

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

Pracovní doba ve zdravotnictví

Rigorózní práce

Mgr. Miloslav Petrádes

Plzeň 2022

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ
KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA
A PRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Pracovní doba ve zdravotnictví

Rigorózní práce

Mgr. Miloslav Petrydes

Plzeň 2022

Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci zpracoval samostatně a že jsem vyznačil
prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal, způsobem ve vědecké práci
obvyklým.

V Plzni dne 1. 6. 2022

.....

Mgr. Miloslav Petrádes

Obsah

Úvod.....	6
1 Základní teoretická východiska	10
1.1 Právní úprava pracovní doby ve zdravotnictví.....	10
1.1.1 Mezinárodní právo	10
1.1.2 Komunitární právo	11
1.1.3 Vnitrostátní právo.....	12
1.2 Základní pojmy pracovněprávních vztahů ve zdravotnictví	13
2 Pracovní doba ve zdravotnictví a její rozvržení.....	16
2.1 Délka pracovní doby ve zdravotnictví.....	16
2.1.1 Zkrácená pracovní doba	18
2.1.2 Kratší pracovní doba	19
2.2 Rozvržení pracovní doby ve zdravotnictví.....	20
2.2.1 Směna a směnné režimy	22
2.2.2 Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby	24
2.2.3 Pružné rozvržení pracovní doby.....	25
2.2.4 Konto pracovní doby	26
2.3 Evidence pracovní doby ve zdravotnictví	27
3 Noční práce ve zdravotnictví.....	29
3.1 Služby ve zdravotnictví	30
4 Práce přesčas ve zdravotnictví	32
4.1 Podmínky pro výkon práce přesčas ve zdravotnictví.....	32
4.1.1 Výjimečnost.....	33
4.1.2 Vážné provozní důvody.....	33
4.2 Rozsah práce přesčas ve zdravotnictví	35
4.2.1 Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví	38
4.3 „Dvojitá práce“ ve vztahu k práci přesčas ve zdravotnictví.....	39
4.4 Výjimky z práce přesčas ve zdravotnictví.....	41
5 Pracovní pohotovost ve zdravotnictví.....	43
5.1 Dohoda o pracovní pohotovosti ve zdravotnictví.....	47
5.2 Místo výkonu pracovní pohotovosti ve zdravotnictví.....	49
5.3 Rozsah pracovní pohotovosti ve zdravotnictví	51

6	Doba odpočinku ve zdravotnictví	54
6.1	Přestávky v práci ve zdravotnictví	55
6.2	Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami ve zdravotnictví	61
6.3	Nepřetržitý odpočinek v týdnu	64
6.4	Dny pracovního klidu ve zdravotnictví	66
6.5	Dovolená ve zdravotnictví.....	68
7	Komparace české a slovenské úpravy v oblasti pracovní doby ve zdravotnictví	77
7.1	Pracovní doba ve zdravotnictví	77
7.2	Rozvržení pracovní doby ve zdravotnictví.....	79
7.3	Noční práce ve zdravotnictví.....	81
7.4	Práce přesčas ve zdravotnictví	82
7.5	Pracovní pohotovost ve zdravotnictví	85
7.6	Doba odpočinku ve zdravotnictví.....	87
8	Návrhy <i>de lege ferenda</i>	90
9	Závěr.....	94
10	Resume	99
11	Seznam zdrojů	104

Úvod

Stěžejním účelem pracovního práva je poskytovat právní ochranu slabší straně pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnanci. Na druhou stranu umožňuje zákoník práce subjektům pracovního poměru určitou flexibilitu, která jim dovoluje upravit si náležitosti pracovní smlouvy, u kterých to zákoník práce explicitně nevyklučuje, podle svých vlastních potřeb. V praxi však nejsou všechny předpisy pracovního práva striktně dodržovány, přičemž často záleží na akceptaci tohoto nedodržování ze strany jednotlivých subjektů pracovněprávního vztahu.

Výše řečené se frekventovaně týká zdravotnických pracovníků, kde povaha jejich povolání souvisí se specifickou aplikací ustanovení pracovního práva na jejich pracovní poměry. Urgentnost tohoto tématu vychází z faktu, že poskytování zdravotní péče je v systému společenských hodnot chápáno jako velmi důležité. Jak je navíc obecně známo, potřeba nepřetržitého provozu zdravotnických zařízení, nedostatek zdravotnických pracovníků, jejich finanční ohodnocení a rozvržení pracovní doby jsou otázky, které aktuálně nejsou v právním řádu řešeny dostačujícím způsobem.

