tedy těm, kterým za jejich práci náleží plat. Druhou podmínkou je možnost sjednání pouze kolektivní smlouvou, působí-li u zaměstnavatele odborová organizace nebo není-li takové organizace, pak vnitřním předpisem zaměstnavatele.

Specifikem konta pracovní doby je povinnost zaměstnavatele vést dva oddělené účty, a to účet pracovní doby zaměstnance a účet jeho mzdy. Zatímco na účtu pracovní doby se eviduje stanovená týdenní pracovní doba, případně kratší pracovní doba, dále rozvrh pracovní doby a odpracovaná pracovní doba v jednotlivých dnech a za týden,⁴⁶ pak na účtu mzdy se eviduje stálá mzda zaměstnance a dále také dosažená mzda zaměstnance, na kterou mu vzniklo právo⁴⁷.

Zaměstnanec od zaměstnavatele za svoji práci pobírá stálou mzdu, která nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku. Po uplynutí vyrovnávacího období se porovná výše dosažené mzdy za práci zaměstnance a souhrn vyplacených stálých mezd. Je-li skutečná dosažená mzda vyšší než zaplacená částka, pak je zaměstnavatel tuto částku povinen doplatit. Je-li naopak nižší, zaměstnanec nic vracet nemusí⁴⁸.

⁴⁴§ 34b odst. 1 Zákoníku práce

⁴⁵Jak funguje KPD? Online. 2019. Dostupné z: <https://www.odbornyup.cz/aktualne/jak-funguje-kpd/>. [cit. 2024-05-02].

⁴⁶§ 87 odst. 2 Zákoníku práce

⁴⁷120 odst. 3 Zákoníku práce

⁴⁸TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů, str. 121

3.3 Práce přesčas

Ačkoli zákonná úprava pracovní doby je koncipována tak, aby zpravidla veškeré pracovní úkoly byly plněny právě v ní a v rámci rozvržených pracovních směn, v praxi se často vyskytují situace, kdy zaměstnavatel k jejich splnění v rámci běžné pracovní doby nemá dostatečné personální či jiné zdroje nebo prostě je nutné práci z nějakého důvodu bezodkladně vykonat. V takových případech je pak nutné uplatnit práci přesčas. Ta je chápána stejným způsobem jako ji chápala její prvorepubliková úprava, a to jako něco mimořádného a výjimečného. Hlavním důvodem, proč je práce přesčas takto chápána, je ochrana zaměstnanců představující jednu ze základních zásad a cílů Zákoníku práce⁴⁹ a dále z důvodu jejího možného negativního vlivu na zdraví či jiné stránky života zaměstnanců.

Práci přesčas Zákoník práce definuje v ustanovení § 78 odst. 1 písm. i), a to celkem pomocí tří kumulativních znaků, jako práci konanou na příkaz nebo se souhlasem zaměstnavatele, dále jako práci konanou nad rámec stanovené týdenní pracovní doby a nad rámec rozvržených pracovních směn.

Zákon umožňuje, aby práce přesčas byla vykonávána zaměstnancem buď na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem. Příkaz představuje zpravidla autonomní projev vůle zaměstnavatele, souhlas naopak implikuje žádost samotného zaměstnance.⁵⁰ Právní úprava i přesto, že práci přesčas chápe jako něco výjimečného a negativního pro zaměstnance, nepředepisuje pro příkaz nebo souhlas písemnou či jinou formu. Je tak možné jej učinit nejen ústně či písemně, ale také konkludentně, a to například rozsahem uložené práce. V obou případech je nutný souhlas s výkonem této práce ze strany zaměstnavatele⁵¹.

Stanovená týdenní pracovní doba představuje souhrn pracovní doby v rámci sedmi po sobě následujících kalendářních dní, která za toto období nesmí přesahovat zpravidla 40 hodin. V některých již výše popsaných případech však může být nižší. Má-li zaměstnanec pracovní dobu rozvrhovanou rovnoměrným způsobem, která je založená na skutečnosti, že pracovní doba je každý týden stejně dlouhá, pak práce přesčas představuje práci nad tento limit v rámci jednoho týdne⁵². U nerovnoměrného rozvržení pracovní doby založeném na rozložení směn v rámci vyrovnávacího období se práce přesčas posuzuje jako práce konaná právě mimo tento rozvrh

⁴⁹§ 1a Zákoníku práce

⁵⁰ŠUBRT, Bořivoj. Pracovní doba v souvislostech: s dovolenou, mzdou či platem, překážkami v práci a s dalšími aspekty, str. 60

⁵¹GOGOVÁ, Radana; Pracovní doba: podle zákoníku práce..., str. 110

⁵²tamtéž

pracovních směn. V případě pružného rozvržení pracovní doby představuje ve smyslu § 98 odst. 1 Zákoníku práce práci přesčas až práce nad stanovenou týdenní a nad základní pracovní dobu. U konta pracovní doby je zjišťování práce přesčas trochu náročnější a lze k němu dojít až po skončení vyrovnávacího období. Práce přesčas je u konta pracovní doby chápána jako práce přesahující násobek stanovené délky pracovní doby za týden a počet týdnů vyrovnávacího období⁵³.

Posledním prvkem práce přesčas je, že se jedná o práci nad rámec rozvrhu směn. Podle Zákoníku práce je směna část týdenní pracovní doby, kterou je zaměstnanec povinen odpracovat podle stanoveného rozvrhu směn. Vzhledem k odlišnému charakteru práce přesčas, která je naopak prací mimořádnou a výjimečnou, lze dovodit, že práce může být buď směnou nebo prací přesčas, kterou však není zpravidla možné předem naplánovat, ačkoli i takovou situaci je možné si představit.

3.3.1 Rozsah, omezení a zákaz práce přesčas

Zákoník práce nejen konstatuje výjimečnost práce přesčas, ale také za účelem ochrany zaměstnance stanovuje jednotlivé limity pro její výkon, aby i při výkonu této práce nebyli nadměrně zatěžováni. Podle těchto limitů můžeme práci přesčas rozdělit na základní (nařízenou) a další práci přesčas (dohodnutou). Kromě toho se v Zákoníku práce v celkem dvou časových obdobích vyskytoval třetí typ, a to konkrétně další dohodnutá práce přesčas pro zdravotnické pracovníky.

Jak bylo výše uvedeno, práce přesčas může být vykonávána buď na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem. Příklad práci přesčas může zaměstnavatel v rozsahu maximálně 150 hodin za rok a to tak, aby práce přesčas nepřesahovala 8 hodin v týdnu. Jedná se tedy celkem o dva limity pro nařízenou práci přesčas, přičemž platí, že nesmí dojít k překročení žádného z nich. To neplatí, napracová-li zaměstnanec za pracovní volno, které mu bylo poskytnuto na jeho žádost⁵⁴. Takové volno má povahu neplacené překážky v práci a zaměstnanec si chce zpravidla napracováním doplnit ušlý příjem⁵⁵. Zaměstnanec je povinen nařízenou práci přesčas vykonat a její odmítnutí by představovalo porušení povinností a mohlo by vést až k výpovědi z pracovního poměru⁵⁶.

⁵³ŠUBRT, Bořivoj. Pracovní doba v souvislostech: s dovolenou, mzdou či platem, překážkami v práci a s dalšími aspekty, str. 65

⁵⁴§ 71 odst. 1 písm. i) věta poslední Zákoníku práce

⁵⁵ŠUBRT, Bořivoj. Pracovní doba v souvislostech: s dovolenou, mzdou či platem, překážkami v práci a s dalšími aspekty, str. 61

⁵⁶GOGOŤOVÁ, Radana; Pracovní doba: podle zákoníku práce..., str. 115

Tento limit neznamená, že by po jeho dosažení již nebylo možné práci přesčas vykonávat, ale již ji nelze jednostranně nařídit a je třeba se na ní se zaměstnancem dohodnout. Ani v případě, že se spolu zaměstnanec a zaměstnavatel na výkonu další práce přesčas dohodnou, nelze překročit v průměru 8 hodin za týden. Na rozdíl od nařízené práce přesčas může v souvislosti s touto úpravou dojít v některých týdnech k překročení 8 hodin za týden, jelikož u tohoto limitu se jedná o průměr vztahující se k časovému období představující maximálně 26, eventuálně 52 týdnů, stanoví-li tak kolektivní smlouva. Celková výše přesčasů pak může činit nejvýše 208 v prvním případě, resp. 416 hodin v druhém případě.

Zaměstnanec si může se zaměstnavatelem dohodnout kratší pracovní dobu nebo může zaměstnavatel vůči svým zaměstnancům uplatňovat zkrácenou pracovní dobu. V případě zkrácené pracovní doby je prací přesčas práce vykonávaná nad takto zkrácenou týdenní pracovní dobu. Při kratší pracovní době, na které se zaměstnanec dohodl se zaměstnavatelem, je práce přesčas až práce překračující stanovenou pracovní dobu, která činní zpravidla 40 hodin (až na výjimky, jako např. u zaměstnanců podle § 79 odst. 2 Zákoníku práce). Pokud by tedy sjednaná kratší pracovní doba činila například 20 hodin týdně, pak by se o práci přesčas jednalo až při překročení 40 hodin. Je-li ale u zaměstnance uplatňována kratší pracovní doba, pak je zaměstnanec do určité míry chráněn tím, že mu zaměstnavatel práci přesčas nemůže jednostranně nařídit, ale je třeba se s ním dohodnout.

Vzhledem ke zvýšené ochraně některých zaměstnanců, jejichž zvláštní ochrana je zakotvena i v Listině základních práv a svobod⁵⁷, upravuje Zákoník práce situace, kdy je práce přesčas zcela zakázaná, a to i za předpokladu souhlasu dotčených zaměstnanců. Konkrétně se jedná jednak o mladistvé zaměstnance a dále pak těhotné zaměstnankyně. Mírnější zákaz zvolil zákonodárce u zaměstnanců pečující o dítě mladší 1 roku. Těm nemůže být práce přesčas jednostranně nařízena, ale lze ji vykonávat po vzájemné dohodě.

3.3.2 Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví

Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví představuje institut, který se v Zákoníku práce vyskytoval celkem dvakrát. Poprvé se jednalo o období mezi 1. říjnem 2008 do konce roku 2013. Důvodem pro přijetí první specifické právní úpravy přesčasů zdravotníků byl závazný výklad pracovní doby obsažený v sérii rozhodnutí Soudního dvora EU vedoucí k zahrnutí pracovní pohotovosti zaměstnanců přítomných na pracovišti do jejich pracovní doby. Podruhé se tato

⁵⁷Např. čl. 29 nebo čl. 32 Listina základních práv a svobod

výjimka dostala do Zákoníku práce v souvislosti s pozměňovacím návrhem novely Zákoníku práce poslance MUDr. Víta Kaňkovského, a to od 1. 10. 2023. Uváděným důvodem pro zavedení pak měla být legalizace nezákonně vykonávané přesčasové práce, která mnohdy u lékařů přesahuje zákonné limity o stovky hodin ročně⁵⁸. Jednalo se v podstatě o úplně totožný text, jaký zde platil do konce roku 2013. Kvůli obrovské vlně protestů a výpovědí z prací přesčas od lékařů bylo již do konce roku rozhodnuto o jeho zrušení a od 1. ledna 2024 došlo k jeho nahrazení jinými ustanoveními upravující pracovní dobu zdravotnických pracovníků.

Další dohodnutou prací přesčas se podle její právní úpravy rozuměla práce v nepřetržitém provozu spojeném s poskytováním zdravotních služeb poskytovatelem lůžkové péče nebo poskytovatelem zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává lékař, zubní lékař, farmaceut nebo zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání⁵⁹ a zároveň práce nad rozsah „běžné“ dohodnuté práce přesčas, která může činit až 416 hodin za rok. Stejně jako v případě dohodnuté práce přesčas i zde se mělo jednat o výjimečnou práci, u níž byla vzhledem k značnému zásahu do autonomní sféry zdravotnických pracovníků zdůrazněna její dobrovolnost. Zaměstnanci nesměli být k jejímu sjednání jakkoli nuceni, ani vystaveni jakékoli újmě, pokud by ji se zaměstnavatelem nesjednali. O této dobrovolnosti je však možné z různých důvodů do značné míry polemizovat. Sami lékaři uvádějí, že důvodem, proč přesčasovou práci, a to i nad rozsah zákonného limitu vykonávají, je tlak vedení nemocnice, nadřízených či kolegů nebo prostě z důvodu, že pokud ji nebudou vykonávat oni, odnesou to buď jejich kolegové nebo samotní pacienti⁶⁰.

Limit pro tuto další přesčasovou práci pro zdravotníky byl nastaven jako dalších maximálně 8 hodin a pro zaměstnance zdravotnické záchranné služby, dokonce 12 hodin za týden. Stejně jako v případě dohodnuté práce přesčas jsou i tyto limity vztaženy na období 26, resp. 52 (jen na základě kolektivní smlouvy) po sobě jdoucích týdnů. Ve výsledku tyto dva typy dohodnuté práce přesčas umožňovaly výkon přesčasové práce v maximálním rozsahu až 832 hodin a pro zaměstnance záchranné služby dokonce až 1040 hodin ročně. Přepočteno na týdenní bázi se jedná o výkon běžné pracovní doby, která zpravidla při osmihodinových směnách činí 40 hodin + 8 hodin jako dohodnutá práce přesčas + 8 hodin (případně 12) jako další dohodnutá práce přesčas

⁵⁸Buriánek, A. Novela zákoníku práce. TEMPUS MEDICORUM 2024, 32 (7-8), 12–14.

⁵⁹Jedná se o stejné vymezení zdravotnických pracovníků, jaké najdeme v současném § 83a Zákoníku práce upravující 24hodinový výkon práce.

⁶⁰Buriánek, A. Novela zákoníku práce. TEMPUS MEDICORUM 2024, 32 (7-8), 12–14.

pro zdravotníky. De facto pak tato úprava umožňovala výkon práce 8 hodin denně 7 dní v týdnu 365 dní v roce.

Podmínkou, na základě které bylo možné tento institut uplatnit, byla písemná dohoda, která mohla být sjednána nejdéle na rok a nejdříve 12 týdnů po vzniku pracovního poměru. Vypovědět ji bylo možné i bez udání důvodů a do 12 týdnů od sjednání bez výpovědní doby a následně s dvouměsíční výpovědní dobou, pokud nebyla sjednána vzájemnou dohodou výpovědní doba kratší.

3.4 Noční práce

Noční práce je specifickým typem pracovní směny, která jak název napovídá, zahrnuje práci vykonávanou během nočních hodin. Podle Zákoníku práce se jedná o práci konanou mezi 22. hodinou večerní a 6. hodinou ranní. Ačkoli noční práce je neoddelitelnou součástí mnoha odvětví, zejména těch, které vyžadují nepřetržitý provoz, dlouhodobá noční práce může mít negativní dopady na zdraví zaměstnanců a funkci orgánů, včetně zvýšeného rizika chronických nemocí, poruch spánku, psychických problémů, a podle mnoha studií také na celou řadu dalších velmi závažných onemocnění,⁶¹ jako je např. rakovina prsu, která je v Dánsku již uznanou nemocí z povolání způsobenou vlivem noční práce na lidský organismus⁶². Noční práce kromě biologického aspektu významně ovlivňuje sociální a rodinný život zaměstnanců, zejména v situaci, kdy ji vykonává pouze jeden z partnerů, což může vést k narušení osobních vztahů a snížení kvality života.

Noční práce je upravena nejen Zákoníkem práce nebo Směrnicí 2003/88/ES, ale i na mezinárodní úrovni. Konkrétně se jedná o úpravu Mezinárodní organizace práce, která již v roce 1990 vyhotovila úmluvu C171 a doporučení R178 o práci v nočních směnách^{63 64}.

Zaměstnanec, který vykonává práci v době označované jako noční alespoň jednou za týden v období nejvýše 26 po sobě jdoucích týdnů a minimálně v rozsahu tří hodin z jeho pracovní doby, je považován za nočního zaměstnance, vůči kterému má zaměstnavatel zvláštní povinnosti

⁶¹Negativní vliv práce na noční směny na parametry lidského zdraví. Online. 2023. Dostupné z: <https://www.prolekare.cz/novinky/negativni-vliv-prace-na-nocni-smeny-na-parametry-lidskeho-zdravi-135161> [cit. 2024-05-31].

⁶²BŘEŇKOVÁ, Ivana. Práce v noci a dopady na zdraví zaměstnanců. Online. 2023. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/prace-v-noci-dopady-na-zdravi-zamestnancu>. [cit. 2024-05-31].

⁶³tamtéž

⁶⁴Ta například stanovuje, že směna by neměla trvat déle než 8 hodin, zaměstnanci by neměli vykonávat přesčasovou práci a noční práce by neměla činit více než 2 směny za sebou.

plynoucí z jeho noční práce. Pokud tyto podmínky splněny nejsou, jedná se sice ze strany zaměstnance o noční práci, za kterou náleží příplatek, ale nevztahují se na něho tyto zvláštní povinnosti pro její výkon.

Základní povinností pro zaměstnavatele je rozvrhnout zaměstnancům noční směny tak, aby jejich délka nepřekročila osm v rámci 24 po sobě jdoucích hodin. Teprve, není-li to vzhledem k provozním důvodům možné, zavádí Zákoník práce vyrovnávací období 26 týdnů, v rámci kterého musí takového rozsahu být dosaženo. Toto období není možné prodloužit, a to ani kolektivní smlouvou. Zákoník práce zároveň uvádí, že při výpočtu se vychází z pětidenního pracovního týdne⁶⁵ a počítají se pouze úseky noční práce delší než 3 hodiny.

Každý zaměstnanec musí být pro výkon práce zdravotně způsobilý, bez ohledu na to, jestli se jedná o noční nebo denní práci. Ta noční však s sebou přináší větší zátěž na organismus a zvýšená zdravotní rizika. Tomu odpovídá i úprava lékařských prohlídek zaměstnanců pracujících v noci. Podle Zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit všem nočním zaměstnancům vyšetření poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Na práci v noci navíc dopadá vyhláška 79/2013 Sb., která v čl. 10 druhé části jeho přílohy stanovuje jednak nemoci vylučující zdravotní způsobilost k noční práci a dále také upravuje otázku intervalů lékařských prohlídek. Zaměstnanec musí projít lékařskou prohlídkou, a to jednak před zařazením do nočních prací a dále v pravidelném intervalu nejméně jednou za 2 roky.

Aby byla noční práce v souladu s právními předpisy, musí zaměstnavatel dodržovat několik dalších podmínek týkající se zejména bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel je podle Zákoníku práce povinen zajistit na pracovišti prostředky umožňující poskytnutí první pomoci včetně prostředků pro případné zavolání rychlé lékařské pomoci. A dále také zajistit přiměřené sociální zázemí včetně možnosti občerstvení. V praxi se zpravidla bude jednat o kuchyňku s mikrovlnou troubou umožňující upravit a ohřát jídlo⁶⁶.