Přitom právě všechny výše konstatované faktory souvisí s aktuálním neutěšeným personálním stavem ve zdravotnictví. Ačkoli v médiích se můžeme pravidelně dočíst o vysokých platech, které jsou prezentovány jako průměrné platy zdravotnických pracovníků, realita je diametrálně odlišná – zdravotníci jsou systematicky přetěžováni, odpracovávají stovky přesčasových hodin, jejich právo na dobu odpočinku není respektováno a jejich na první pohled vysoké finanční ohodnocení je vykoupeno nadměrnou pracovní zátěží, která je v jiných oborech nemyslitelná. S tím souvisí i obcházení či přímo porušování zákoníku práce, které je ze strany zdravotnických pracovníků, kteří si chtějí uchovat své pracovní místo, často tolerováno.

V souvislosti s výše konstatovanými problematikami je hlavním cílem této rigorózní práce analyzovat specifika pracovní doby ve zdravotnictví s důrazem na práci přesčas, pracovní pohotovost a dobu odpočinku. Pro doplnění tohoto hlavního cíle jsem si stanovil cíle dílčí, konkrétně:

- Zasadit problematiku pracovní doby ve zdravotnictví do širšího kontextu mezinárodního a komunitárního práva.

- Komparovat českou a slovenskou úpravu v oblasti pracovní doby ve zdravotnictví.
- Na základě zjištěných nedostatků současné právní úpravy formulovat vlastní návrhy *de lege ferenda*.

V souladu se stanovenými cíli je text rigorózní práce rozčleněn na osm hlavních kapitol, které se dále člení do tematických podkapitol. První kapitola obsahuje základní teoretická východiska, konkrétně právní úpravu pracovní doby v mezinárodním, komunitárním a vnitrostátním právu a výklad základních pojmů souvisejících se zvoleným tématem, zejména pak pojmu pracovní doba a zdravotnický pracovník.

Kapitola druhá se věnuje pracovní době a jejímu rozvržení s důrazem na pracovněprávní vztahy v oblasti zdravotnictví. Je obecně známo, že úprava pracovní doby ve zdravotnictví vede k přetěžování lékařů, kteří musí v praxi strávit na svém pracovišti i přes 250 hodin měsíčně (připomeňme, že dle zákoníku práce činí pracovní doba 40 hodin týdně, tedy 160 hodin měsíčně). V části zdravotnických zařízení je běžnou praxí, že lékaři nechodí po službě domů. Situace se zhoršila v souvislosti s pandemickou krizí, kdy zvýšené nároky na zdravotnický systém vedly k rezignaci na dodržování předpisů o pracovní době. Tato praxe má za následek vysokou fluktuaci pracovníků, případně jejich odchod do zahraničí.

Následující třetí kapitola se zaměřuje na problematiku noční práce, s čímž je spojeno téma držení služeb ve zdravotnictví. Noční práce, která je u zdravotnických pracovníků nedílnou součástí pracovní doby, může mít negativní dopady na zdraví a psychickou pohodu zaměstnance. Ve zdravotnictví jsou tyto efekty násobeny nutností podávat bezchybné pracovní výsledky. Vzhledem k výskytu situací vyžadujících neodkladnou zdravotní péči nelze v případě všech zdravotních zařízení uvažovat o zřízení otevírací doby. Ve zdravotnické praxi se noční směny nazývají služby, které se člení na služby, po nich pracovník opouští pracoviště a běží mu nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, a na služby, po nichž pracovník pokračuje v práci další směnou. Ačkoli je tato praxe za hranou zákoníku práce, v českých nemocnicích je dosud relativně běžná.

Čtvrtá kapitola představuje problematiku práce přesčas – vzhledem k tomu, že v souvislosti se zdravotnictvím jde o frekventovaně diskutované téma

v odborném i laickém diskursu, budu se mu věnovat podrobněji. Práce přesčas v některých zdravotnických oborech kompenzuje dlouhodobý nedostatek personálu, případně souvisí s neschopností zajistit mzdy pro dostatečný počet zaměstnanců. Ve zdravotnictví dochází k enormní spotřebě práce přesčas – není výjimkou, že zdravotničtí pracovníci již v prvním čtvrtletí daného roku odpracují 200 hodin přesčasové práce, což je daleko nad rámec zákoníku práce.