Stejně jako v případě práce přesčas, Zákoník práce limituje noční práci v souvislosti s některými zaměstnanci. Zejména se jedná o mladistvé zaměstnance, kteří před dovršením 16 roku věku tuto práci vykonávat vůbec nesmějí a po jeho dovršení jen v rozsahu maximálně jedné hodiny, je-li to třeba pro výchovu k jejich povolání, a to pod dohledem plnoletého zaměstnance⁶⁷. Další chráněnou skupinu představují těhotné zaměstnankyně, které ji na rozdíl od práce přesčas

⁶⁵§ 94 odst. 1 Zákoníku práce

⁶⁶TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů, str. 129

⁶⁷§ 245 odst. 1 Zákoníku práce

vykonávat směji, a to stejně jako kojící zaměstnankyně a matky do devíti měsíců po porodu. Těm je však umožněno, aby na jejich žádost byly zaměstnavatelem převedeny na denní práci⁶⁸.

3.5 Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost je specifickým režimem, který umožňuje zaměstnavatelům zajistit dostupnost zaměstnanců mimo jejich běžnou pracovní dobu. Zákoník práce upravuje podmínky, za kterých může být pracovní pohotovost nařízena a stanoví práva a povinnosti zaměstnanců i zaměstnavatelů.

Pracovní pohotovost představuje dobu, po kterou je zaměstnanec mimo pracoviště připraven k výkonu práce podle potřeb zaměstnavatele. Zaměstnavatel může nařídit pracovní pohotovost pouze na základě dohody se zaměstnancem, tedy zaměstnanec musí s pohotovostí souhlasit, a to buď již v rámci pracovní smlouvy nebo později v samostatné dohodě. Za pracovní pohotovost byla dříve považována i doba, kdy byl zaměstnanec fyzicky přítomen na pracovišti a připraven k okamžitému výkonu práce. S účinností současného Zákoníku práce, který reagoval na sérii rozhodnutí Soudního dvora EU⁶⁹ zabývající se závazným výkladem pojmu pracovní doby v rámci Směrnice 2003/88/ES,⁷⁰ je tato situace považována za součást pracovní doby, a to již v samotném jejím definičním ustanovení⁷¹. Za pracovní pohotovost může být považován pouze takový stav, kdy je zaměstnanec mimo pracoviště, například doma, ale zároveň je k dispozici pro případný výkon práce.

Dohoda týkající se pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec dobrovolně uzavře se svým zaměstnavatelem, nemusí být uzavřena písemně. V praxi zpravidla postačuje ústní, případně je možné i její konkludentní uzavření, ta jsou však hůře prokazatelná. Je-li dohoda uzavřena, pak je zaměstnanec na výzvu zaměstnavatele povinen ji držet. Zákoník práce nestanovuje obsahové náležitosti takové dohody, vždy však bude nezbytné určení místa jejího držení, a to ať již se bude jednat o místo bydliště zaměstnance nebo o jiné místo dle jeho vůle. Dále by měla dohoda obsahovat ujednání týkající se délky pracovní pohotovosti, způsobu kontaktování zaměstnance o nutnosti výkonu práce, popřípadě ujednání o odměně za její držení.

⁶⁸ § 41 odst. 1 písm. g) Zákoníku práce

⁶⁹ Jedná se o výklad obsažený v rozhodnutí SIMAP, Norbert Jaeger nebo Vorel

⁷⁰ GOGOŤ, Radana; Pracovní doba: podle zákoníku práce..., str. 122

⁷¹ § 78 odst. 1 písm. a) Zákoníku práce

Podmínky, které stanovuje Zákoník práce pro pracovní pohotovost, jsou jednak, že práce, k jejímuž výkonu se zaměstnanec zavázal být připraven, musí představovat stejný druh, který je sjednaný v pracovní smlouvě a dále se musí jednat o práci, kterou je potřeba vykonat v případě naléhavé potřeby, a to nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn⁷². Předpokladem je tedy výkon naléhavé práce, kterou nelze dopředu naplánovat.

Pracovní pohotovost představuje značný zásah do doby odpočinku a volného času zaměstnance, který čeká, zda-li bude povolán k výkonu práce anebo nikoli, a přitom se zdržuje na dohodnutém místě, je zastizitelný způsobem, na kterém se domluvili se zaměstnavatelem a případně se vyhýbá látkám i činnostem, které by ho mohly omezit ve výkonu práce. Proto zaměstnanci za předpokladu, že do práce povolán nebude, náleží odměna, a to ve výši, na které se dohodl se svým zaměstnavatelem, nejméně však 10 % průměrného výdělku⁷³. Pracovní pohotovost se v tomto případě nezapočítává do pracovní doby a jedná se toliko o dobu odpočinku, avšak s horší kvalitou než běžná doba odpočinku⁷⁴. Pokud ale je zaměstnanec povolán k výkonu práce, pak mu za její výkon nenáleží odměna za pracovní pohotovost, ale má nárok na mzdu anebo plat, a jelikož je držena v době odpočinku zaměstnance a výkon práce v jeho rámci představuje zpravidla práci přesčas, tak také na příplatek za práci přesčas. Tato doba pak přerušuje odpočinek zaměstnance a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci zajistit jeho nezbytnou nepřerušovanou délku podle pravidel popsaných výše.

3.6 Evidence pracovní doby

Evidence pracovní doby je nezbytnou součástí pracovního práva a slouží k zajištění přehlednosti a dodržování pracovních podmínek. Zákoník práce ukládá zaměstnavatelům povinnost vést evidenci pracovní doby zaměstnanců. Tento požadavek vyplývá z § 96 Zákoníku práce, který stanoví, že zaměstnavatel je povinen vést evidenci s vyznačením začátku a konce odpracované směny, práce přesčas, noční práce a pracovní pohotovosti, a to jak její aktivní části, kdy je vykonávána práce, tak i pasivní části. Na druhou stranu právní úprava nevyžaduje evidenci přestávek v práci, bezpečnostních přestávek ani dob odpočinku, i když i ty může zaměstnavatel do evidence pracovní doby dobrovolně zařadit.

⁷²§ 78 odst. 1 písm. h) Zákoníku práce

⁷³§ 140 Zákoníku práce

⁷⁴GOGOVÁ, Radana; Pracovní doba: podle zákoníku práce..., str. 124

Smyslem evidence pracovní doby je zaznamenávání dob, kdy zaměstnanec koná práci, nebo je připraven ji konat⁷⁵. Sama o sobě však slouží k několika dalším klíčovým účelům. Umožňuje kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů, jako je maximální délka pracovní doby, minimální doba odpočinku a další ustanovení Zákoníku práce a de facto se tak jedná o důkazní materiál⁷⁶ zaznamenávající dodržování rozvrhování pracovní doby zaměstnavatelem pro inspektorát práce. Proto není divu, že se jedná z jeho strany o nejčastěji kontrolovanou oblast⁷⁷. Evidence pracovní doby dále zajišťuje ochranu zdraví a bezpečnosti zaměstnanců tím, že monitoruje jejich pracovní zatížení a zajišťuje dodržování pravidel týkajících se odpočinku a přestávek a slouží navíc jako základ pro správné výpočty mezd a příplatků za práci přesčas, noční práci, práci ve svátek a další speciální pracovní režimy.

Pokud se jedná o způsob evidence pracovní doby, Zákoník práce blíže nespécifikuje požadavky na její evidování. V praxi je tak možné se setkat s celou řadou způsobů od papírových záznamů, kdy zaměstnanci ručně zapisují příchody, odchody a přestávky do evidenčních listů přes elektronické systémy využívající elektronické čipy a magnetické karty až po biometrické systémy, které využívají biometrické údaje, jako jsou otisky prstů nebo rozpoznávání obličeje k přesnému zaznamenávání pracovní doby.

Zákoník práce rovněž dává zaměstnancům právo na přístup k evidenci pracovní doby a do účtu jeho mzdy a možnost pořízení si z nich výpisů, a to na náklady zaměstnavatele. Zaměstnavatel pak může očekávat ze strany zaměstnance plnou součinnost s jejím vedením, a navíc může pověřit každého zaměstnance vedením vlastní evidence pracovní doby.

⁷⁵GOGOŤÁ, Radana; Pracovní doba: podle zákoníku práce..., str. 131

⁷⁶GOGOŤÁ, tamtéž

⁷⁷DANĚHELOŤÁ, Iveta. Evidence docházky vs. evidence pracovní doby a jak je vést? Online. 2024. Dostupné z: <https://www.clockan.cz/evidence-dochazky-a-pracovni-doby/>. [cit. 2024-06-02].

4 Doby odpočinku bez dovolené

Doba odpočinku je klíčovým prvkem pracovního práva, který reflektuje skutečnost, že lidský organismus není stroj a že každý zaměstnanec potřebuje dostatek času na regeneraci a obnovu svých sil. Denní a týdenní odpočinek, spolu s přestávkami na jídlo a oddech a bezpečnostními přestávkami, tvoří komplexní systém ochrany zdraví a bezpečnosti zaměstnanců a zajišťující rovnováhu mezi dobou, kdy zaměstnanec vykonává práci a jeho soukromým životem, což je klíčové pro dlouhodobou spokojenost a motivaci zaměstnanců. Dostatečný odpočinek přispívá k fyzické a duševní regeneraci, snižuje riziko pracovních úrazů a onemocnění z povolání a zvyšuje celkovou produktivitu a výkonnost zaměstnanců.

Na rozdíl od jiných institutů pracovního práva je doba odpočinku vymezena negativně, a to jako doba, která není pracovní dobou⁷⁸ a jejíž úprava v zákoníku práce slouží ke garanci minimální výše, proto ji také nelze ujednáním stran zkrátit, pouze prodloužit. Pracovní doba s dobou odpočinku zároveň představují určité spojené nádoby, kdy jsou na sobě do jisté míry závislé, rosteli totiž výše jedné, druhá musí nutně klesat a naopak⁷⁹. Zákoník práce upravuje dobu odpočinku v Hlavě IV, konkrétně se jedná o § 90 až 92 a rozděluje ji na nepřetržitý denní odpočinek, dny pracovního klidu a nepřetržitý odpočinek v týdnu. Kromě těchto forem dob odpočinku se k nim řadí také přestávky v práci, kterým bude věnována následující podkapitola a které představují krátkodobý odpočinek v rámci pracovní směny. Dále mezi ně patří také dovolená a svátky⁸⁰.

V této kapitole se zaměřím na právní úpravu doby odpočinku, s výjimkou dovolené. Přestávky v práci, stejně jako nepřetržitý denní odpočinek a nepřetržitý odpočinek v týdnu, představují každodenní aspekty pracovního života lékařů, které ovlivňují jejich výkonnost, zdraví a bezpečnost pacientů. Dovolená je důležitá pro dlouhodobou regeneraci, ale u zdravotnických pracovníků nenajdeme výraznější odlišnosti, proto se jí nebudu samostatně zabývat.

4.1 Přestávky v práci

Přestávky v práci jsou důležitým institutem pracovního práva zajišťující ochranu zdraví a bezpečnosti zaměstnanců, a to se vzrůstající únavou a klesající produktivitou práce, přičemž se

⁷⁸§ 78 odst. 1 písm. B Zákoníku práce

⁷⁹BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo, str. 215

⁸⁰BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo, tamtéž

jedná o krátkodobou formu odpočinku v rámci pracovní směny. Zákoník práce upravuje přestávky v práci a bezpečnostní přestávku v § 88 až 89.

Nejčastějším, resp. základním typem přestávky v práci, je přestávka na jídlo a oddech. Zákoník práce stanovuje, že pokud délka pracovní směny přesáhne 6 hodin, má zaměstnanec právo na přestávku na jídlo a oddech v délce nejméně 30 minut. U mladistvých zaměstnanců je tato přestávka povinná již po čtyřech a půl hodinách práce. Zároveň platí, že se přestávky na jídlo a oddech neposkytují na začátku a konci pracovní doby. Přestávky mohou být rozděleny do několika kratších úseků, pokud to provozní podmínky umožňují. V tom případě musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut. Přestávky na jídlo a oddech nejsou započítávány do pracovní doby, což znamená, že zaměstnanci během této doby nejsou placeni, pokud není dohodnuto jinak. Určitou výjimku představují práce, které nemohou být přerušeny. V takových případech zaměstnanci sice náleží přiměřená doba na jídlo a oddech, ale vzhledem k tomu, že nedojde k přerušení práce, tato přestávka je placená. Na rozdíl od určení začátku a konce pracovních směn Zákoník práce nepožaduje, aby zaměstnavatel určil začátek a konec přestávek v práci. Ty tak mohou být určeny přesně vymezenou dobou ze strany zaměstnavatele, určeny vedoucím zaměstnancem v konkrétní směně nebo ponechány na volbě samotným zaměstnancem.⁸¹

Čerpání přestávek v práci je povinností, nikoli právem zaměstnance, a to pod dohledem zaměstnavatele, který by měl kontrolovat jejich čerpání. Zaměstnavatelé, kteří nedodržují zákonné požadavky na poskytování přestávek, mohou čelit sankcím ze strany inspektorátů práce. Tyto sankce mohou zahrnovat pokuty za porušení pracovněprávních předpisů, které mohou být značně vysoké, v závislosti na závažnosti a opakování přestupku.

Specifickým typem pracovní přestávky, která poskytuje ochranu zaměstnankyním, které se vrátily do práce po porodu a kojí své děti, je přestávka na kojení upravená v § 242 Zákoníku práce. Zaměstnankyně mají nárok na dvě přestávky na kojení v délce 30 minut na každé dítě do jednoho roku věku a na jednu takovou přestávku v dalších třech měsících. Pokud zaměstnankyně pracuje kratší pracovní dobu, ale alespoň polovinu týdenní pracovní doby, náleží jí právě jedna taková přestávka na každé dítě do jednoho roku věku dítěte. Na rozdíl od přestávky na jídlo a oddech je tato přestávka započítávána do pracovní doby a je placená, což znamená, že zaměstnankyně dostává za dobu kojení běžnou mzdu, jako kdyby pracovala. Přestávky na kojení mohou být

⁸¹ŠUBRT, Bořivoj. Pracovní doba v souvislostech: s dovolenou, mzdou či platem, překážkami v práci a s dalšími aspekty. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-294-6. str. 33

čerpány podle individuálních potřeb zaměstnankyně a konkrétní situace. Zaměstnavatelé by měli být flexibilní a umožnit zaměstnankyním využívat tyto přestávky tak, aby co nejlépe vyhovovaly jejich potřebám a zároveň nenarušovaly provoz podniku. Přestávky na kojení mohou být čerpány na pracovišti nebo mimo něj, pokud to provozní podmínky dovolují. V některých případech mohou zaměstnankyně využívat speciální místnosti určené pro kojení. Jejich zřízení však není výslovnou povinností zaměstnavatele⁸².

Zvláštním typem přestávek v práci je bezpečnostní přestávka, která je upravena v různých právních předpisech. Zatímco přestávka na jídlo a oddech je poskytována s cílem, aby zaměstnanci měli dostatek času na regeneraci v rámci pracovní doby a na jídlo, bezpečnostní přestávka se poskytuje s ohledem na charakter práce a slouží k ochraně zdraví zaměstnanců vykonávajících fyzicky nebo psychicky náročnou práci.⁸³ Nejznámějším typem takových přestávek jsou bezpečnostní přestávky v silniční přepravě. V zákoníku práce najdeme bezpečnostní přestávku upravenou v § 89, podle kterého se jednak sama o sobě započítává do pracovní doby a náleží za ni mzda, ale také upravuje souběh mezi bezpečnostní přestávkou a přestávkou na jídlo a oddech, kdy v případě takového souběhu se přestávka na jídlo a oddech započítává do pracovní doby.

4.2 Nepřetržitý denní odpočinek

Vzhledem k judikatuře Soudního dvora EU, resp. jeho rozsudku ve věci C-477/21 ze dne 2. 3. 2023, který významně zasáhl do úpravy nepřetržitého týdenního odpočinku, došlo novelou Zákoníku práce, která vstoupila v účinnost dne 1. 10. 2023, ke změně dosavadní zavedené terminologie, kdy původní nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami byl nahrazen současným nepřetržitým denním odpočinkem a novým rozhodujícím kritériem se stalo právě období 24 hodin po sobě jdoucích místo dřívějších dvou směn mezi sebou.

Denní odpočinek je možné chápat jako dobu v rámci 24 hodin, během níž zaměstnanec nesmí u daného zaměstnavatele vykonávat práci. Podle předchozího znění byl zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny alespoň 11 hodin a u mladistvého 12 hodin nepřetržitého odpočinku během 24 hodin po sobě jdoucích. Nově je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hodin a u mladistvého 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

⁸²TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů, str. 123

⁸³GOGOŤOVÁ, Radana; Pracovní doba: podle zákoníku práce..., str. 73

Tento požadavek, bez ohledu na znění, je zásadní pro ochranu zdraví zaměstnanců, protože dostatečný odpočinek je klíčový pro obnovu fyzických a duševních sil. Výraznou výhodou, plynoucí z nového znění, pro zaměstnance představuje povinnost zaměstnavatele denní odpočinek skutečně poskytnout, na rozdíl od předchozí povinnosti, pouze jej rozvrhnout.

V praxi však existují také situace a provozy, kde není možné dodržet standardní 11hodinový denní odpočinek z provozních důvodů. Zákoník práce tuto skutečnost reflektuje a umožňuje určité výjimky, jako jsou následující případy, jejichž přesný výčet najdeme v § 90 odst. 2 Zákoníku práce:

- Nepřetržité provozy: Jde o provozy, kde je nutné zajistit nepřetržitý chod výroby nebo služeb, jako například energetické závody, zdravotnická zařízení nebo dopravní služby.
- Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a práce přesčas
- Zemědělství: Vzhledem k sezónnímu charakteru těchto prací, které vyžadují flexibilnější přístup k pracovní době a dennímu odpočinku, zejména v období sklizně nebo setby. V případě sezonních prací v zemědělství nemusí být chybějící odpočinek poskytnut hned po skončení následující pracovní směny, ale postačí jeho poskytnutí v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení.⁸⁴
- Poskytování služeb obyvatelstvu: Do této skupiny zákon řadí veřejné stravování, kulturní zařízení, telekomunikační a poštovní služby, zdravotnická zařízení a zařízení sociálních služeb.
- Naléhavé opravné práce, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců
- Živelné nebo jiné obdobné mimořádné události

V těchto výjimečných případech může být denní odpočinek zkrácen až na osm hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Je však nutné zajistit, aby zaměstnanci následně dostali odpovídající náhradu za zkrácený odpočinek a aby tak byla celkově zachována potřebná doba pro regeneraci.