Kapitola pátá prezentuje problematiku pracovní pohotovosti, která je účelná v případě provozu, kde se vyskytuje naléhavá nutnost výkonu práce zaměstnanci nad rámec jejich pracovní doby. Při pracovní pohotovosti nemusí nutně dojít k faktickému výkonu práce – ve zdravotnických zařízeních typicky k výkonu práce v rámci pracovní pohotovosti dochází, když dojde k ohrožení života nebo zdraví jedince takovým způsobem, že vzniká potřeba vysoce odborného zásahu například ze strany lékaře-specialisty. V kontextu tématu pracovní pohotovosti bylo ze strany českých soudů i Soudního dvora Evropské unie vyneseno několik podstatných rozsudků, které se zabývaly zejména otázkou, kde leží hranice mezi pracovní dobou a pracovní pohotovostí. V rámci páté kapitoly se proto zabývám i tím, kdy je již nutné pracovní pohotovost drženou zdravotnickým pracovníkem považovat za pracovní dobu, a jako pracovní dobu ji i finančně ohodnotit. Toto téma vidím jako podstatné zejména v tom kontextu, že v minulosti byl institut pracovní pohotovosti frekventovaně zneužíván k faktickému nezákonnému navyšování pracovní doby zdravotnických pracovníků.

V šesté kapitole se zaměřuji na dobu odpočinku. Tento institut byl často diskutován v souvislosti s pandemickou situací, kdy byli zdravotničtí pracovníci mnohdy nuceni po celou dobu výkonu práce nosit speciální ochranné pomůcky, přičemž z důvodu časové hospodárnosti takto setrvali bez přestávky. Dle zákoníku práce by měl po směně zaměstnanci příslušet nepřetržitý odpočinek, než nastoupí na směnu další. Ve zdravotnictví však jsou (v rozporu s právním řádem) služby vnímány jako institut odlišný od směny, v praxi je proto běžné, že na službu navazuje zaměstnavatelem rozvrhnutá směna. Doba odpočinku patří mezi instituty pracovního práva, které jsou u zdravotnických pracovníků porušovány nejčastěji.

Obsahem sedmé kapitoly je komparace české a slovenské úpravy v oblasti pracovní doby ve zdravotnictví. Slovenskou právní úpravu jsem pro tyto účely zvolil z toho důvodu, že český i slovenský právní řád byly determinovány

dlouhým společným dějinným vývojem těchto dvou států. V této souvislosti je zajímavé sledovat, jakými cestami se slovenská právní úprava vydala a v jakých aspektech se odlišuje od úpravy české. Při komparaci se budu soustředit zejména na problematiku pracovní doby, jejího rozvržení, noční práce, přesčasové práce, institutu pracovní pohotovosti a doby odpočinku – tedy na témata, která jsou problematická i ve vztahu k české právní úpravě pracovní doby ve zdravotnictví.

Osmá kapitola, vycházející z průběžných poznatků prezentovaných v průběhu celé práce, představuje vlastní návrhy *de lege ferenda* reagující na zjištěné nedostatky aktuálně platné právní úpravy. Ve vlastních návrzích pro budoucí právní úpravu se budu snažit předložit taková opatření, která by mohla potenciálně přispět k větší rovnováze mezi flexibilitou zaměstnavatele a ochranou zaměstnance.

V rigorózní práci postupuji zejména metodou analýzy relevantních zdrojů a syntézy zjištěných poznatků do podoby odborného textu. Při tvorbě úsudků využívám metody indukce a dedukce. Parciálně využívám metodu právní komparace. Co se týče využitých zdrojů, využívám zejména odborné publikace z oblasti pracovního práva a zdroje zaměřené na zdravotnické právo a dále mezinárodní smlouvy, komunitární předpisy a vnitrostátní právní předpisy. Důležitým zdrojem informací jsou i odborné články, nahlízející na různá témata týkající se pracovní doby ve zdravotnictví z užšího hlediska.

1 Základní teoretická východiska

V rámci představení základních teoretických východisek v první kapitole stanovím právní rámec zákonné úpravy pracovní doby ve zdravotnictví a teoreticky vyložím základní pojmy. V první podkapitole se v této souvislosti budu zabývat mezinárodním, komunitárním a vnitrostátním právem, ve druhé podkapitole následně vysvětlím vybrané základní pojmy, jako je pracovní doba a zdravotničtí pracovníci.

1.1 Právní úprava pracovní doby ve zdravotnictví

V souvislosti s tématem pracovní doby ve zdravotnictví nelze vycházet pouze ze soukromoprávních norem, potažmo z vnitrostátního práva. Problematika pracovní doby je upravena i v rámci norem veřejnoprávní povahy a dále v mezinárodním a komunitárním právu.

1.1.1 Mezinárodní právo

Základními prameny mezinárodního práva jsou mezinárodní smlouvy – dle článku 10 Ústavy České republiky jsou mezinárodní smlouvy, jimiž je Česká republika vázána, součástí českého právního řádu. Obecně upravují práva zaměstnanců mezinárodní pakty lidských práv, například Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (1966) a Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (1950).¹

Česká republika je vázána mnoha úmluvami Mezinárodní organizace práce, které jsou zaměřeny vždy na konkrétní pracovněprávní problém. Tato organizace usiluje o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv. V souvislosti s tématem této rigorózní práce se jedná například o následující úmluvy:²

- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci,
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 132 o placené dovolené,
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 140 o placeném studijním volnu,

¹ JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-607-6, s. 9.

² BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 39.

- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí,
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171 o noční práci.

Několik mezinárodních smluv, které se týkají sociální oblasti, vzniklo i při působení Rady Evropy – konkrétně se jedná o Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod a o Evropskou sociální chartu.³

1.1.2 Komunitární právo

Od svého vstupu do Evropské unie je Česká republika vázána i pracovním právem Evropské unie. Komunitární právo je supranacionální, má tedy přednost před vnitrostátním právem. Unijní pracovní právo není uceleným systémem, navíc je obsahově užší než pracovní právo vnitrostátní – upravuje tedy jen některé problémy, jimž se věnuje české pracovní právo. Významným (ačkoli nezávazným) dokumentem pracovního práva Evropské unie je Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců (Sociální charta Evropského společenství) z roku 1989, upravující základní sociální práva související se zaměstnáním.⁴

V souvislosti s komunitárním právem je třeba zmínit zejména směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, která definuje pojem pracovní doby, doby odpočinku, noční doby, nočního pracovníka, práce na směny, pracovníka na směny, dostatečného odpočinku a další relevantní pojmy. Ve svém článku 17 tato směrnice připouští při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví odchylky v souvislosti s denním odpočinkem, přestávkami, týdenní dobou odpočinku a délkou noční práce v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržité služby nebo výroby, jako jsou právě služby týkající se přijímání pacientů, léčby či péče poskytované ve zdravotnických zařízeních.⁵

³ JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-607-6, s. 7.

⁴ BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 47–48.

⁵ Čl. 17 odst. 3 písm. a) směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

1.1.3 Vnitrostátní právo

Obecnou soukromoprávní úpravu pracovního práva nalezneme zejména v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Vzhledem k tomu, že individuální pracovní právo je založeno na smluvním uspořádání, má pracovní právo úzký vztah k právu občanskému. V tomto kontextu lze za důležitý pramen při výkladu zákoníku práce označit zákon č. 89/2012 Sb., zákoník práce, přičemž se v tomto případě uplatní zásada *lex specialis derogat legi generali*. Princip subsidiarity je ostatně zakotven v ustanovení § 4 zákoníku práce a v ustanovení § 2401 odst. 1 občanského zákoníku.

Pracovní právo v České republice je postaveno na vyvažování práv a povinností mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem – v tomto kontextu hovoříme o konceptu tzv. flexikurity, kdy se v českém pracovním právu střetávají prvky flexibility a prvky ochranné (sekurity), které na sebe v různé míře působí. Morávek definuje flexikuritu jako stav objektivního práva, v němž je rovnovážný vztah mezi ochranou základních funkcí pracovního práva a smluvní volností.⁶ Za projev flexibility v zákoníku práce lze označit princip „co není zakázáno, je dovoleno“, projev sekurity lze zase spatřovat v kogentních normách.⁷ V souvislosti s pracovní dobou se uplatňuje zejména flexibilita z pozice zaměstnavatele, v zákonném omezení délky pracovní doby lze pak spatřovat prvek sekurity.

V zákoníku práce jsou ukotveny pracovníprávní zásady – jedná se konkrétně o ustanovení § 1a odst. 1, upravující zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Tyto zásady vyjadřují hodnoty, jež chrání veřejný pořádek.⁸

Kromě zákoníku práce a občanského zákoníku je třeba zmínit prameny veřejného práva, zejména pak právní předpisy vymezující právní rámec zdravotnictví, upravující poskytování zdravotních služeb a s tím spojenou odpovědnost nebo regulující vztahy mezi poskytovateli zdravotních služeb a pacienty.