Vzhledem ke skutečnosti, že během doby odpočinku zaměstnanec se svým „odpočinkem“ může nakládat libovolným způsobem, je možné, aby zaměstnanec nastoupil i do jiné pracovní

⁸⁴BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo, str. 217

směny. Doba odpočinku se totiž vztahuje na rozvržení pracovní doby v jednom pracovním poměru.⁸⁵

S ohledem na novou úpravu § 83a Zákoníku práce, která od 1. 1. 2024 nahradila institut další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví a která umožňuje, aby pracovní doba vybraným zaměstnancům ve zdravotnictví činila až 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích, byla přijata také úprava § 90b. Běžná úprava doby odpočinku mezi směnami počítá se zajištěním určité minimální délky odpočinku. Současné ustanovení § 83a však umožňuje vybraným zaměstnancům sloužit 24 hodin během 26 hodin, kdy 26 hodin je důvodem zajištění povinné přestávky na jídlo a oddech, která, jak bylo popsáno v předchozí kapitole, musí činit 30 minut za odpracovaných 6 hodin a neposkytuje se na začátku a konci směny. Zajištění denního odpočinku v rámci 24hodinové služby proto není vzhledem k samotné délce této služby možné. Z toho důvodu upravuje Zákoník práce v § 90b náhradní dobu denního odpočinku, kterou jednak tvoří doba neposkytnutého nepřetržitého odpočinku a na něj navazující doba standardního denního odpočinku, tedy odpočinek v celkové výši 22 hodin. Ten již nelze zkrátit a musí být poskytnut po skončení této 24hodinové směny.⁸⁶

4.3 Dny pracovního klidu

Dny pracovního klidu zajišťují zaměstnancům důležitý čas pro odpočinek, regeneraci a osobní aktivity mimo pracovní povinnosti. Tyto dny zákon rozděluje na dny nepřetržitého odpočinku v týdnu a dále pak svátky⁸⁷. Svátky najdeme upraveny v zákoně č. 245/2000 Sb. o státních svátcích, významných dnech a o dnech pracovního klidu, který mezi dny pracovního klidu, kromě dnů nepřetržitého odpočinku v týdnu, řadí státní svátky a ostatní svátky⁸⁸.

I když jsou dny pracovního klidu určeny k odpočinku, existují situace, kdy je práce v těchto dnech nezbytná. Zákoník práce výslovně stanovuje, že práce v těchto dnech může být nařízena jen výjimečně a definuje podmínky, za kterých může zaměstnavatel zaměstnanci naříditi práci během dnů pracovního klidu. Jednak se musí jednat o práci natolik významnou, že její provedení nelze odložit na pracovní den a dále se musí jednat o zákonem vymezený druh práce. Příkladem takových prací, jejichž výčet najdeme v § 91 odst. 3 Zákoníku práce jsou naléhavé opravné práce,

⁸⁵BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo, str. 217

⁸⁶BRŮHA, Dominik. Novinka od 1. 1. 2024 – služby ve zdravotnictví až 24 hodin!. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.zdravotnickeodbory.cz/aktuality/novinka-od-1-1-2024-sluzby-ve-zdravotnictvi-az-24-hodin/>. [cit. 2024-05-27].

⁸⁷§ 91 odst. 1 Zákoníku práce

⁸⁸§ 3 Zákona č. 245/2000 Sb.

inventurní a závěrkové práce, práce v dopravě atd. V době svátku se tento okruh prací navíc rozšiřuje jednak o práce v nepřetržitém provozu a dále také práce nezbytné pro střežení objektů zaměstnavatele.

4.4 Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Stejně jako nepřetržitý denní odpočinek je nepřetržitý týdenní odpočinek zásadní pro ochranu zdraví zaměstnanců, obnovu fyzických a duševních sil a jejich soukromý život. Jak vyplývá přímo z názvu, denní odpočinek představuje odpočinek v rámci 24 hodin po sobě jdoucích a týdenní odpočinek pak představuje ve smyslu § 350a odpočinek v rámci 7 po sobě následujících kalendářních dnů.

Původně nepřetržitý odpočinek v týdnu představoval ve znění Zákoníku práce před koncem roku 2023 minimálně 35 hodin. Od 1. ledna 2024 vstoupila v účinnost novela Zákoníku práce, která reaguje na rozsudek Soudního dvora EU C-477/21 ve věci IH proti MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt ze dne 2. března 2023. V této věci žaloval maďarský zaměstnanec státní železniční společnosti tuto společnost (MÁV-START) z důvodu neposkytování denního odpočinku v minimální délce 11 po sobě jdoucích hodin požadovaných směrnicí 2003/88/ES, a to v případě, pokud na něj navazovala dovolená nebo týdenní odpočinek. Ten ale v Maďarsku činil 48 hodin, minimálně však 42 hodin (výše zmíněná směrnice ve svém 5. článku vyžaduje minimálně 24 hodin nepřetržitého odpočinku v týdnu). Maďarský soud pak položil Soudnímu dvoru EU několik zajímavých otázek týkajících se vztahu denního a týdenního odpočinku. Podle SDEU s odkazem na skutečnost, že denní a týdenní odpočinek je upraven v samostatných člancích příslušné směrnice, došel k závěru, že se jedná o samostatná práva, kdy je třeba zaměstnancům zaručit využití každého z nich. Pokud členský stát poskytuje týdenní dobu odpočinku, a i když tato doba je delší než 24 hodin vyžadovaných směrnicí, musí přesto k této době poskytnout ještě denní odpočinek, který následuje po konci pracovní doby a až po jeho skončení může následovat samotný týdenní odpočinek.⁸⁹

Podle tohoto rozhodnutí byla česká právní úprava Zákoníku práce před 1. 1. 2024, stejně jako ta maďarská, výsledkem chybné transpozice směrnice 2003/88/ES o pracovní době a do té

⁸⁹Nepřetržité odpočinky – podle SDEU je počítáme všichni špatně!. Online. 2023. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nepretrzite-odpocinky-podle-sdeu-je-pocitame-vsichni-spatne-116098.html>. [cit. 2024-05-28].

doby platnou úpravu bylo nutné vykládat jako povinnost poskytnout 11 hodin denního odpočinku a následně 35 hodin týdenního odpočinku⁹⁰.

Zákonodárce na to zareagoval novelou, která stanovila, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v délce alespoň 24 hodin spolu s denním odpočinkem, na který musí bezprostředně navazovat. Součet těchto odpočinků je nepřetržitým odpočinkem v týdnu. Touto právní úpravou pak došlo k zachování délky nepřetržitého odpočinku v týdnu, a to ve stejné výši, jako byl uplatňován před zmíněným rozsudkem.

Vzhledem ke zvýšené ochraně mladistvých zaměstnanců musí zaměstnavatel poskytnout mladistvému nepřetržitý odpočinek alespoň 48 hodin v týdnu. Zákon rovněž preferuje, aby všem zaměstnancům, pokud je to provozně možné, byl poskytnut odpočinek v týdnu ve stejný den a ideálně, aby do něj spadala neděle.

V určitých situacích a provozech může být dodržování nepřetržitého týdenního odpočinku nepřekonatelnou překážkou. Zákon tuto skutečnost reflektuje a umožňuje, aby ve stejných případech, kdy je možné zkrátit nepřetržitý denní odpočinek, a navíc z důvodů technologických procesů, jako je například betonářská nebo jiná obdobná činnost, byl zkrácen i nepřetržitý týdenní odpočinek za podmínky, že zaměstnanci bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v rámci 2 týdnů v délce alespoň 70 hodin a jeho celková délka, tedy v součtu s denním odpočinkem, nebude nižší než 24 hodin. Svoji odlišnou úpravu má také agrikultura, pro kterou platí vyrovnávací období pro týdenní nepřetržitý odpočinek za období 3 týdnů alespoň 105 hodin a při sezónních pracích během 6 týdnů 210 hodin.

Právní úpravou od 1. ledna 2024 je navíc možné pro zaměstnance ve zdravotnictví dohodnout další zkrácení týdenního odpočinku. Doba, o kterou došlo ke zkrácení daného odpočinku pak nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen spolu s jiným nepřetržitým odpočinkem a tak, aby v období 4 týdnů byl poskytnut odpočinek v celkové výši alespoň 140 hodin. Toto ustanovení Zákoníku práce je však limitováno dobou do 30. června 2024.

⁹⁰Novela zákoníku práce: Nepřetržitý odpočinek. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.peytonlegal.cz/novela-zakoniku-prace-nepretrzity-odpocinek/>. [cit. 2024-05-28].

5 Pracovní doba zaměstnanců ve zdravotnictví

5.1 Zaměstnanci ve zdravotnictví a další související pojmy

Pro tuto část práce považuji za důležité nejprve vymezit některé základní pojmy související se zaměstnanci ve zdravotnictví, včetně této zvláštní kategorie zaměstnanců, kterou jsem již částečně přiblížil při výkladu některých ustanovení Zákoníku práce.

Ve zdravotnických zařízeních je poskytována zdravotní péče prostřednictvím zdravotnických pracovníků a pracovníků ve zdravotnictví⁹¹. K poskytování přímé léčebné péče jsou však oprávněni pouze zdravotničtí pracovníci, které můžeme dále dělit podle toho, zda vykonávají lékařské zdravotnické povolání nebo nelékařské zdravotnické povolání. Lékařská zdravotnická povolání jsou upravena zákonem č. 95/2004 Sb. a jedná se o výkon povolání lékaře, zubního lékaře nebo farmaceuta⁹². Nelékařské zdravotnické povolání je upraveno zákonem 96/2004 Sb. a zahrnuje pracovníky s přesně vymezenými činnostmi, které v závislosti na dosažené kvalifikaci provádějí buď bez indikace lékaře, na jejím základě nebo pod přímým dohledem lékaře⁹³. Jedná se například o všeobecnou sestru, porodní asistentku, fyzioterapeuta či sanitáře. Další rozdíl mezi těmito zdravotnickými pracovníky spočívá v jejich správě. Lékařští pracovníci jsou spravováni prostřednictvím profesní samosprávy, a to Českou lékařskou komorou, Českou stomatologickou komorou a Českou lékárnickou komorou a nelékařští pracovníci prostřednictvím státní správy. Oproti tomu pracovníci ve zdravotnictví představují zaměstnance zdravotnického zařízení, kteří neposkytují přímou léčebnou péči, ale zajišťují chod zdravotnického zařízení a vyznačují se určitou povinností ve vztahu k pacientům⁹⁴. Například se jedná o administrativní pracovníky nebo zaměstnance působící v laboratoři.

Zákoník práce využívá pojem zaměstnanec ve zdravotnictví jako legislativní zkratku v ustanovení § 83a upravující 24hodinovou směnu, která v sobě zahrnuje zaměstnance v nepřetržitém provozu spojeném s poskytováním zdravotních služeb poskytovatelem lůžkové

⁹¹SOVOVÁ, Olga. Zdravotnická praxe a právo: praktická příručka. Praktik (Leges). Praha: Leges, 2011. ISBN 9788087212721, str. 22

⁹²Rozlišení lékařských a nelékařských zdravotnických povolání: lékař, sestra a další nelékařská povolání. Online. 2019. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/479-lekarska-vs-nelekarska-zdravotnicka-povolani>. [cit. 2024-06-06].

⁹³tamtéž

⁹⁴SOVOVÁ, Olga. Zdravotnická praxe a právo: praktická příručka. Praktik (Leges). Praha: Leges, 2011. ISBN 9788087212721, str. 22

péče nebo poskytovatelem zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává lékař, zubní lékař, farmaceut nebo zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání.

Poskytovatelem lůžkové péče je podle zákona o zdravotních službách zdravotnické zařízení, které zajišťuje hospitalizaci pacientů, tedy poskytování zdravotní péče, jež vyžaduje pobyt pacienta na lůžku a kterou nelze vykonat ambulantně. Tato péče musí být zajišťována prostřednictvím nepřetržitého pracovního režimu. Typickým příkladem poskytovatele lůžkové péče je nemocnice, rehabilitační zařízení, psychiatrická léčebna atd.

Poskytovatel zdravotnické záchranné služby se podle zákona o zdravotnické záchranné službě rozumí subjekt poskytující přednemocniční neodkladnou péči v případě náhlého ohrožení života, zdraví nebo vážných úrazů, a to na místě, kde došlo k takovému poškození nebo ohrožení zdraví nebo během jeho transportu do zdravotnického zařízení, a to na základě uskutečněného tísňového volání.

V této části se s ohledem na předmět zájmu této práce budu věnovat primárně pracovníkům lékařských zdravotnických povolání a z nich zejména lékařům, u nichž jsou v praxi specifika pracovní doby největší.

5.2 Specifika pracovní doby ve zdravotnictví

Pracovní doba ve zdravotnictví se vyznačuje řadou specifických, které odrážejí náročnost a důležitost zdravotnické péče. Zdraví je pro většinu lidí to nejdůležitější a zdravotní potíže nás mohou postihnout v noci, o víkend, ve svátek, prostě kdykoli, bez ohledu na běžnou pracovní dobu. Proto je zcela namístě, že provoz zdravotnických zařízení, a to zejména nemocnic, je založen na nepřetržitém provozu. Jak již bylo zmíněno, rozvrhování pracovní doby je právem, ale i povinností zaměstnavatele, který také rozhoduje o pracovních režimech zaměstnanců. V nemocnicích pak může být nepřetržitý provoz zajištěn různými způsoby. V praxi se může jednat buď o směnný pracovní režim, a to zejména nepřetržitý pracovní režim nebo běžný, jednosměnný režim kombinovaný velmi často s dohodou nebo další smlouvou o výkonu ústavní pohotovostní služby.

Ačkoli by se mohlo zdát, že nepřetržitý pracovní režim je pro zajištění nepřetržitého provozu tou nejvhodnější možností, nejedná se u lékařů o příliš oblíbenou variantu. Hlavním důvodem je zejména skutečnost, že v nemocnicích je zpravidla neustálý nedostatek lékařů a v případě nepřetržitého pracovního režimu je naopak jejich potřeba ještě vyšší. Jelikož stanovená pracovní doba není v takovém případě, jak bylo popsáno ve třetí kapitole, 40 hodin za týden, ale

37,5 hodiny, pak se nelze divit, že ve zdravotnických oborech při nedostatku pracovníků není tento režim příliš využíván, a to s ohledem na skutečnost, že každé snížení pracovní doby se může zdát jako nepřekonatelný problém. V médiích se občas objeví zpráva týkající se pokusu zavedení nepřetržitého režimu v nemocnici. Následný vývoj událostí, který mnohdy nakonec vede k upuštění od této snahy, dokazuje problematičnost a nízkou oblíbenost tohoto režimu u lékařů. Medializovaným příkladem může být například snaha o jeho zavedení na oddělení anesteziologie a resuscitace v Nemocnici na Bulovce⁹⁵.

Ve zdravotnických zařízeních lékaři velmi často slouží právě běžnou pracovní dobu čítající 40 hodin za týden. Kromě toho ale musí být zajištěna péče i ve zbývající době tak, aby byl zajištěn nepřetržitý provoz nemocnice 24 hodin denně každý den v roce. Tato doba, která je z velké části noční prací, slouží k zajištění péče o pacienty v nemocnicích mimo jejich běžný provoz⁹⁶ a obecně se označuje vzhledem k historické tradici jako ústavní pohotovostní služba, často nazývaná jen pouze jako služba. Při ní je lékař na pracovišti připraven k práci, resp. poskytování zdravotní péče, tu však po celou dobu zpravidla neposkytuje. V případě, že ho není třeba v bezprostřední péči o pacienty, má možnost si odpočinout, případně i spát. Za tímto účelem se na lékařském pokoji zpravidla nachází postel. Jedná se však často o spánek velmi přerušovaný a zpravidla málo kvalitní. Jeho vytíženost pak obecně závisí na počtu pacientů v dané době na oddělení, na kterém se nachází a na dalších různých faktorech.⁹⁷

Po této službě mohou nastat dvě situace. Zdravotnický pracovník ukončuje výkon práce, opouští zdravotnické zařízení a začíná mu běžet nepřetržitý denní odpočinek nebo po službě zůstává dále v práci vzhledem k nedostatku zdravotnických pracovníků, a to buď po celý pracovní den nebo po jeho část. Podle průzkumu spolku Mladých lékařů, který blíže představím v následující podkapitole, 27 % lékařů zůstává v práci po noční službě celý následující pracovní den a 22 % další den dopoledne, a to nejčastěji v okresních nemocnicích⁹⁸.

Na rozdíl od služeb během týdne představují běžnou praxi lékařských zdravotnických zařízení služby označované jako celovíkendové, kdy zdravotnický pracovník zůstává v práci

⁹⁵Lékaři z Bulovky odmítli nepřetržitý režim. Kdo bude odpovědný za pacienty bez péče? 2023. Dostupné z: https://www.idnes.cz/praha/zpravy/nemocnice-bulovka-pacienti-pracovni-doba-zakonik-prace.A231005_165124_brno-zpravy_mgn. [cit. 2024-06-14].

⁹⁶Ústavní pohotovostní služba. Dostupné z: <https://lekarske.slovníky.cz/pojem/ustavni-pohotovostni-sluzba>. [cit. 2024-06-14].

⁹⁷MARX, David. Lékaři a navýšení přesčasů – dojde ke změně? Dostupné z: <https://www.ceskatelevize.cz/porady/11412378947-90-ct24/223411058131020/cast/1006631/>. [cit. 2024-06-14]. 52 minuta.

⁹⁸Lékaři v nemocnicích slouží mnohem více hodin, než umožňuje zákon. Online. 2023. Dostupné z: denikn.cz. [cit. 2024-07-24].

zpravidla od soboty ráno až do rána pondělního, tedy 48 hodin v kuse. A to v situaci, kdy zákonem stanovená týdenní pracovní doba představuje zpravidla 40 hodin a maximální délka směny je podle § 83 Zákoníku práce 12 hodin, s výjimkou § 83a, která, jak bylo popsáno v kapitole 3.2, umožňuje od 1. 1. 2024 délku pracovní doby až 24 hodin.

Vzhledem ke skutečnosti, že při výkonu těchto služeb, ať 24hodinových nebo celovíkendových, nedochází ke konstantnímu výkonu práce, ale je zde možnost odpočinku, byly tyto okamžiky, kdy zaměstnanec nevykonává práci a odpočívá, považovány za účinnosti Starého zákoníku práce za pracovní pohotovost na pracovišti, za kterou zdravotnickým pracovníkům náležela odměna 50 % průměrného výdělku. Od účinnosti nového Zákoníku práce a vzhledem k judikatuře Soudního dvora⁹⁹ již je tato doba považována za součást pracovní doby.

Personální zajištění ústavní pohotovostní služby je v praxi zajištěno celou řadou způsobů. Asi nejběžnější a v současnosti nejvíce probíraný způsob představuje přesčasová práce zdravotnických pracovníků. O ní a stejně jako o dalších institutech, pomocí kterých je v nemocnici tato doba zajištěna, jako je například nezákonná pracovní pohotovost, která může být „držena“ pouze mimo pracoviště nebo další pracovní úvazky uzavírané nejčastěji v rámci dohody o práci konané mimo pracovní poměr, budu pojednávat v následující podkapitole.

5.3 Práce přesčas ve zdravotnictví

Práce přesčas u lékařů je pravděpodobně nejvíce problematickým a zároveň v poslední době i nejvíce diskutovaným tématem z oblasti právní úpravy pracovní doby, a to ze všech kategorií zaměstnanců. Ačkoli právní úprava pracovní doby a délky směn je relativně kogentní a lze se tak od ní odchýlit jen ve prospěch zaměstnanců, praxe v nemocničních zařízeních je zcela jiná. Podíváme-li se na právní úpravu, která zde platila před 1. říjnem 2023, kdy vstoupila v účinnost novela Zákoníku práce zavádějící další dohodnutou práci přesčas ve zdravotnictví a která vyvolala u zdravotníků velice bouřlivé reakce, zjistíme, že Zákoník práce neobsahoval, a to až na výjimky, které platily i u jiných kategorií zaměstnanců, jako například zkrácení v té době nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami na 8 hodin během 24 hodin, žádnou specifickou úpravu věnující se pracovní době zdravotnických pracovníků. Platila pro ně tak zcela obecná ustanovení Zákoníku práce nebo alespoň měla platit.

⁹⁹Sp. zn. C-151/02

Právní úprava obecně stanovuje, že délka směny nesmí v jednotlivých dnech přesáhnout 12 hodin a výše přesčasů 8 hodin za týden. Podle průzkumu organizovaném spolkem Mladí lékaři z. s., který má přes 1 000 oficiálních členů a spravuje uzavřenou lékařskou skupinu sdružující více než 10 000 členů, především lékařů s věkem mezi 25 až 40 lety a představující největší komunitu lékařů na českém internetu¹⁰⁰, kterého se účastnilo celkem 609 lékařů (do výsledků bylo zahrnuto celkem 560 z nich, a to z důvodu, že zbylí neslouží noční služby), dosahuje průměrná délka služby lékařů podle tohoto průzkumu¹⁰¹ 26 hodin, a to bez započtení celovíkendových služeb, které by tuto hodnotu razantně zvýšily. Průměrný počet přesčasů za měsíc, kdy zároveň drtivá většina dotázaných lékařů nečerpá náhradní volno jako kompenzaci za práci přesčas (86 %), přesahuje 77 hodin. Zákonný limit je tak v měsíci přesahován více než dvojnásobně. Po přepočítání můžeme dojít ke skutečnosti, že průměrný lékař z výše uvedeného průzkumu odpracuje v průměru okolo 60 hodin za týden, což je výrazně více než kolik povoluje Zákoník práce, ale také Směrnice 2003/88/ES umožňující maximální délku pracovní doby 48 hodin včetně přesčasů.

Přesčasová práce, s kterou je spojena práce ve zdravotnických zařízeních v tak enormním počtu však nenaplňuje znaky přesčasové práce vyplývající ze Zákoníku práce. Podle § 93 odst. 1 a jak bylo blíže rozebráno v kapitole 3.3, základním znakem přesčasové práce je její výjimečnost. Těžko pak lze mluvit o výjimečnosti přesčasové práce v situaci, kdy je založena zpravidla na měsíc předem naplánovaných službách, které mohou často dosahovat rozsahu běžné pracovní doby.

Ačkoli se jedná o zcela zjevné porušování právních předpisů, je, respektive bylo, toto překračování pracovní doby do jisté míry ze strany samotných lékařů dlouhodobě akceptováno. Hlavních důvodů, proč zdravotničtí pracovníci vůbec na takové obcházení zákona přistupují, je více. Nejčastější důvod akceptace překračování přesčasů ze strany lékařů představuje, podle výše zmíněného průzkumu, finanční ohodnocení s nimi spojené. Dalším důvodem, proč lékaři uvádějí, že slouží přesčasy, je kolegiální, kdy pokud by je nesloužili oni, museli by jich o to více odsloužit kolegové. Následně uváděný důvod představuje nedostatek personálu v nemocnici. Zejména první, ekonomický důvod, se může zdát na jednu stranu bez znalostí hlubších souvislostí překvapující, když podle obecných informací uváděných Českým statistickým úřadem, o nichž je veřejnost běžně informována prostřednictvím médií, přesahuje průměrný plat lékařů

¹⁰⁰Kdo jsme? Online. Dostupné z: <https://mladilekari.cz/kdo-jsme-mladi-lekari/>. [cit. 2024-06-10].

¹⁰¹Přesčasy lékařů jsou enormní, místy hraničí s rizikem pro pacienty, ale pro velkou část lékařů jsou jediný způsob zajištění důstojného žití. Online. 2023. Dostupné z: <https://mladilekari.cz/2023/06/11/prescasy-lekaru-jsou-enormni-misty-hranici-s-rizikem-pro-pacienty-ale-pro-velkou-cast-lekaru-jsou-jediny-zpusob-zajisteni-dustojneho-ziti/>. [cit. 2024-06-10].

v nemocnicích již několik let hranici 100.000 Kč. O této skutečnosti je veřejnost informována mnohdy také s informací, že tato částka je o více než polovinu vyšší, než kolik si lékař vydělá běžně ve mzdové sféře¹⁰². Toto platové ohodnocení, které je často veřejně probírané, a to mnohdy bez patřičného dovysvětlení, kdy je nutné upozornit, že přímým důvodem, který se podílí na takovém ohodnocení, je přesčasová práce, která vzhledem ke svému značnému rozsahu v nemocničních zařízeních, které ve většině případů podléhají platovému režimu, zvyšuje jejich platové ohodnocení. Jak totiž zdůrazňuje lékař a děkan 3. lékařské fakulty Petr Widimský, průměrný lékař kvůli přesčasům neodpracuje za rok 12 měsíců, ale 17 měsíců¹⁰³. Bez těchto přesčasů a vzhledem k dosaženému vysokoškolskému vzdělání každého lékaře, by se nejednalo o tak vysoké platové ohodnocení.

Kromě otázky, proč vůbec lékaři akceptují takový rozsah práce přesčas, je důležitá také otázka, jakým způsobem zaměstnavatelé v praxi překračují, respektive obcházejí limity stanovené Zákoníkem práce. Jedním z nejvíce používaných postupů je, že zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem výkon druhé práce. Zákoník práce ve svém § 34b odst. 2 upravuje pro takovou situaci omezení, a to, že zaměstnanec nesmí v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.

Z tohoto ustanovení lze dovodit, že zaměstnanec může pro stejného zaměstnavatele vykonávat práci, a to s odlišnou náplní, a to v rámci jiného základního pracovního poměru nebo prostřednictvím dohod o práci konaných mimo pracovní poměr. Podle ustálené judikatury Nejvyšších soudů se pak tato odlišná práce nesmí podstatným způsobem překrývat s původním, základním pracovním poměrem¹⁰⁴. Tohoto omezení platícího u stejného zaměstnavatele je pak v případě zdravotnických zařízení velmi těžké legálně dosáhnout.

Ačkoli se jedná o zcela zjevné obcházení zákona, celkem 5 % respondentů výše zmíněného průzkumu uvedlo, že jim je práce přesčas proplácena na základě dohod o práci konaných mimo pracovní poměr¹⁰⁵. Zcela zarážející je skutečnost, že 20 % lékařů v daném průzkumu odpovědělo,

¹⁰²MZDY VE ZDRAVOTNICTVÍ 2012–2021. Online. 2022. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/197345000/26003422.pdf/ca5c3011-c3d3-44c5-bd56-90c4ab2ebf1a?version=1.3>. [cit. 2024-06-10].

¹⁰³Přesčasy, platy, vzdělávání - o co šlo? Online rozhovor s Petrem Widimským. ČT24, 2023. Dostupné z: <https://www.ceskatelevize.cz/porady/10095426857-interview-ct24/223411058041201/>. [cit. 2024-06-10].

¹⁰⁴Podle rozsudku Nejvyššího správního soudu sp. zn. 3 Ads 11/2011 se musí v případě dohod o práci konané mimo pracovní poměr jednat o jinou práci než sjednanou v pracovní smlouvě, a to založenou například na jiné odbornosti nebo jiném druhu než běžná práce lékaře v pracovní době

¹⁰⁵Přesčasy lékařů jsou enormní, místy hraničí s rizikem pro pacienty, ale pro velkou část lékařů jsou jediný způsob zajištění důstojného žití. Online. 2023. Dostupné z: <https://mladilekari.cz/2023/06/11/prescasy-lekaru-jsou-enormni-misty-hranici-s-rizikem-pro-pacienty-ale-pro-velkou-cast-lekaru-jsou-jediny-zpusob-zajisteni-dustojneho-ziti/>. [cit. 2024-06-10].

že práce přesčas je u nich vykazována jako pracovní pohotovost. Tento postup je ve zjevném rozporu se Zákoníkem práce, který stanovuje, že doba, kdy je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce, ale práci nevykonává, je pracovní dobou. Pracovní pohotovost totiž může být vykonávána pouze na jiném dohodnutém místě odlišném od pracoviště. Zdravotníci pracovníci však z pracoviště neodcházejí, čímž se logicky o pracovní pohotovost jednat nemůže. Výraznou nevýhodu takového přístupu ze strany zdravotnického zařízení představuje pro lékaře otázka odměňování, jelikož je-li práce přesčas vykázána jako pracovní pohotovost, pak za ni nenáleží mzda nebo plat spolu s příplatky, ale pouze odměna za pracovní pohotovost, která je znatelně nižší.

Vzhledem ke skutečnosti, že dalších 16 % respondentů daného průzkumu uvedlo, že nevědí, jakým způsobem jsou odměňováni v souvislosti s prací přesčas, se domnívám, že v určité části případů, kdy bylo uvedeno, že se jedná o pracovní pohotovost, se mohlo jednat také o dohodu o práci konanou mimo pracovní poměr uzavíranou na výkon ústavní pohotovostní služby. Tento postup totiž představuj podle Mgr. Aleše Buriánka, právníka České lékařské komory, jeden z nejčastějších způsobů obcházení právní úpravy. V takovém případě lékař po skončení jedné směny formálně v jiném pracovním režimu vykonává činnost prakticky zcela totožnou¹⁰⁶. Tento postup, stejně jako obcházení limitů práce přesčas jejich vykazováním jako pracovní pohotovost, však může představovat pro zdravotnické pracovníky značné nebezpečí. Pokud totiž lékař během daného režimu pochybí, mohou vyvstat pochybnosti o právním titulu, na základě kterého byla poskytnuta zdravotní péče. Hlavním důvodem těchto pochybností je, že právní jednání spočívající v uzavření dalšího pracovního poměru na fakticky stejný druh práce představuje zpravidla podle judikatury absolutně neplatné právní jednání ve smyslu § 588 OZ, a to pro zřejmé, jednoznačné a nepochybné narušení veřejného pořádku¹⁰⁷.

Takovým případem se relativně nedávno zabýval Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 10. března 2023 pod sp. Zn. 21 Cdo 1929/2021-288. Jednalo se o případ lékaře, který pracoval v Oblastní nemocnici Kladno. Lékař měl s danou nemocnicí od konce roku 2015 uzavřený pracovní poměr s druhem práce vymezeným jako „lékař bez výkonu ústavní pohotovostní služby“ a k tomu s ním byla uzavřena dohoda o pracovní činnosti sjednaná na výkon „ústavní pohotovostní služby“, kterou nemocnice vymezovala jako soubor činností a výkon práce lékaře ve zvláštním časovém režimu. Lékař se v žalobě domáhal, že daná dohoda je neplatná, když se jedná o fakticky

¹⁰⁶Buriánek, A. Dohody o pracovní činnosti ve zdravotnictví a skryté bohatství českých lékařů, TEMPUS MEDICORUM 2017, 26 (1/2017), 30–32.

¹⁰⁷Podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 31 ICdo 36/2020-103

stejnou práci, a že práce, kterou vykonával, představovala práci přesčas. Nejvyšší soud nepřekvapivě rozhodl, že daná dohoda je neplatná a stejně jako v dřívějších rozhodnutích konstatoval, že práce vykonávaná v souběžném pracovním vztahu, musí být prací jiného druhu než práce vykonávaná v původním pracovním poměru. O takovou práci se jedná za předpokladu, jestliže povaha činností vykonávaných v této další práci je odlišná od práce vykonávané v původním pracovním poměru a zároveň tato práce nepředstavuje jen pouhé doplnění původní práce o činnosti, které s ní bezprostředně souvisejí.

Vzhledem ke skutečnosti, že takový postup nepředstavuje pouze obcházení české, respektive vnitrostátní právní úpravy, ale i Směrnice 2003/88/ES, není překvapivé, že se případem dvou pracovních smluv u jednoho zaměstnavatele zabýval také Soudní dvůr Evropské unie ve svém rozhodnutí C-585/19. Ten, ačkoli v reakci na předběžné otázky rumunského soudu v mnoha bodech shledal svoji nepřislušnost, zcela jednoznačně konstatoval, že v případě, kdy pracovník uzavře se stejným zaměstnavatelem více pracovních smluv, minimální doba odpočinku se aplikuje na pracovní smlouvy jako na celek a ne na každou pracovní smlouvu zvlášť. Tedy i v takovém případě musí být u stejného zaměstnavatele, bez ohledu na počet smluv, které s ním zaměstnanec uzavře, dodržována minimální doba odpočinku. Toto rozhodnutí tak podkopalo jeden z důvodů, proč k uzavírání více smluv u jednoho zaměstnavatele vůbec dochází.

Jednodušší situaci mají zdravotnické instituce jako zaměstnavatelé v případě, kdy jsou sdruženy v určitých uskupeních. V takovém případě totiž každý ze subjektů daného uskupení představuje samostatného zaměstnavatele. S lékařskými zdravotnickými pracovníky pak může být uzavřena smlouva na stejný druh práce, ale pro formálně jiného zaměstnavatele. Podobnou situaci představují fakultní nemocnice,¹⁰⁸ u kterých je často uzavírán pracovní poměr jednak pro výkon zdravotní péče u nemocnice a následně pedagogický úvazek pro lékařskou fakultu.

5.4 Kontroly dodržování práce přesčas ve zdravotnictví

Hlavní institucí zajišťující dodržování Zákoníku práce v České republice představuje Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty, jehož pravomoci jsou upraveny v Zákoně o inspekci práce č. 251/2005 Sb. Ten ve smyslu § 3 odst. 1 písm. b) zajišťuje kromě jiného také kontrolu dodržování povinností plynoucích z právních předpisů upravujících pracovní dobu a dobu odpočinku. V případě jejich porušování, v souvislosti s prací přesčas nad limit stanovený

¹⁰⁸Jako je například Fakultní nemocnice v Motole napojená na 2. lékařskou fakultu Univerzity Karlovy, nebo Všeobecná fakultní nemocnice spojená s 1. lékařskou fakultou Univerzity Karlovy

Zákoníkem práce způsobem, který byl nastíněn výše, hrozí právnické osobě ve smyslu § 28 odst. 1 písm. m) a písm. n) pokuta ve výši až 2 000 000 Kč. V prvním případě se jedná o situaci, kdy právnická osoba (nebo podnikající osoba) nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2 a § 240 odst. 3 Zákoníku práce, tedy pokud by se nejednalo o vážné provozní důvody nebo pokud by nebyly dodrženy limity pro nařízenou práci přesčas tak, aby nepřesahovala 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin za kalendářní rok. V druhém případě se jedná o situaci, kdy zaměstnavatel nařídí zaměstnanci práci přesčas nad stanovené limity, což je, ale ve své podstatě obsaženo už v prvním případě. V § 28 odst. 1 písm. o) je pak zakotvena skutková podstata přestupku pro případ, že dojde k překročení limitu u dohodnuté práce přesčas, která je možná maximálně do limitu 416 hodin za rok. U tohoto přestupku pak hrozí pokuta ve výši až 1 000 000 Kč.

Ačkoli přesčasová práce představuje dlouhodobý problém českého zdravotnictví a dochází k porušování Zákoníku práce ve více než 97 % nemocnic, a to zejména v oblasti přesčasové práce,¹⁰⁹ podle souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce za rok 2023 však došlo k porušení ustanovení Zákoníku práce upravující přesčasovou práci celkem pouze ve 14 případech u všech kontrolovaných zaměstnavatelů¹¹⁰ a za rok 2022 v 11 případech,¹¹¹ což jsou zcela minoritní počty. Zpráva z roku 2023 sice reflektuje současnou situaci ve zdravotnictví s tím, že se dá kvůli ní předpokládat častější směřování podnětů ke kontrole do oblasti zdravotnictví v souvislosti s pracovní dobou a že praktické dopady novelizací Zákoníku práce se promítnou až v roce 2024¹¹². Podle Richarda Kolibáče, mluvčího Státního úřadu inspekce práce, se však inspektorát práce nad rámce plánovaných akcí nechystá na specifické kontroly ve zdravotnictví¹¹³.

Je sice pravda, že podle údajů Státního úřadu inspekce práce, bylo do 7. listopadu 2023 provedeno celkem 340 kontrol ve zdravotnických zařízeních, z nichž 92 představovaly nemocnice. U nich však bylo shledáno pochybení, za které byla uložena pokuta pouze v šesti případech.

¹⁰⁹97 % nemocnic porušuje zákoník práce. „System je založený na lži,“ tvrdí prezident lékařské komory. 2023. Dostupné z: <https://echo24.cz/a/HwFCe/zpravy-domov-97-procent-nemocnice-porusuje-zakonik-prace-system-lez-falesne-vykazy-prezident-ceske-lekarske-komory>. [cit. 2024-06-10].

¹¹⁰https://www.suip.cz/documents/20142/43684/SUIP_souhrnna_zprava_o_vysledcich_kontrolnich_akci_za_rok_2023.pdf/4e59eec3-f287-02ed-5c51-0d2d38934d25. [cit. 2024-06-10]. str. 33

¹¹¹https://www.suip.cz/documents/20142/43684/SUIP_souhrnna_zprava_o_vysledcich_kontrolnich_akci_za_rok_2022.pdf/b19709ed-0eba-138c-42dc-12019d9f3d10. [cit. 2024-06-10]. str. 36

¹¹²https://www.suip.cz/documents/20142/43684/SUIP_souhrnna_zprava_o_vysledcich_kontrolnich_akci_za_rok_2023.pdf/4e59eec3-f287-02ed-5c51-0d2d38934d25. [cit. 2024-06-10]. str. 114

¹¹³Inspekce práce nechystá plošné kontroly dlouhých směn lékařů. 2023. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/clanek/domaci-inspekce-prace-nechysta-plosne-kontroly-dlouhych-smen-lekaru-40448320>. [cit. 2024-06-10].

Nejčastěji se ale jednalo o pochybení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci¹¹⁴, nikoli v oblasti právní úpravy pracovní doby, které jsou porušovány takřka v každém zařízení. Lze tak na základě těchto informací do určité míry dospět ke stejnému závěru, na jaký upozorňuje například David Gardisch ve svém článku věnující se administrativním trikům při vykazování přesčasů ve zdravotnictví, podle kterého „Inspektoráty přesčasovou práci lékařů v nemocnicích prakticky vůbec nekontrolují a pokud už ano a něco objeví, jedná se zpravidla o malichernosti administrativní povahy“¹¹⁵. Podle předsedy České lékařské komory „Inspektoráty práce nekontrolují vůbec nic, přičemž vědí, že prakticky ve všech nemocnicích se zákoník práce porušuje.“¹¹⁶

5.5 Porovnání české a finské právní úpravy pracovní doby ve zdravotnictví

Zdravotnictví je klíčovou oblastí každého státu, které zásadním významem ovlivňuje kvalitu života občanů dané země. Ačkoli české zdravotnictví je v poslední době pod velkým tlakem v souvislosti s prací přesčas, problémy se nevyhýbají ani jiným státům Evropy a Evropské unie. Ve Slovinsku zdravotníci již po delší dobu protestují za lepší pracovní podmínky, a hlavně vyšší finanční ohodnocení. Z toho důvodu zde také zdravotníci neslouží přesčasy a odmítají provádět neakutní zákroky a vyšetření¹¹⁷. V menším rozsahu, ale z obdobných důvodů, se stávkuje od začátku června 2024 ve Švédsku, v Severním Irsku nebo také v Itálii, kde se stávka teprve připravuje, a to na druhou polovinu září 2024. Zejména v Polsku, ale i v jiných státech, včetně České republiky, se řeší otázky spojené s příchodem ukrajinských lékařů, jejichž vzdělávací systém je kratší a obsahově ne zcela srovnatelný s jinými evropskými systémy¹¹⁸. Finsko, které

¹¹⁴Zdravotnictví v hledáčku inspektorů práce. A jak je to v Motole? 2023. Dostupné z: <https://www.tribune.cz/zdravotnictvi/zdravotnictvi-v-hledacku-inspektoru-prace-a-jak-je-to-v-motole/>. [cit. 2024-06-10].

¹¹⁵GARDISCH, David. Na vykazování přesčasů existují administrativní triky. 2019. Dostupné z: <https://www.odborny.info/obsah/5/na-vykazovani-prescasu-existuji-administrativni-triky/23904>. [cit. 2024-06-10].

¹¹⁶Inspekce práce nechystá plošné kontroly dlouhých směn lékařů. 2023. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/clanek/domaci-inspekce-prace-nechysta-plosne-kontroly-dlouhych-smen-lekaru-40448320>. [cit. 2024-06-10].

¹¹⁷Lékaři, úředníci i soudci. Ve Slovinsku stávkují za vyšší platy, jejich protesty by mohly pomoci opozici. Online. 2024. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-svet/lekari-urednici-i-soudci-ve-slovinsku-stavkuji-za-vyssi-platy-jejich-protesty_2404251706_kth. [cit. 2024-06-25].

¹¹⁸Sekce mladých lékařů ČLK - příspěvek ze dne 5. května 2024. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.facebook.com/sekceMLCLK>. [cit. 2024-06-26].

dlouhodobě řeší demografickou krizi, se v současné době potýká s nedostatkem sester ve zdravotnických zařízeních¹¹⁹.

A právě poslednímu zmíněnému státu bych chtěl věnovat tuto podkapitolu, zejména s ohledem na rozdíly mezi českou a finskou právní úpravou pracovní doby. Finské zdravotnictví patří dlouhodobě na základě indexu kvality zdravotnické péče napříč evropskými zeměmi mezi ty vůbec nejlepší¹²⁰. Podle ekonomických ukazatelů dává Česká republika a Finsko shodně 7 % svého HDP na zdravotnictví. Na rozdíl od něj má však Česká republika na 100 000 obyvatel výrazně více lékařů. Konkrétně se jedná, vzhledem k datům vztahující se k roku 2020, o 410 lékařů oproti Finsku, které jich má pouze 350 a to, aniž by se zde výrazným způsobem řešil jejich nedostatek. Obdobný rozdíl nalezneme také v počtu nemocničních lůžek, kdy Česká republika jich má na 100 000 obyvatel takřka třikrát více než Finsko, a to s velice podobnou mírou jejich využití¹²¹. Finsko jsem pro porovnání vybral jednak z důvodu jeho velice vysoké kvality zdravotnictví a také kvůli v některých parametrech jeho do jisté míry značné podobnosti s českým zdravotnictvím. Zároveň finské zdravotnictví považuji v mnoha ohledech za efektivnější než to české.

Stejně jako Česká republika je i Finská republika členem Evropské unie. Jeho pracovněprávní předpisy jsou tak do jisté míry ovlivněny stejným komunitárním právem. Ve Finsku najdeme pracovní dobu upravenou zejména v zákoně 872/2019 o pracovní době (Työaikalaki), ale nejedná se o jedinou úpravu. Stejně jako v dalších severských zemích mají ve Finsku výrazný vliv odborové organizace. Ve zdravotnictví, stejně jako v jiných odvětvích, se běžně uzavírají kolektivní smlouvy s platností vždy na konkrétní období. Současná Kolektivní smlouva lékařů (Lääkärien virka- ja työehtosopimus) je platná od 1. května 2022 do 30. dubna 2025. Tato smlouva mnohdy obsahuje podrobnější a výhodnější podmínky než samotný zákon a upravuje zejména otázky maximální pracovní doby, přesčasové práce, pohotovostních služeb, pravidel pro odpočinek a také otázku odměňování, včetně pravidelného zvyšování platů.

Ve Finsku představují lékaři specifickou kategorii zaměstnanců. Dříve se odlišovala právní úprava pracovního poměru lékařů, zubních lékařů a veterinářů podle toho, zda se jednalo

¹¹⁹Sekce mladých lékařů ČLK - příspěvek ze dne 5. května 2024. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.facebook.com/sekceMLCLK>. [cit. 2024-06-26].

¹²⁰Zdravotnický systém: Česko před Británií, Španělskem i Itálií. Online. 2016. Dostupné z: https://www.lidovky.cz/ceska-pozice/zdravotnicky-system-cesko-pred-britanii-spanelskem-i-italii.A160219_133716_pozice-tema_lube. [cit. 2024-06-26].

¹²¹Srovnání vybraných zdravotnických ukazatelů v EU a ČR. Online. 2002. Dostupné z: https://www.uzis.cz/sites/default/files/knihovna/eu_a_cr_srovnani.pdf. [cit. 2024-06-26].

o pracovněprávní vztah uzavřený se soukromým zaměstnavatelem nebo uzavřený pro výkon práce ve veřejných zdravotnických zařízeních. Od 1. 5. 2022 s platností aktuální Kolektivní smlouvy pro lékaře však došlo ke sjednocení právní úpravy tím, že došlo k rozšíření působnosti této smlouvy pro všechny lékaře bez ohledu na zaměstnavatele¹²². V následujících podkapitolách se pokusím přiblížit finskou právní úpravu pracovní doby zdravotnických pracovníků s důrazem na rozdíly oproti té české.

5.5.1 Pracovní doba

Základním právním předpisem upravujícím pracovní dobu ve Finsku je Zákon o pracovní době. Ten ji v § 3 definuje jako dobu strávenou v práci a dobu, po kterou je zaměstnanec povinen být zaměstnavateli k dispozici na pracovišti. Podle tohoto ustanovení se do pracovní doby nezapočítává doba strávená na cestách, ledaže by se zároveň jednalo o pracovní výkon. Tento zákon se vztahuje na veškerou práci vykonávanou v pracovním nebo služebním poměru. Kromě něj však může být pracovní doba odlišně upravena v rámci pracovní smlouvy nebo pro určitá odvětví kolektivní smlouvou, jako tomu je nejen u zdravotnických pracovníků. Úprava pracovní doby v tomto zákoně je proto klíčová zejména pro stanovení maximálního možného limitu pracovní doby, stejně jako pro úpravu přesčasové práce¹²³.

Zákon o pracovní době upravuje jednak denní, tak týdenní pracovní dobu. Podle obecného ustanovení by neměla pracovní doba za den přesáhnout víc než 8 hodin. Jen kolektivní smlouva může upravit výjimku z tohoto ustanovení. Pokud není uzavřena kolektivní smlouva, může se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnout na jejím prodloužení, nejvýše však o 1 hodinu a to tak, aby pracovní doba nepřesáhla 48 hodin za týden a aby nebylo překročeno v průměru 40 hodin týdně během čtyř měsíců¹²⁴.

Týdenní limit pracovní doby je zákonem stanoven na 40 hodin. Stejně jako u nás je i ve Finsku umožněno, aby tohoto limitu bylo dosaženo průměrem v rámci vyrovnávacího období, které činí nejvýše 52 týdnů, s tím rozdílem, že zákonná úprava za tímto účelem neumožňuje

¹²²Lääkärien virka- ja työehtosopimus LS. Online. Dostupné z: <https://www.kt.fi/sopimukset/laakarit>. [cit. 2024-06-25].

¹²³Working hours, leave and absences. Online. Dostupné z: <https://www.yrittajat.fi/en/information-bank/for-employers/working-hours-leave-and-absences/>. [cit. 2024-06-25].

¹²⁴Working hours, leave and absences. Online. Dostupné z: <https://www.yrittajat.fi/en/information-bank/for-employers/working-hours-leave-and-absences/>. [cit. 2024-06-25].

obecně výjimku z 8hodinové denní pracovní doby. Využití vyrovnávacího období je tak možné pouze změnou počtu pracovních dní v týdnech, nikoli délky denní pracovní doby¹²⁵.

Tato ustanovení Zákona o pracovní době platí obecně pro všechny zaměstnance bez ohledu na daný obor. Resortní kolektivní smlouvy sjednané pro určité odvětví mohou být a často také jsou použity pro odchýlení se od zákonné úpravy pracovní doby. Pro lékaře představuje kolektivní smlouva v tomto ohledu příznivější úpravu, kdy limituje jejich týdenní délku pracovní doby na 38 hodin a 15 minut. Maximální pracovní doba u lékařů pak může být nejvýše 48 hodin x 48 týdnů v období 12 měsíců, a to včetně veškerých přesčasů. Kolektivní smlouva umožňuje, aby došlo na základě písemné dohody lékaře a nemocnice uzavřené vždy nejvýše na jeden rok k překročení tohoto limitu, ale vždy v souvislosti s pracovní pohotovostí mimo pracoviště. Ve Finsku se na rozdíl od naší právní úpravy pracovní pohotovost rozlišuje na pohotovost vykonávanou na pracovišti nebo mimo pracoviště. Podle platné české úpravy pracovní pohotovosti je možné ji vykonávat pouze mimo pracoviště a jako takové, pokud nedojde k povolání k výkonu práce, se nepočítá do pracovní doby ani do přesčasové práce, na rozdíl od Finska, kde pracovní pohotovost mimo pracoviště se započítává do přesčasové práce¹²⁶. Toto překročení je pak možné pouze ve vztahu k pasivní části pracovní pohotovosti vykonávané pouze mimo pracovišti, tedy pro situaci, kdy se lékař nenachází na pracovišti, ale je připraven se zpravidla na zavolání dostavit do nemocnice a vykonávat zde práci. Pokud se jedná o pracovní pohotovost na pracovišti, která představuje situaci, kdy se lékař nachází na pracovišti bez ohledu, zda dochází k samotnému výkonu práce nebo práci nevykonává, ale je ji připraven dle potřeby vykonávat nebo při výkonu práce při povolání lékaře v souvislosti s pracovní pohotovostí mimo pracoviště, pak tyto doby se vždy počítají do tohoto rámce maximální pracovní doby a jako takové nemůžou být překročeny. Kontrola dodržování maximálního ročního limitu pracovní doby (48 hodin x 48 týdnů) vzhledem k pracovní pohotovosti v souladu s těmito pravidly je povinností zaměstnavatele¹²⁷.

Zaměstnavatel rozvrhuje běžnou pracovní dobu v jednotlivých pracovních dnech, a to od pondělí do čtvrtka v rozmezí od 7.30 do 20.00 a v pátek od 7.30 do 18 hodin. Ve Finsku se v rámci plánování směn klade důraz na rovnoměrné rozvržení pracovní doby. Proto i pro zaměstnavatele v rámci zdravotnických zařízení platí, že by pracovní doba měla být co možná nejrovnoměrněji rozvržena.

¹²⁵ § 5 zákona 872/2019 o pracovní době (Työaikalaki)

¹²⁶ 16 § 2 mom. Kolektivní smlouvy pro lékaře (Lääkärisopimuksessa)

¹²⁷ Usein kysyttyä Lääkärisopimuksesta. Online. Dostupné z: <https://www.laakariliitto.fi/laakarisorimus/usein-kysyttya-laakarisorimuksesta/>. [cit. 2024-06-28].

5.5.2 Přestávky v práci a doba odpočinku

Podle finského zákona o pracovní době musí být každému zaměstnanci, jehož pracovní doba přesáhne 6 hodin, poskytnuta přestávka v délce nejméně 1 hodiny během směny, v rámci které může opustit pracoviště. Vzájemnou dohodou je možné tuto přestávku zkrátit, a to nejméně na 30 minut. Pokud je délka směny delší než 10 hodin, má zaměstnanec právo na další přestávku nejvýše 30 minut po osmi hodinách práce¹²⁸. Kolektivní smlouva pro lékaře upravuje přestávky v práci stanovením jejich minimální výše v podobě 30 minut pro první přestávku a 15 až 20 minut pro druhou přestávku při směně delší než 10 hodin. Navíc kolektivní smlouva umožňuje denně zaměstnancům jednu desetiminutovou přestávku označovanou také jako "přestávka na kávu", která se započítává do pracovní doby a během které nesmí dojít k opuštění pracoviště¹²⁹.

Zákon upravuje dobu odpočinku tak, aby každý zaměstnanec měl nárok na nejméně 11 hodin během 24 hodin po začátku každé směny, s výjimkou práce vykonávané v rámci pracovní pohotovosti. V případě směnného provozu, z důvodů souvisejících s provozem, je možné zkrátit dobu odpočinku až na 9 hodin a v případě pružné pracovní doby až na 7 hodin. Při každém odchýlení se od denní doby odpočinku je nutné následně poskytnout zaměstnanci náhradní dobu denního odpočinku.

Kolektivní smlouva oproti zákonu reaguje na specifický režim zdravotnických zařízení a umožňuje kratší denní odpočinek než 11 hodin v celkem dvou případech. V obou situacích se jedná o výkon pracovní pohotovosti. Ačkoli je totiž umožněno zkrácení denního odpočinku i pod hranici stanovenou zákonem, i v takovém případě má každý zdravotnický pracovník pracující v rámci pracovní pohotovosti vždy nárok na nejméně 3 hodiny nepřetržitého odpočinku v době mezi 23.00 až 8.00 hodinou. Pokud je tato podmínka splněna, lze denní odpočinek vynechat a poskytnout jej jako náhradní odpočinek. Jedinou výjimkou, kdy může být tento odpočinek přerušen a která musí být vykládána restriktivně, je případ, kdy je pro ošetření pacienta nezbytná přítomnost lékaře a není k dispozici jiný zdravotnický pracovník. Zaměstnavatel má na druhou stranu v takovém případě obecnou povinnost sledovat dodržování nepřerušovaného tříhodinového nočního klidu a povinnost přijímat opatření zajišťující jeho dodržování¹³⁰. V druhém případě se jedná o případ sdílené nebo společné pracovní pohotovosti ve snaze, aby před nocí bylo ošetřeno, pokud možno, co nejvíce pacientů. V takovém případě po skončení běžné pracovní doby slouží

¹²⁸ § 24 zákona 872/2019 o pracovní době (Työaikalaki)

¹²⁹ § 4 Kolektivní smlouvy pro lékaře (Lääkärisopimuksessa)

¹³⁰ § 5 mom. 2 Kolektivní smlouvy pro lékaře (Lääkärisopimuksessa)

pracovní pohotovost více lékařů, vždy ale nejpozději do 23 hodin, přičemž pouze za tohoto předpokladu je možné, aby se ráno vrátili opět do práce. Zmeškaný odpočinek, který obvykle představuje 2 – 3 hodiny, je poskytnut jako náhradní doba odpočinku nejpozději do 14 dnů¹³¹.

Týdenní odpočinek je založen na principu, že každý zaměstnanec by měl mít alespoň 35 hodin volna za týden, pokud možno připadající na sobotu a neděli. Tato doba se, jako v případě současné české úpravy, skládá z 24hodinového nepřerušného týdenního odpočinku, kterému předchází minimálně 11 hodin denního odpočinku po konci pracovní směny. Tohoto odpočinku je možné dosáhnout buď každý týden, popřípadě v průměru během 14 dní a pro případ nepřetržitého směnného provozu průměrně během 12-ti týdnů¹³². Týdenní doba odpočinku i v takovém případě musí činit alespoň 24 hodin. Tato úprava, spolu se zdůrazněním v kolektivní smlouvě, se snaží o vyloučení možnosti, aby stejný lékař sloužil pracovní pohotovost po celý víkend. Kolektivní smlouva nabádá zaměstnavatele primárně na odděleních s velkým počtem pohotovostních dnů, aby zajistili zaměstnancům co nejvíce volných víkendů.

V případě čerpání týdenního odpočinku umožňuje kolektivní smlouva, aby byl lékař povolán do práce v případě, je-li to nutné pro zajištění bezpečnosti a zdraví pacientů. Zákon o pracovní době upravuje výjimku, která umožňuje kratší týdenní dobu odpočinku než 24 hodin, a to v případě nutnosti zachování kontinuity činností nebo v případě prací technické povahy¹³³.

V Zákoně o pracovní době je na rozdíl od české právní úpravy kladem značný důraz na nedělní pracovní klid. Ten sice preferuje i český Zákoník práce, ale není mu dáván takový význam jako ve Finsku. Zákon o pracovní době označuje za nedělní práci nejen práci vykonávanou v neděli, ale také práci konanou během církevních svátků. Nedělní práci je možné vykonávat pouze se souhlasem zaměstnance nebo na základě pracovní smlouvy, která ji musí výslovně umožňovat. Souhlas není třeba pouze v případě, kdy je u zaměstnavatele v tyto dny práce pravidelně vykonávána, tedy zpravidla v rámci nepřetržitého provozu, např. zdravotnického zařízení. Oproti české právní úpravě je důraz na nedělní volno zaměstnanců možné pozorovat i vzhledem k jejímu finančnímu ohodnocení, kdy práce v neděli je mnohem lépe ohodnocena než v případě české úpravy, a to mzdou nebo platem zvýšeným o 100 % a to, aniž by mělo vliv na

¹³¹Usein kysyttyä Lääkärisopimuksesta. Online. Dostupné z: <https://www.laakariliitto.fi/laakarisorimus/usein-kysyttya-laakarisorimuksesta/>. [cit. 2024-06-30].

¹³²§ 27 zákona 872/2019 o pracovní době (Työaikalaki)

¹³³§ 28 zákona 872/2019 o pracovní době (Työaikalaki)

ostatní příplatky, které se v daném případě vypočítávají z nezvýšené mzdy nebo platu zaměstnance.¹³⁴

5.5.3 Práce přesčas

Finská právní úprava rozděluje překročení běžné pracovní doby na dva případy, a to dodatečnou práci (lisätyö) a práci přesčas (ylityö). Na rozdíl od české právní úpravy se v obou případech vždy musí jednat o iniciativu zaměstnavatele.

Dodatečná práce je chápána jako práce konaná z podmětu zaměstnavatele nad rámec sjednané pracovní doby, která ale zároveň nepřesahuje zákonem stanovený limit¹³⁵. Sjednanou pracovní dobu představuje doba, na které se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli v pracovní smlouvě nebo dobu sjednanou v rámci kolektivní smlouvy. V případě lékařů se vzhledem ke kolektivní smlouvě jedná zpravidla o rozdíl mezi 38 hodinami a 15 minutami stanovenými jako pracovní doba kolektivní smlouvou a 40 hodinami jako zákonný limit. Za dodatečnou práci se vyplácí mzda nebo plat ve výši jako v případě běžné pracovní doby. Kolektivní smlouvou, stejně jako dohodou se zaměstnancem, je možné stanovit příplatek za výkon této práce. Platná lékařská kolektivní smlouva pak v tomto ohledu zakotvuje, že za účelem náhrady se prací přesčas rozumí práce přesahující 38 hodin a 15 minut vynásobených počtem týdnů pracovního období. Na základě tohoto ustanovení lze dovodit, že i dodatečná práce u zdravotnických pracovníků je, stejně jako přesčasová práce, spojená s příplatkem.

Přesčasem se na základě zákona o pracovní době rozumí buď práce přesahující běžnou denní pracovní dobu v délce 8 hodin nebo týdenní pracovní dobu v délce 40 hodin¹³⁶. Finská právní úprava, na rozdíl od české, rozděluje přesčasy na denní a týdenní. Pokud zaměstnanec přesáhne za den pracovní dobu v délce 8 hodin, jedná se o denní přesčas a pokud např. odpracuje běžnou pracovní dobu od pondělí do pátku a následně pracuje ještě v sobotu, jedná se o týdenní přesčas. Zajímavá situace pak nastává v případě, kdy by v sobotu zaměstnanec odpracoval 12 hodin. Z tohoto sobotního přesčasu by totiž 8 hodin představoval týdenní přesčas a zbylé 4 hodiny by byly denním přesčasem¹³⁷. Rozdělení na denní a týdenní přesčas má vliv zejména na jeho finanční ohodnocení. Zatímco týdenní přesčas je spojen s příplatkem ve výši 50 %, denní přesčas

¹³⁴§ 17 – 21 zákona 872/2019 o pracovní době (Työaikalaki)

¹³⁵Additional work and overtime. Online. Dostupné z: <https://tyosuojelu.fi/en/employment-relationship/working-hours/additional-work-and-overtime>. [cit. 2024-07-02].

¹³⁶§ 16 zákona 872/2019 o pracovní době (Työaikalaki)

¹³⁷Vychází z názorné tabulky rozdělení denních a týdenních přesčasů dostupné z: <https://tyosuojelu.fi/en/employment-relationship/working-hours/additional-work-and-overtime>. [cit. 2024-07-02].

se liší podle jeho délky. Do prvních dvou odpracovaných hodin přesčas je příplatek ve stejné výši jako týdenní přesčas, následně ale již příplatek činí 100 %¹³⁸.

Stejně jako u dodatečné práce je v případě přesčasové práce vyžadován podmět ze strany zaměstnavatele, a to ve formě písemného příkazu. Na druhé straně je od zaměstnanců vyžadován souhlas s přesčasovou prací. Tento souhlas je obecně požadován pro každý jednotlivý případ přesčasové práce samostatně. Zaměstnanec jej ale také může poskytnout na krátké časové období, je-li to nutné pro organizaci práce¹³⁹. Finská právní úprava tak na rozdíl od té české neumožňuje zaměstnavateli jednostranně nařídit zaměstnanci přesčasovou práci bez jeho souhlasu, a to v žádném rozsahu s jedinou výjimkou, a to v rámci prací naléhavých nebo nezbytně nutných, kdy pouze v tomto případě ji zaměstnanec nemůže odmítnout.

Limit pro přesčasovou práci je v zákoně upraven tak, že pracovní doba včetně přesčasů nesmí přesáhnout v průměru 48 hodin během 4 měsíců. Tento limit pro práci přesčas se zjišťuje ve vztahu k určitému časovému období, kdy Zákon o pracovní době stanovuje základní pravidlo, od kterého je možné se vnitrostátní kolektivní smlouvou odchýlit, a to až na období 12 měsíců¹⁴⁰. Kolektivní smlouva pro lékaře za tímto účelem limituje celkový počet odpracovaných hodin, včetně veškerých přesčasů, a to právě za období 12 měsíců na 48 hodin x 48 týdnů.

5.5.4 Pracovní pohotovost

Kolektivní smlouva pro lékaře definuje pracovní pohotovost jako přítomnost lékaře na pracovišti nebo na místě odlišném od pracoviště na zavolání, a to mimo jeho obvyklou pracovní dobu, na příkaz zaměstnavatele¹⁴¹. Pohotovostní služba nad rámec běžné pracovní doby je povinností každého lékaře, o jejíž formě a době jejího začátku a konce rozhoduje vždy zaměstnavatel. Ačkoli se tedy ve Finsku jedná o nezbytnou součást pracovního poměru lékaře, jsou stanoveny podmínky a limity pro její výkon. Lékař nesmí držet pracovní pohotovost po dobu delší než 85 hodin v měsíci nebo ji nesmí držet více než pětkrát měsíčně na pracoviště a v případě pracovní pohotovosti mimo pracoviště ne více než šestkrát¹⁴². Pro splnění limitu postačuje dosažení jednoho z nich, tedy buď limitu počtu hodin nebo počtu samotných pohotovostí a tyto

¹³⁸§ 20 zákona 872/2019 o pracovní době (Työaikalaki)

¹³⁹Additional work and overtime. Online. Dostupné z: <https://tyosuojelu.fi/en/employment-relationship/working-hours/additional-work-and-overtime>. [cit. 2024-07-02].

¹⁴⁰Maximum number of working hours. Online. Dostupné z: <https://tyosuojelu.fi/en/employment-relationship/working-hours/maximum-number>. [cit. 2024-07-02].

¹⁴¹§ mom. 1 Kolektivní smlouvy pro lékaře (Lääkärisopimuksessa)

¹⁴²§ mom. 1 Kolektivní smlouvy pro lékaře (Lääkärisopimuksessa)

limity se s dosaženým věkem snižují. Po jeho dosažení již není možné zaměstnanci jednostranně nařídit výkon pracovní pohotovosti, ale ten je možný buď na žádost nebo se souhlasem samotného zaměstnance, který má ale vždy možnost pracovní pohotovost nad tento limit odmítnout.

Pro případ pracovní pohotovosti označované v kolektivní smlouvě také jako neformální pohotovostní služba platí, že pokud míra aktivity během této pohotovostní služby přesáhne 50 %, musí být změněna na pohotovostní službu konanou na pracovišti s výjimkou situace, kdy by doba výkonu práce nespádala do období mezi 23.00 – 8.00¹⁴³. V jiných ohledech je její finská právní úprava podobná té, kterou nalezneme u nás.

Délka pracovní pohotovosti, ať neformální nebo konané na pracovišti, se může běžně ve Finsku pohybovat od několika hodin, až po celý den, jako je obvyklé v České republice. V prvním případě se může jednat například o pracovní pohotovost konanou od skončení běžné pracovní doby až do 23 hodin nebo v druhém případě od soboty 8.00 do neděle 8.00. Pracovní pohotovost delší než 24 hodin označovaná také někdy jako nouzová pohotovost a která u nás představuje běžnou praxi v podobě ústavní pohotovostní služby po celý víkend, je ve Finsku do určité míry také možná, ale jak název napovídá, jedná se o výjimečnou situaci, s kterou, jak sami uvádějí, je spojena snížená bezpečnost pacientů a riziko dopravních nehod po jejím konci¹⁴⁴, proto je kladen tlak ze strany odborů, ale také ze strany Finského institutu pro ochranu zdraví při práci (Työterveyslaitos) na zaměstnavatele ve snaze se jich maximálně vyvarovat¹⁴⁵.

5.5.5 Trestní odpovědnost za porušení Zákona o pracovní době

Zatímco porušení právních předpisů týkající se pracovní doby představuje v České republice pouze nanejvýš přestupek podle Zákona o inspekci práce, kdy kontrolu a sankcionování provádí Státní úřad inspekce práce a jeho oblastní inspektoráty, ve Finsku se nemusí jednat pouze o přestupek, ale takové jednání může být za určitých okolností kvalifikováno jako trestný čin.

Dodržování pracovních podmínek ve Finsku sleduje agentura Työterveyslaitos, která je součástí finského Ministerstva sociálních věcí a zdravotnictví. Tato agentura má pravomoc

¹⁴³9 § mom. 2 Kolektivní smlouvy pro lékaře (Lääkärisopimuksessa)

¹⁴⁴Päivystävien sairaalalääkärien kokonaistyöaika kasvoi – Toteutuneet työajat 2014–2018. Online. 2022. Dostupné z: <https://www.laakarilehti.fi/tieteessa/alkuperaistutkimukset/paivystavien-sairaalalaakarien-kokonaistyoaika-kasvoi-toteutuneet-tyoajat-2014-2018/>. [cit. 2024-07-05].

¹⁴⁵Work shift recommendations reduced occupational accidents in social services of cities by 20 per cent. Online. 2022. Dostupné z: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyovuorosuosistusten-hyodyntaminen-vahensityotapaturmia-kaupunkien-sotepalveluissa-jopa>. [cit. 2024-07-05].

provádět inspekce, vyšetřovat stížnosti a ukládat pokuty. Ve Finsku ale mohou být sankce ukládány také správními orgány nebo soudy.

Finský Trestní zákoník (Rikoslaki) 1889/39 v kapitole 47 upravuje trestné činy v souvislosti s pracovním právem, kdy § 2 se věnuje trestným činům na úseku pracovní doby. Jedná se o situaci, kdy zaměstnavatel nebo jeho zástupce, který úmyslně nebo z hrubé nedbalosti na úkor zaměstnance zanedbává evidenci pracovní doby nebo dovolené, vede ji nesprávně nebo ji pozměnil, skryl, zničil nebo jedná způsobem, který je podle právních předpisů trestný v oblasti pracovní doby nebo dovolené za kalendářní rok, a to navzdory žádosti příkazu nebo zákazu obdržnému od orgánu pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zaměstnavatel nebo jeho zástupce může být za trestný čin ochrany pracovní doby odsouzen k peněžitému trestu nebo trestu odnětí svobody až na šest měsíců.

Kromě trestných činů na úseku pracovní doby upravuje Trestní zákoník (Rikoslaki) jako trestné činy v oblasti pracovního práva také například trestné činy v oblasti bezpečnosti práce, diskriminace v zaměstnání, porušování práv zaměstnanců nebo využívání nelegální zahraniční práce. Porušování ustanovení zákona o maximální délce pracovní doby nebo minimální době odpočinku je však trestáno pokutou za porušení pracovní doby¹⁴⁶.

5.5.6 Porovnání a východiska pro Českou republiku

Podle finského průzkumu zkoumající pracovní dobu lékařů ve Finsku v letech 2014 – 2018¹⁴⁷ činí průměrná týdenní pracovní doba lékařů, včetně přesčasů, 43 hodin. Přičemž podíl pracovních pohotovostí kratších než 13 hodin za toto období značně narostl na celkových 41 % v roce 2018. Běžný počet pracovních pohotovostí za měsíc představuje 4 – 5 a průměrná délka pracovní pohotovosti u lékaře na plný úvazek dosahuje 15 hodin. V průměru u všech zapojených lékařů představuje pohotovostní služba celkem 330 hodin ročně a v případě lékařů na plný úvazek 420 hodin ročně. Zajímavé je srovnání počtu pracovních pohotovostí na základě věku lékaře, kdy do 35 let se jedná v průměru o 464 hodin pohotovostí za rok, ve věku 35 – 50 již 413 hodin a pro lékaře starší 50 let o 387 hodin. Lékař na plný úvazek pak měl ročně v průměrně 3 nouzové pohotovostní služby delší než 24 hodin.

¹⁴⁶§ 44 zákona 872/2019 o pracovní době (Työaikalaki)

¹⁴⁷Päivystävien sairaalalääkärien kokonaistyöaika kasvoi – Toteutuneet työajat 2014–2018. Online. 2022. Dostupné z: <https://www.laakarilehti.fi/tieteessa/alkuperaistutkimukset/paivystavien-sairaalalaakarieren-kokonaistyoaika-kasvoi-toteutuneet-tyoajat-2014-2018/>. [cit. 2024-07-05].

Tyto údaje vyplývající z finského průzkumu jsou plně v souladu se zákonnou právní úpravou a zcela korespondují s limity stanovenými v kolektivní smlouvě. Ačkoli nic neplatí bezvýjimečně, lze do určité míry dospět k závěru, že ve Finsku nedochází k systematickému obcházení zákonné úpravy jako jsme dlouhodobě svědky v České republice ve vztahu ke zdravotnickým pracovníkům. Zarážející je zejména konfrontace tohoto finského průzkumu s údaji zmíněnými v předchozích kapitolách vyplývající z průzkumu spolku Mladých lékařů, kdy průměrná týdenní pracovní doba lékařů zapojených do průzkumu dosahovala včetně přesčasů 60 hodin týdně. A kdy průměrná délka služby (zpravidla ve formě ústavní pohotovostní služby) pak 26 hodin, přičemž do této hodnoty nedošlo k započítání celovíkendových služeb. K tomu navíc je nutné poukázat na skutečnost, která byla popsána výše, že Finská republika má na 100 000 obyvatel výrazně méně lékařů než Česká republika.

Podle mého názoru, hlavním důvodem, proč ve Finsku je možné dodržovat právní předpisy na úseku pracovní doby i s poměrově nižším počtem lékařů než v České republice, kde takového stavu dlouhodobě nejsme schopni dosáhnout, je skutečnost, že ve Finsku nedochází k takovému náporu pacientů právě v době pohotovostních služeb. Zdravotní systém ve Finsku funguje trochu jinak, než jak jsme zvyklí u nás. Nezastupitelnou roli zde hrají praktičtí lékaři, kteří zpravidla neumožňují návštěvu bez objednání. Návštěva specialisty je na rozdíl od nás možná pouze po návštěvě praktického lékaře, který termín návštěvy u specialisty sám zajišťuje. Samozřejmostí je pořád, jako u nás, možnost návštěvy soukromých specialistů bez součinnosti praktického lékaře, nicméně, takový postup nepatří mezi levné varianty. Většina nemocnic ve Finsku patří do veřejného zdravotnictví a k přijetí je vyžadováno doporučení od praktického lékaře s výjimkou akutního stavu¹⁴⁸. V případě akutního zdravotního problému mohou pacienti navštívit pohotovostní oddělení v nemocnici. Finský systém urgentní péče je dobře organizovaný, s dostupnými službami 24/7. Kromě nemocnic existují i zdravotní střediska s rozšířenou pracovní dobou, kde mohou pacienti získat akutní péči. V akutních případech je také možné volat národní tísňovou linku (112), která zajišťuje rychlou lékařskou pomoc. Veřejný zdravotní systém ve Finsku je financován z daní, nicméně, pacienti obvykle hradí určité poplatky za služby. Za převoz záchranou službou se platí poplatek 25 € za jednu cestu, za základní nemocniční péči 48.90 €/den, za vyšetření v nemocniční ambulanci 41.70 € a za ambulantní chirurgický zákrok až 135.10 €¹⁴⁹. V České republice se z těchto poplatků platí pouze za návštěvu pohotovosti o víkendu nebo v noci

¹⁴⁸Návštěva lékaře ve Finsku: Na co máte nárok s kartičkou pojištěnce. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.skrblik.cz/finance/pojisteni/cestovni/po-eu/finsko/>. [cit. 2024-07-05].

¹⁴⁹Evropský průkaz zdravotního pojištění. Online. 2019. Dostupné z: <https://www.ehic.cz/index.php/finsko>. [cit. 2024-07-05].

za podmínky, že nedojde k hospitalizaci pacienta, poplatek ve výši 90 Kč. Takový stav vede podle lékařů pracujících v rámci urgentních příjmů nebo pohotovostí k situaci, kdy dochází ke zneužívání pohotovostí v českých nemocnicích pacienty, kteří žádnou okamžitou pomoc nepotřebují, pouze je to rychlejší než čekat na praktického lékaře nebo na objednání ke specialistovi¹⁵⁰. Takových pacientů je, jak uvádí například primář urgentního příjmu ve Fakultní nemocnici v Motole, zhruba 30 %¹⁵¹. Z tohoto důvodu je možné se čím dál častěji setkat se snahou o zvednutí tohoto poplatku až do částky 500 Kč¹⁵².

Finský zdravotní systém, který je ovlivněn velkou rozlohou země a nízkou hustotou zalidnění, vyniká v oblasti, která by potencionálně mohla do budoucna inspirovat Českou republiku. Jedná se o digitalizaci zdravotnictví, kdy od roku 2015 se ve Finsku naplno začaly poskytovat služby videokonzultace zdravotního stavu. Na rozdíl od běžné návštěvy lékaře je videokonzultace desetkrát až dvacetkrát efektivnější¹⁵³ než běžná prohlídka a stejně tak je poskytována 24 hodin denně, a to soukromými i veřejnými poskytovateli zdravotní péče. Již v roce 2020 představovala 26 % všech konzultací s lékařem a následná pandemie Covid-19 její rozvoj navíc značně urychlila. Za rok 2022 ji využívalo 53 % Finů a poskytovalo ji 37 % lékařů a zdravotnických specialistů.¹⁵⁴ Ta je navíc spojena s celostátní online službou Kanta¹⁵⁵, která umožňuje jednak pacientům, ale hlavně lékařům přístup do jednotné zdravotnické dokumentace. Přes ní zpravidla také dochází ke komunikaci se samotným lékařem, a kromě toho jsou v ní obsaženy výsledky laboratorních testů, rentgenových vyšetření, vystavují se přes ni recepty, jsou zde k nahlédnutí veškeré lékařské zprávy atd. To vše je zapříčiněno vysokou důvěrou Finů ve státní instituce¹⁵⁶, která na jedné straně umožnila ve Finsku její vznik a rozvoj, ale na druhé straně je limitem pro implementaci takové zdravotnické služby v České republice.

¹⁵⁰Zneužívání naší péče je na denním pořádku, říká primářka emergency. Online. 2017. Dostupné z: https://www.idnes.cz/usti/zpravy/rozhovor-mf-dnes-s-primarkou-emergency-janou-bednarovou.A170525_2328330_usti-zpravy_vac2. [cit. 2024-07-05].

¹⁵¹Za návštěvu pohotovosti 500 korun. Nemocnice chtějí zvýšit poplatek. Online. 2024. Dostupné z: https://tn.nova.cz/zpravodajstvi/clanek/540610-za-pohotovost-500-korun-nemocnice-uz-maji-dost-zneuzivani-pohotovosti?campaignsrc=tn_clipboard. [cit. 2024-07-05].

¹⁵²tamtéž

¹⁵³Stárnoucí populace, řídké osídlení: Finsko sází na telemedicínu a digitalizaci zdravotnictví. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/starnouci-populace-ridke-osidleni-finsko-sazi-na-telemedicinu-a-digitalizaci-zdravotnictvi/>. [cit. 2024-07-10].

¹⁵⁴Stárnoucí populace, řídké osídlení: Finsko sází na telemedicínu a digitalizaci zdravotnictví. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/starnouci-populace-ridke-osidleni-finsko-sazi-na-telemedicinu-a-digitalizaci-zdravotnictvi/>. [cit. 2024-07-10].

¹⁵⁵MyKanta. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.kanta.fi/en/mykanta>. [cit. 2024-07-10].

¹⁵⁶Stárnoucí populace, řídké osídlení: Finsko sází na telemedicínu a digitalizaci zdravotnictví. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/starnouci-populace-ridke-osidleni-finsko-sazi-na-telemedicinu-a-digitalizaci-zdravotnictvi/>. [cit. 2024-07-10].

6 Úvahy de lege ferenda

Pracovní podmínky zdravotnických pracovníků v nemocnicích jsou často náročné a vyžadují pečlivou regulaci, aby byla zajištěna bezpečnost samotných pracovníků, ochrana jejich zdraví, ale hlavně také schopnost poskytovat kvalitní péči. Kromě vhodné regulace je nutné také její praktické dodržování v běžném pracovním životě, a právě v tomto ohledu se teorie s praxí značně rozchází. Aby mohlo dojít k odstranění rozdílu a nápravě tohoto rozpolceného stavu, nestačí přistoupit pouze k jedné změně, ale je nutné přikročit k rozsáhlým změnám, které by reflektovaly specifickou zdravotnictví jako celku. Zároveň, jak se ukázalo, nelze dosáhnout daného efektu pouze na základě pouhé změny počtu přesčasových hodin, a to jakýmkoli směrem, jelikož takový postup není řešením tohoto problému. Aby bylo možné dosáhnout kýženého efektu, musí se jednat o změny systémové napříč zdravotnictvím. V této kapitole bych se pokusil navázat na kapitoly předchozí a předložit některé návrhy změn současné právní úpravy, které by alespoň částečně byly schopné zmírnit nebo odstranit její nedostatky a přiblížit tak stav de facto stavu de iure.

Základním řešením problému, který se na první pohled nabízí, je vymáhání dodržování Zákoníku práce ve zdravotnických zařízeních ze strany Státního úřadu inspekce práce a jeho oblastních inspektorátů. Ačkoli lze souhlasit, že pravidelné a časté kontroly pracovní doby a přesčasů v nemocnicích jsou nezbytné pro zajištění dodržování právních předpisů, samy o sobě nejsou schopny vyřešit současný problém, kdy k porušování ustanovení Zákoníku práce v oblasti přesčasové práce dochází právě kvůli nedostatku zdravotnických pracovníků. Do budoucna jsou však kontroly pro zajištění dodržování pracovních podmínek v této specifické oblasti zcela nezbytné. S ohledem na současný stav, kdy kontrolní akce v nemocnicích a jiných zdravotnických zařízeních jsou ze strany Inspekce práce pouze výjimečnou záležitostí a bez zjevného významu, je vhodné uvažovat o některých dílčích změnách právě v souvislosti se Státním úřadem inspekce práce. Krajiním řešením by představovalo zavedení povinných kontrol pracovní doby a přesčasů v nemocnicích a zdravotnických zařízeních. Méně personálně a finančně náročná varianta představuje úprava struktury kontrolních oblastí vymezené v § 3 zákona o inspekci práce. V současné době jsou kontroly ze strany Inspektorátu práce realizovány prostřednictvím kontrolorů rozdělených do tří oblastí¹⁵⁷, přičemž se jedná o oblast pracovních vztahů a pracovních podmínek, BOZP a zaměstnanosti včetně nelegálního zaměstnávání. Kontroly pracovní doby

¹⁵⁷Státní úřad inspekce práce. Online. Dostupné z: <https://www.suip.cz/documents/20142/40343/organizacni-struktura-suip-2023.pdf/09947607-e1c1-23d2-96e3-19e1562f4ea7>. [cit. 2024-07-18].

a přesčasové práce jsou pak pouze jednou z dílčích oblastí, kterým se věnují kontroloři zaměřeni na kontrolu pracovních vztahů a pracovních podmínek. Proto si myslím, že za účelem zajištění důslednějších kontrol ve zdravotnické oblasti by bylo vhodné vytvořit spolu s navýšením počtu inspektorů dílčí, samostatné oddělení zaměřené přímo na pracovní dobu a přesčasovou práci, popřípadě samostatné oddělení specializované na zdravotnickou oblast.

Další návrh, který se zaměřuje na odstranění rozdílu mezi stavem *de iure* a *de facto*, se týká pracovní pohotovosti. V Česku pracovní pohotovost představuje dobu, během které se zaměstnanec nachází mimo pracoviště připraven k výkonu práce na pokyn zaměstnavatele. V souvislosti se zdravotnickými pracovníky, u nichž je pracovní pohotovost zcela běžná, ale velmi často nedochází k naplňování všech znaků, a to zejména toho hlavního a nejdůležitějšího, tedy aby byla vykonávána mimo pracoviště. Pokud totiž zaměstnanec je připraven k výkonu práce na pokyn zaměstnavatele, ale neopustí pracoviště, nejedná se o pracovní pohotovost, ale o běžnou pracovní dobu. Jak vyplývá z průzkumu Spolku mladých lékařů popsaném v kapitole 5.3, tento postup je u zaměstnavatelů ve zdravotnictví zcela běžný. Podle daného průzkumu až u 20 % lékařů pracujících v nemocnicích je přesčasová práce vykazována jako pracovní pohotovost a to, aniž by došlo k opuštění pracoviště. Takové vykazování ze strany zaměstnavatele je zcela nevhodné, jelikož kromě své nelegálnosti poškozuje zaměstnance v souvislosti s jejich odměňováním, ale také je vystavuje značně zvýšenému riziku v případě jejich pochybení¹⁵⁸. Základním, asi i jediným způsobem řešení toho jednání ze strany zaměstnavatele, představují důraznější kontroly ze strany Státního úřadu inspekce práce, které by vymáhaly dodržování právní úpravy pracovní pohotovosti obsažené v Zákoníku práce. Vhodným řešením by i zde bylo specializované oddělení Státního úřadu inspekce práce zaměřené na zdravotnická zařízení.

Pracovní pohotovost, která je často zneužívána k obcházení limitů přesčasové práce, by ale mohla být za určitých okolností, včetně změny právní úpravy, využita ke zlepšení současné situace. V souvislosti s pracovní pohotovostí lze uvažovat o možnosti zavedení systému, kdy by zejména starší a zkušenější lékaři mohli odpočívat doma, ale zároveň by byli dostupní na telefonu, zatímco mladší kolegové by byli přítomni v nemocnici. To by souviselo s ubývajícím počtem služeb v nemocnici ve prospěch pracovní pohotovosti mimo pracoviště, a to postupně vzhledem k narůstajícím zkušenostem a přibývajícím věku. Jak uvádí David Marx, lékař a proděkan

¹⁵⁸Bliže k tomu v kapitole 5.3

pro výuku a studium 3. LF UK¹⁵⁹, tento postup by umožnil jednak lepší odpočinek pro starší lékaře, ale kromě toho by se mohlo jednat i o určitou výhodu pro mladší zdravotnické pracovníky, kteří by byli schopni získávat praktické zkušenosti. Zároveň by do jisté míry umožnil předcházet vyhoření lékaře, který by měl určitou jistotu, že čím starší bude, tím méně času v nemocnici bude muset trávit. Tím pádem by to i v některých případech mohlo zabránit odchodu z veřejné sféry do sféry soukromé a potencionálně také tento režim umožňuje zajistit delší setrvání ve zdravotnické profesi. Tento přístup je běžnou praxí jednak ve Finsku, jak bylo popsáno v předchozí podkapitole, ale nalezneme jej ve většině nemocnic napříč západní Evropou¹⁶⁰. V České republice hlavní překážkou, která brání využívání pracovních pohotovostí tímto způsobem, představuje její finanční stránka. Základní odměna za pracovní pohotovost, jak bylo popsáno v kapitole 3.5, činí 10 % průměrného výdělku. Lékař v nemocnici, který si až polovinu svého příjmu získává díky přesčasové práci, která je navíc kromě platu nebo mzdy spojena s příplatkem za přesčas ve výši 25 % průměrného výdělku, na tento režim, jak je nastavený v současné době zpravidla nepřistoupí, jelikož by se musel vzdát výrazné části svých příjmů. Lze tedy navrhnout za účelem zvýšení atraktivity pracovní pohotovosti pro starší lékaře zvýšení sazby za dobu strávenou v pohotovosti mimo pracoviště, popřípadě zvýšení ohodnocení za skutečně odpracovanou hodinu během pracovní pohotovosti, pokud by lékař musel přijet do nemocnice. Případně lze uvažovat o úpravě pracovní pohotovosti tak, aby umožňovala pracovní pohotovost na pracovišti jako v případě finské právní úpravy. V takovém případě by bylo nutné přistoupit k navazujícím změnám, zejména v jejím ohodnocení.

Kromě výše popsaných změn je nutné ale také přistoupit ke změnám systémovým. Žádná sebelepší novelizace Zákoníku práce nevyřeší problémy spojené s nedostatkem zdravotnických pracovníků a obecně přetíženým zdravotnictvím. Změny právních předpisů mohou pomoci, ale nejedná se o samospásné řešení, a jak jsme mohli vidět na finském příkladě, dodržování právních předpisů v oblasti pracovní doby je možné, a to i s poměrově nižším počtem lékařů než u nás.

Podle mého názoru by měl být dále kladen větší důraz na praktické lékaře. Jsou často prvním bodem kontaktu pacientů se zdravotnickým systémem a jejich role v prevenci, diagnostice a léčbě nemocí je nezastupitelná. Praktický lékař je schopen většinu zdravotních problémů vyřešit

¹⁵⁹MARX, David. Lékaři a navýšení přesčasů – dojde ke změně? 2023 Dostupné z: <https://www.ceskatelevize.cz/porady/11412378947-90-ct24/223411058131020/cast/1006631/>. [cit. 2024-07-18]. 53 minuta.

¹⁶⁰MARX, David. Lékaři a navýšení přesčasů – dojde ke změně? 2023 Dostupné z: <https://www.ceskatelevize.cz/porady/11412378947-90-ct24/223411058131020/cast/1006631/>. [cit. 2024-07-18]. 55 minuta.

sám, přesto velké množství pacientů se raději rovnou objedná ke specialistovi, nebo v horším případě se dostaví na urgentní příjem nebo pohotovost. Podle analýzy dat z urgentního příjmu ve Fakultní nemocnici v Motole provedeném v rámci bakalářské práce na téma „Problematika obcházení praktických lékařů pacienty v České republice a následný dopad pro urgentní příjmy nemocnic“ došel autor dané práce k závěru, že téměř 50 % přijatých pacientů na urgentním příjmu spadá do neurgentních kategorií a své problémy by měli řešit nejprve s praktickým lékařem¹⁶¹. Tento přístup ze strany takových pacientů přispívá k zahlcování urgentních příjmů, ale také pohotovostních služeb a často vede k frustraci zdravotnických pracovníků, kteří je i tak musí vyšetřit, což přispívá k možnosti vyhoření lékaře a jeho odchodu ze zdravotnického oboru. Zcela se lze ztotožnit s již zmíněným řešením v kapitole „Porovnání a východiska pro Českou republiku“ v souvislosti s finskou právní úpravou, které spočívá v návrhu na zvýšení poplatku za využití pohotovosti. Kromě toho se lze inspirovat také ve finském přístupu k primární péči, kdy praktický lékař je jediný, kdo je schopen pacienta objednat ke specialistovi, s výjimkou soukromých zdravotnických zařízení. Nemyslím si, že by bylo nutné přistoupit k tak radikálnímu kroku, ale rozhodně zastávám názor, že je třeba ulehčit urgentním příjmům a pohotovostem, kde dochází k největšímu množství přesčasů ve zdravotnických zařízeních.

Dalším významným problémem je skutečnost, že o nepřetržitou zdravotní péči se stará jen určité, omezené množství lékařů, a to zpravidla v nemocnicích, čímž dochází k jejich nadměrnému přetěžování. V Nizozemsku za tímto účelem existuje, stejně jako dříve u nás, nepřetržitá lékařská zdravotní služba zajišťovaná praktickými lékaři¹⁶². Ve Finsku například funguje systém, kdy je možné se v případě zdravotních problémů 24 hodin denně telefonicky nebo prostřednictvím videokonzultace spojit s lékařem, který má přístup do celostátní zdravotnické databáze, kde vidí lékařské zprávy, výsledky vyšetření, ale také léky, které pacient užívá. U nás na druhou stranu na pohotovostech a urgentních příjmech dochází k ošetřování pacientů a to, aniž by měl lékař takové záznamy. Spoléhá se tak na výsledky vyšetření, které mu bude provedeno a na informace od samotného pacienta. V lepším případě může docházet k dublování vyšetření¹⁶³, v horším případě hrozí možnost poskytnutí léků neslučitelných s těmi již užívanými. Systém zahrnující

¹⁶¹KRONEISL, Jakub. Problematika obcházení praktických lékařů pacienty v České republice a následný dopad pro urgentní příjmy nemocnic}. Online. Bakalářská práce. Praha: České vysoké učení technické v Praze, Fakulta biomedicínského inženýrství. 2019. Dostupné z: <https://theses.cz/id/nxtwa0/>.

¹⁶²Čelíme obrovské demografické hrozbě, a pokud politici nezačnou něco dělat, zdravotnictví skončí katastrofou, varuje Kubek. Online. 2023. Dostupné z: <https://nasezdravotnictvi.cz/aktualita/celime-obrovske-demograficke-hrozbe-a-pokud-politici-nezacnou-neco-delat-zdravotnictvi-skonci-s-matematickou-jistotou-katastrofou-varuje-kubek>. [cit. 2024-07-18].

¹⁶³Jde to dělat lépe – zkušenost s nizozemským zdravotnictvím. Online. 2016. Dostupné z: <https://www.tribune.cz/archiv/jde-to-delat-lepe-zkusenost-s-nizozemskym-zdravotnictvim/>. [cit. 2024-07-18].

zdravotnické informace, recepty, výsledky z vyšetření atd. v České republice již funguje, ale pouze v některých zdravotnických zařízeních jako je IKEM nebo Fakultní nemocnice Olomouc. Pokud by se podařilo zavést takový systém naplno i u nás napříč zdravotnickými zařízeními, výrazným způsobem bychom se přiblížili možnosti „telemedicíny“, která by dokázala vyřešit až 30 % návštěv lékaře¹⁶⁴. Takový systém by zároveň pomohl výrazným způsobem zefektivnit české zdravotnictví a hlavně pomoci té nejvytíženější skupině lékařů.

¹⁶⁴Telemedicína posouvá lékařskou péči: chat s lékařem, vzdálená diagnostika i monitoring. Online. 2022. Dostupné z: Telemedicína posouvá lékařskou péči: chat s lékařem, vzdálená diagnostika i monitoring. [cit. 2024-07-18].

Závěr

Právní úprava pracovní doby je klíčovým aspektem, který významně ovlivňuje pracovní podmínky zaměstnanců, jejich produktivitu, zdraví a celkovou spokojenost. V této práci jsem se zaměřil na analýzu současného stavu legislativy týkající se pracovní doby, kdy cílem bylo porovnání platné právní úpravy se stavem praktickým vzhledem ke specifitě českého zdravotnictví.

Současná právní úprava v České republice, zakotvená především v Zákoníku práce, stanovuje základní rámec pro pracovní dobu, přesčasy a odpočinek zaměstnanců. Kromě toho je tato úprava ovlivněna členstvím České republiky v Evropské unii, a tedy i komunitárním právem, zejména Směrnicí 2003/88/ES. Přestože tento rámec poskytuje určitou míru ochrany zaměstnanců, v praxi, zejména ve zdravotnických profesích, se objevují četné problémy. Patří sem nedostatečné dodržování předepsaných dob odpočinku, abnormální a neúnosné množství přesčasů nebo zneužívání pracovní pohotovosti k poškození zaměstnance.

Pracovní doba zdravotnických pracovníků je klíčovým aspektem, který významně ovlivňuje kvalitu poskytované zdravotní péče, pracovní podmínky zdravotnického personálu a celkové fungování zdravotnických zařízení. Vzhledem k nedostatečnému personálnímu zajištění nemocnic v rámci nastaveného systému českého zdravotnictví se postupem času stala neúnosná, a hlavně nelegální přesčasová práce standardem našeho zdravotnictví. Ve snaze o legalizaci tohoto stavu došlo ke znovuzavedení další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví umožňující výkon přesčasové práce pro zdravotnické pracovníky v rozsahu 832 hodin za rok. Tento nesystémový krok následně vyvolal jednu z největších protestních akcí zdravotnických pracovníků v posledních letech. Dokladem takového stavu je skutečnost, že zdravotnictví je jediný obor, v rámci kterého se nemusí vyhrožovat vládě stávkou, ale pouze tím, že se začne dodržovat Zákoník práce. Tento vývoj událostí, které se ani ke dni dokončení této práce nepodařilo zcela vyřešit, se stal inspirací pro mou diplomovou práci.

Cílem předkládané práce byla analýza současné právní úpravy pracovní doby, kterou jsem následně porovnal s praxí ve zdravotnických zařízeních, pro kterou by tato právní úprava měla platit, stejně jako pro jakoukoli jinou pracovní oblast vzhledem ke skutečnosti, že Zákoník práce neobsahuje, až na výjimky, specifická ustanovení pro zdravotnické pracovníky. Jak jsem se na začátku domníval a jak se při psaní této práce v souvislosti se zjišťováním informací o skutečné praxi ve zdravotnických zařízeních potvrdilo, porušování právní úpravy pracovní doby je běžnou praxí.

První kapitoly diplomové práce jsou věnovány historickému vývoji právní úpravy na našem území a následně mezinárodním pramenům ovlivňující právní úpravu pracovní doby. Následující kapitoly jsou již věnovány analýze platné právní úpravy obsažené v Zákoníku práce. Ve třetí kapitole jsem její podstatnou část věnoval zákonné úpravě 24hodinové směny pro zdravotnické pracovníky, která navázala na zrušení další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví.

V praktické části práce jsem se nejprve zabýval vymezením pojmu zdravotnický pracovník a další související terminologií. V navazujících podkapitolách jsem se již zabýval neutěšené praxi ve zdravotnických zařízeních, a to zejména s přesčasovou prací. Vedle informací získaných od své rodiny pracující ve zdravotnictví jsem vycházel zejména z průzkumu Mladých lékařů uveřejněného v červnu 2023. Na základě přesčasové práce, která u respondovaných lékařů v průměru dosahovala 77 hodin za měsíc, se mnohdy lékaři dostávají do těžko představitelné situace, kdy vlastně vykonávají bezmála další pracovní poměr. Tento alarmující stav pak představuje riziko nejen pro samotného lékaře, ale také pro jeho pacienty, jelikož při prodlužování doby strávené v práci se nutně snižuje doba odpočinku, kterou je při takovém množství přesčasové práce těžké doplnit.

Podstatnou součástí praktické části je také analýza finské právní úpravy pracovní doby. Finský zdravotní systém, který je známý svou efektivitou, vysokou kvalitou péče a dostupností pro všechny obyvatele a který není na rozdíl od toho českého spojen se soustavným porušováním právní úpravy. V této části jsem se kromě finské právní úpravy zabýval také porovnáním zdravotnictví s Českou republikou, kdy toto srovnání pro nás nedopadá vůbec pozitivně a snažil jsem se poukázat na důležité faktory, které podle mého názoru, pomáhají vytvářet rozdíl mezi Českou republikou a Finskem.

V poslední kapitole jsem předložil, na základě poznatků získaných při psaní této práce, z mého pozorování, ze zkušeností a informací od mé rodiny a dalších zdrojů, návrhy, které by mohly pomoci při řešení současného stavu českého zdravotnictví. Za podstatné pro zajištění dodržování právní úpravy pracovní doby považuji důsledné kontroly ze strany Státního úřadu inspekce práce. Kromě toho považuji za důležité změnu přístupu ve vztahu k pracovní pohotovosti. Jednak zabránění zneužívání pracovní pohotovosti k obcházení limitů práce přesčas a dále také zvýšení ohodnocení v souvislosti s pracovní pohotovostí mimo pracoviště, popřípadě k navrácení k dřívější úpravě pracovní pohotovosti, která by se rozdělovala na pohotovost na pracovišti a mimo pracoviště spolu s navazujícími změnami zajišťující soulad s evropským

právem. Zároveň jsem se pokusil navrhnout i pár systémových změn, kdy právě systémové změny považuji za jedinou skutečně účinnou možnost zlepšení současného stavu.

Současný velice nepříznivý stav přesčasů ve zdravotnictví je do jisté míry odpovědný za skutečnost, že až čtvrtina absolventů medicíny každoročně nenastoupí do zdravotnictví¹⁶⁵ a u těch co nastoupí, téměř 70 procent uvažuje o jeho opuštění, je na mateřské či rodičovské dovolené a neplánuje se vrátit, nebo ve zdravotnictví hodlá skončit po dosažení atestace¹⁶⁶. Pokud by se povedlo zlepšit pracovní podmínky, bylo by, podle mého názoru, možné nejen zabránit vyhoření a odchodu z veřejného zdravotnictví velkému počtu lékařů, ale také řadu absolventů medicíny vůbec přimět k výkonu zdravotnické profese v České republice místo preference práce v zahraničí.

¹⁶⁵Více než čtvrtina absolventů medicíny každoročně nenastoupí do zdravotnictví. Online. 2022. Dostupné z: <https://www.zdravotnickydenik.cz/2022/04/vice-nez-ctvrtina-absolventu-mediciny-kazdorocne-nenastoupi-do-zdravotnictvi/>. [cit. 2024-07-18].

¹⁶⁶Dvojnásobné přesčasy schváleny. Tisíce lékařů řeknou „dobrovolně ne“. Online. 2023. Dostupné z: <https://www.tribune.cz/zdravotnictvi/dvojnaso-bne-prescasy-schvaleny-tisice-lekaru-reknou-dobrovolne-ne/>. [cit. 2024-07-27].

Seznam použitých zdrojů

Seznam použité literatury

- BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.
- BRŮHA, Dominik a TOMEK, Vratislav. Pracovní právo ve zdravotnictví a sociálních službách. Téma (ASPI). Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-093-9.
- GOGOVÁ, Radana; HŮRKA, Petr a ÚLEHLOVÁ, Helena. Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2., přeprac. vyd. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 9788072637591.
- PRUDIL, Lukáš. Právo pro zdravotnické pracovníky. 2., doplněné a upravené vydání. Právo prakticky. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 9788075525079.
- RANDLOVÁ, Nataša. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9.
- SOVOVÁ, Olga. Zdravotnická praxe a právo: praktická příručka. Praktik (Leges). Praha: Leges, 2011. ISBN 9788087212721.
- ŠUBRT, Bořivoj a TUČEK, Milan. Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-820-8.
- ŠUBRT, Bořivoj. Pracovní doba v souvislostech: s dovolenou, mzdou či platem, překážkami v práci a s dalšími aspekty. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-294-6.
- TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce s výkladem. Devatenácté vydání. Praha: Grada Publishing, 2023. ISBN 9788027139842.
- TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. Právo pro praxi. 2018-. Praha: Grada Publishing, 2018-. ISBN 9788027130948.
- TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 5. vydání. Právo pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2023. ISBN 9788027139811.
- TOMŠEJ, Jakub. Zdraví a nemoc zaměstnance. Právo pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 9788027110155.

Seznam použitých internetových zdrojů

- BIČÁKOVÁ, Olga. Povoleno navýšení práce přesčas. Online. 2008. Dostupné z: <https://komorazachranaru.cz/aktualita/povoleno-navyseni-prace-prescas>.
- BRŮHA, Dominik. Novinka od 1. 1. 2024 – služby ve zdravotnictví až 24 hodin!. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.zdravotnickeodbory.cz/aktuality/novinka-od-1-1-2024-sluzby-ve-zdravotnictvi-az-24-hodin/>.
- BŘEŇKOVÁ, Ivana. Práce v noci a dopady na zdraví zaměstnanců. Online. 2023. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/prace-v-noci-dopady-na-zdravi-zamestnancu>.
- DAŇHELOVÁ, Iveta. Evidence docházky vs. evidence pracovní doby a jak je vést? Online. 2024. Dostupné z: <https://www.clockan.cz/evidence-dochazky-a-pracovni-doby/>.
- GARDISCH, David. Na vykazování přesčasů existují administrativní triky. 2019. Dostupné z: <https://www.odbory.info/obsah/5/na-vykazovani-prescasu-existuji-administrativni-triky/23904>.
- PROCHÁZKA, Václav. Před sto lety - Uzákonění osmihodinové pracovní doby v prosinci 1918. Online. 2018. Dostupné z: <https://www.parlamentnilisty.cz/arena/nazory-a-petice/Vaclav-Prochazka-Pred-sto-lety-Uzakoneni-osmihodinove-pracovni-doby-v-prosinci-1918-564569>.
- RADOVAN, Lukáš. Pravidla pro práci přesčas v kostce. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/pravidla-pro-praci-prescas/>.
- 97 % nemocnic porušuje zákoník práce. „Systém je založený na lži,“ tvrdí prezident lékařské komory. 2023. Dostupné z: <https://echo24.cz/a/HwFCe/zpravy-domov-97-procent-nemocnice-porusuje-zakonik-prace-system-lez-falesne-vykazy-prezident-ceske-lekarske-komory>.
- Additional work and overtime. Online. Dostupné z: <https://tyosuojelu.fi/en/employment-relationship/working-hours/additional-work-and-overtime>.
- Čelíme obrovské demografické hrozbě, a pokud politici nezačnou něco dělat, zdravotnictví skončí katastrofou, varuje Kubek. Online. 2023. Dostupné z: <https://nasezdravotnictvi.cz/aktualita/celime-obrovske-demograficke-hrozbe-a-pokud-politici-nezacnou-neco-delat-zdravotnictvi-skonci-s-matematickou-jistotou-katastrofou-varuje-kubek>.

- Čtyřdenní pracovní týden v Česku? „Změny musí být postupné, ale je to naše budoucnost,“ míní expert. Online. 2023. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zivotni-styl/spolecnost/ctyrdennni-pracovni-tyden-prace-cesko-produktivita_2305011603_ale.
- Dvojnásobné přesčasy schváleny. Tisíce lékařů řeknou „dobrovolně ne“. Online. 2023. Dostupné z: <https://www.tribune.cz/zdravotnictvi/dvojnaso-bne-prescas-y-schvaleny-tisice-lekaru-reknou-dobrovolne-ne/>. [cit. 2024-07-27].
- Evropský průkaz zdravotního pojištění. Online. 2019. Dostupné z: <https://www.ehic.cz/index.php/finsko>.
- Inspekce práce nechystá plošné kontroly dlouhých směn lékařů. 2023. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/clanek/domaci-inspekce-prace-nechysta-plosne-kontroly-dlouhych-smen-lekaru-40448320>.
- Jak funguje KPD? Online. 2019. Dostupné z: <https://www.odboryoup.cz/aktualne/jak-funguje-kpd/>.
- Jde to dělat lépe – zkušenost s nizozemským zdravotnictvím. Online. 2016. Dostupné z: <https://www.tribune.cz/archiv/jde-to-delat-lepe-zkusenost-s-nizozemskym-zdravotnictvim/>.
- Kolektivní smlouva pro lékaře. Lääkärien virka- ja työehtosopimus LS. Online. Dostupné z: <https://www.kt.fi/sopimukset/laakarit>.
- Lékaři z Bulovky odmítli nepřetržitý režim. Kdo bude odpovědný za pacienty bez péče? 2023. Dostupné z: https://www.idnes.cz/praha/zpravy/nemocnice-bulovka-pacienti-pracovni-doba-zakonik-prace.A231005_165124_brno-zpravy_mgn.
- Lékaři, úředníci i soudci. Ve Slovinsku stávkují za vyšší platy, jejich protesty by mohly pomoci opozici. Online. 2024. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-svet/lekari-urednici-i-soudci-ve-slovinsku-stavkuji-za-vyssi-platy-jejich-protesty_2404251706_kth.
- Maximum number of working hours. Online. Dostupné z: <https://tyosuojelu.fi/en/employment-relationship/working-hours/maximum-number>.
- Mzdy ve zdravotnictví 2012–2021. Online. 2022. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/197345000/26003422.pdf/ca5c3011-c3d3-44c5-bd56-90c4ab2ebf1a?version=1.3>
- Návštěva lékaře ve Finsku: Na co máte nárok s kartičkou pojištěnce. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.skrblik.cz/finance/pojisteni/cestovni/po-eu/finsko/>.

- Negativní vliv práce na noční směny na parametry lidského zdraví. Online. 2023. Dostupné z: <https://www.prolekare.cz/novinky/negativni-vliv-prace-na-nocni-smeny-na-parametry-lidskeho-zdravi-135161>
- Nepřetržité odpočinky – podle SDEU je počítáme všichni špatně!. Online. 2023. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nepretrzite-odpocinky-podle-sdeu-je-pocitame-vsichni-spatne-116098.html>.
- Novela zákoníku práce: Nepřetržitý odpočinek. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.peytonlegal.cz/novela-zakoniku-prace-nepretrzity-odpocinek/>.
- Päivystävien sairaalalääkärien kokonaistyöaika kasvoi – Toteutuneet työajat 2014–2018. Online. 2022. Dostupné z: <https://www.laakarilehti.fi/tieteessa/alkuperaistutkimukset/paivystavien-sairaalalaakarien-kokonaistyoyaika-kasvoi-toteutuneet-tyoajat-2014-2018/>.
- Přesčasy lékařů jsou enormní, místy hraničí s rizikem pro pacienty, ale pro velkou část lékařů jsou jediný způsob zajištění důstojného žití. Online. 2023. Dostupné z: <https://mladilekari.cz/2023/06/11/prescas-y-lekaru-jsou-enormni-misty-hranici-s-rizikem-pro-pacienty-ale-pro-velkou-cast-lekaru-jsou-jediny-zpusob-zajisteni-dustojneho-ziti/>.
- Rozlišení lékařských a nelékařských zdravotnických povolání: lékař, sestra a další nelékařská povolání. Online. 2019. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/479-lekarska-vs-nelekarska-zdravotnicka-povolani>.
- Sekce mladých lékařů ČLK - příspěvek ze dne 5. května 2024. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.facebook.com/sekceMLCLK>.
- Souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2022. https://www.suip.cz/documents/20142/43684/SUIP_souhrnna_zprava_o_vysledcich_kontrolnich_akci_za_rok_2022.pdf/b19709ed-0eba-138c-42dc-12019d9f3d10.
- Souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2023. https://www.suip.cz/documents/20142/43684/SUIP_souhrnna_zprava_o_vysledcich_kontrolnich_akci_za_rok_2023.pdf/4e59eec3-f287-02ed-5c51-0d2d38934d25.
- Srovnání vybraných zdravotnických ukazatelů v EU a ČR. Online. 2002. Dostupné z: https://www.uzis.cz/sites/default/files/knihovna/eu_a_cr_srovnani.pdf.
- Stárnoucí populace, řídké osídlení: Finsko sází na telemedicínu a digitalizaci zdravotnictví. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/starnouci-populace-ridke-osidleni-finsko-sazi-na-telemedicinu-a-digitalizaci-zdravotnictvi/>.

- Státní úřad inspekce práce. Online. Dostupné z: <https://www.suip.cz/documents/20142/40343/organizacni-struktura-suip-2023.pdf/09947607-e1c1-23d2-96e3-19e1562f4ea7>.
- Telemedicína posouvá lékařskou péči: chat s lékařem, vzdálená diagnostika i monitoring. Online. 2022. Dostupné z: Telemedicína posouvá lékařskou péči: chat s lékařem, vzdálená diagnostika i monitoring.
- Usein kysyttyä Lääkärisopimuksesta. Online. Dostupné z: <https://www.laakariliitto.fi/laakarisorimus/usein-kysyttya-laakarisorimuksesta/>.
- Ústavní pohotovostní služba. Dostupné z: <https://lekarske.slovníky.cz/pojem/ustavni-pohotovostni-sluzba>.
- Více než čtvrtina absolventů medicíny každoročně nenastoupí do zdravotnictví. Online. 2022. Dostupné z: <https://www.zdravotnickýdenik.cz/2022/04/vice-nez-ctvrtina-absolventu-mediciny-kazdorocne-nenastoupi-do-zdravotnictvi/>.
- Work shift recommendations reduced occupational accidents in social services of cities by 20 per cent. Online. 2022. Dostupné z: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyovuorosuositussten-hyodyntaminen-vahensityotapaturmia-kaupunkien-sotepalveluissa-jopa>.
- Working hours, leave and absences. Online. Dostupné z: <https://www.yrittajat.fi/en/information-bank/for-employers/working-hours-leave-and-absences/>.
- Za návštěvu pohotovosti 500 korun. Nemocnice chtějí zvýšit poplatek. Online. 2024. Dostupné z: https://tn.nova.cz/zpravodajstvi/clanek/540610-za-pohotovost-500-korun-nemocnice-uz-maji-dost-zneuzivani-pohotovosti?campaignsrc=tn_clipboard.
- Zdravotnický systém: Česko před Británií, Španělskem i Itálií. Online. 2016. Dostupné z: https://www.lidovky.cz/ceska-pozice/zdravotnický-system-cesko-pred-britanii-spanelskem-i-italii.A160219_133716_pozice-tema_lube.
- Zdravotnictví v hledáčku inspektorů práce. A jak je to v Motole? 2023. Dostupné z: <https://www.tribune.cz/zdravotnictvi/zdravotnictvi-v-hledacku-inspektoru-prace-a-jak-je-to-v-motole/>.
- Zneužívání naší péče je na denním pořádku, říká primářka emergency. Online. 2017. Dostupné z: https://www.idnes.cz/usti/zpravy/rozhovor-mf-dnes-s-primarkou-emergency-janou-bednarovou.A170525_2328330_usti-zpravy_vac2.

Seznam použitých právních předpisů

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce (starý)
- Zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby
- Zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta.
- Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů.
- Zákon 872/2019 o pracovní době (Työaikalaki)
- Finský Trestní zákoník (Rikoslaki) 1889/39

Seznam použité judikatury

- Rozsudek Soudního dvora EU C-477/21 (MÁV-START)
- Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1395/2010
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 3 Ads 11/2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu sp. Zn. 21 Cdo 1929/2021-288

Seznam ostatních zdrojů

- MARX, David. Lékaři a navýšení přesčasů – dojde ke změně? Dostupné z: <https://www.ceskatelevize.cz/porady/11412378947-90-ct24/223411058131020/cast/1006631/>.
- Widimský, Petr. Přesčasy, platy, vzdělávání - o co šlo? Online rozhovor s Petrem Widimským. ČT24, 2023. Dostupné z: <https://www.ceskatelevize.cz/porady/10095426857-interview-ct24/223411058041201/>.
- KRONEISL, Jakub. Problematika obcházení praktických lékařů pacienty v České republice a následný dopad pro urgentní příjmy nemocnic}. Online. Bakalářská práce.

Praha: České vysoké učení technické v Praze, Fakulta biomedicínského inženýrství. 2019.
Dostupné z: <https://theses.cz/id/nxtwa0/>.

- Trimed 3. LF. (2023, October 12). Novela zákoníku práce: praktické důsledky pro zdravotnictví [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=z2QnWAlQhVM>
- Časopisy ČLK Tempus Medicorum 7/2023 – 7/2024

Pracovní doba a doba odpočinku se zaměřením na zdravotnické pracovníky

Abstrakt

Tato práce se zaměřuje na komplexní analýzu pracovní doby a doby odpočinku zdravotnických pracovníků s cílem zhodnotit platnou právní úpravu a zjistit, zda praxe ve zdravotnických zařízeních je v souladu s touto úpravou.

Práce se opírá o legislativní rámec Evropské unie a České republiky týkající se pracovní doby a doby odpočinku. Zkoumá aplikaci těchto legislativních předpisů v praxi a jejich dodržování ve zdravotnických zařízeních. Zaměřuje se na analýzu Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby a na její implementaci do českého právního řádu. Kromě české a evropské právní úpravy se výrazná část práce věnuje finské právní úpravě pracovní doby ve zdravotnictví, včetně jejího praktického hlediska, které je s ní, na rozdíl od toho českého, v souladu.

Metodologicky je práce založena na kombinaci kvalitativních a kvantitativních přístupů. Využívá analýzu dostupné odborné literatury, legislativních dokumentů, soudních rozhodnutí a průzkumů mezi zdravotnickými pracovníky. Průzkum, z kterého praktická část práce primárně vychází, představuje průzkum Spolku mladých lékařů uveřejněného v červnu 2023, který poskytuje vhled do praxe ve zdravotnických zařízeních. Zejména se jedná o kvantitativní vyjádření přesčasové práce u respondovaných lékařů, kdy jejich průměrný měsíční počet přesčasů dosahoval 77 hodin, tedy více než dvojnásobně překračoval hranici stanovenou Zákoníkem práce, s průměrnou délkou služby 26 hodin. Dále 20 % respondentů uvedlo, že jim je přesčasová práce proplácena jako pracovní pohotovost. Tedy způsobem, který kromě obcházení zákonné úpravy výrazně poškozují zaměstnance ve zdravotnictví finančně.

Výsledky této práce poukazují na několik klíčových problémů, které zdravotnické pracovníky trápí. Jedná se zejména o nedostatečné dodržování předepsaných dob odpočinku, abnormální a neúnosné množství přesčasů nebo zneužívání pracovní pohotovosti k poškození zaměstnance.

Na základě analýzy jsou navržena konkrétní opatření, která by mohla přispět ke zlepšení situace. Patří sem například změny právní úpravy pracovní pohotovosti po vzoru její finské, ale

i původní české, právní úpravy a dále také změna struktury oddělení Státního úřadu inspekce práce pro zajištění účinnějších kontrol.

Klíčová slova: pracovní doba, práce přesčas, pracovníci ve zdravotnictví

Working hours and rest periods, with a focus on healthcare workers

Abstract

This thesis focuses on a comprehensive analysis of the working time and rest periods of health care workers, with the aim of evaluating the current legislation and determining whether the practice in health care facilities is in line with this regulation.

The work is based on the legislative framework of the European Union and the Czech Republic concerning working time and rest periods. It examines the application of these legislative provisions in practice and their compliance in healthcare establishments. It focuses on the analysis of Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council on certain aspects of the organisation of working time and its implementation in the Czech legal system. In addition to the Czech and European legislation, a significant part of the work is devoted to the Finnish legislation on working time in healthcare, including its practical aspects, which is in line with it, unlike the Czech one.

Methodologically, the work is based on a combination of qualitative and quantitative approaches. It uses analysis of available literature, legislative documents, court decisions and surveys among health professionals. The survey on which the practical part of the thesis is primarily based is a survey by the Society of Young Doctors published in June 2023, which provides insight into practice in healthcare settings. In particular, it quantifies overtime work among the responding physicians, with their average monthly overtime hours reaching 77 hours, more than double the threshold set by the Labour Code, with an average duty time of 26 hours. In addition, 20% of respondents reported that they are paid for overtime as on-call work. Thus, in addition to circumventing the legal regulation, this is a way that significantly harms employees financially.

The results of this work point to several key issues that concern health workers. These include insufficient compliance with prescribed rest periods, abnormal and unbearable amounts of overtime, or the misuse of on-call time to the detriment of the employee.

On the basis of the analysis, specific measures are proposed that could contribute to improving the situation. These include, for example, changes to the legal regulation of on-call

time, along the lines of both Finnish and original Czech legislation, or changes to the structure of the State Labour Inspection Office's departments to ensure more effective inspections.

Klíčová slova: working time, overtime, healthcare workers