⁶ MORÁVEK, Jakub. O (ne)flexibilitě. *Právní rozhledy*. 2015, č. 9, s. 323–331. ISSN 1210-6410, s. 323.

⁷ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, s. 28–29.

⁸ § 1a odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Jde především o následující právní předpisy:

- zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování,
- zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získání 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.

1.2 Základní pojmy pracovněprávních vztahů ve zdravotnictví

Vymezení **pracovní doby** je podstatné pro možnost stanovit práci přesčas. Podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je pracovní dobou taková doba, po níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, kdy je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce dle pokynů zaměstnavatele.⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES označuje za pracovní dobu takovou dobu, během které zaměstnanec pracuje, je zaměstnavateli k dispozici a vykonává svou činnost či povinnosti v souladu s právními předpisy či zvyklostmi.¹⁰ Každá doba, která není pracovní dobou, je pak **dobou odpočinku**.¹¹ Díky této úpravě může být za pracovní dobu považována i pracovní pohotovost.

K definici pracovní doby se několikrát vyjádřil i Soudní dvůr Evropské unie. Ve svém rozsudku sp. zn. C-303/98 soud konstatoval, že pokud je zaměstnanec v rámci své pracovní pohotovosti povinen být na pracovišti, jedná se o pracovní dobu. Podle Soudního dvora je situace odlišná, pokud lékaři v době své pracovní pohotovosti nemusí být přítomni na pracovišti.¹²

Pro definici pracovní doby je podstatný i rozsudek Soudního dvora Evropské unie sp. zn. C-151/02, podle kterého je pojem pracovní doba společný

⁹ § 78 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁰ Čl. 2 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby.

¹¹ Čl. 2 odst. 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby.

¹² Rozsudek Soudního dvora Evropské unie sp. zn. C-303/98 ze dne 3. října 2000, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) proti Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana.

pro celé Evropské společenství, přičemž členské státy jej nemají vykládat odlišně.¹³

Práci přesčas definuje zákoník práce ve svém ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) jako práci konanou zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele či s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která vyplývá z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a je konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.¹⁴

Dalším pojmem, se kterým budu v následujícím textu frekventovaně operovat, je termín **zdravotnické povolání**. Ustanovení § 2 písm. a) zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních, charakterizuje zdravotnické povolání jako „*souhrn činností při poskytování zdravotní péče podle tohoto zákona, zejména ošetrovatelské péče, péče v porodní asistenci, preventivní péče, diagnostické péče, léčebné péče, léčebně rehabilitační péče, paliativní péče, lékárenské péče a klinickofarmaceutické péče, neodkladné péče, anesteziologicko-resuscitační péče, posudkové péče a dispenzární péče*“.¹⁵ **Zdravotnickým pracovníkem** je pak taková fyzická osoba, která vykonává zdravotnické povolání.¹⁶

V tomto kontextu považuji za nutné blíže ozřejmit rozdíl mezi pojmy zdravotnický pracovník a pracovník ve zdravotnictví. Brůha a Prošková vysvětlují, že zdravotničtí pracovníci se dále člení na lékařské pracovníky (tedy na zdravotnická povolání mající komorovou správu) a nelékařské pracovníky, kteří jsou regulováni ze strany státní správy. Pracovníky ve zdravotnictví jsou pak všichni pracovníci daného zdravotnického zařízení, kteří mají nějakou povinnost k pacientům – nemusí se však nutně jednat o přímou péči o pacienta.¹⁷ Zdravotnická zařízení musí poskytovat zdravotní péči výhradně prostřednictvím zdravotnických pracovníků – samým jádrem zdravotnické profese je v tomto kontextu péče o zdraví.¹⁸ Z důvodu tohoto významového posunu mezi dvěma definovanými pojmy budu v následujícím textu operovat s pojmem zdravotnický pracovník, který lépe odpovídá předmětu mého zájmu.

¹³ Rozsudek Soudního dvora Evropské Unie sp. zn. C-151/02 ze dne 9. září 2003, Landeshauptstadt Kiel proti Norbertu Jaegerovi.

¹⁴ § 78 odst. 1 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁵ § 2 písm. a) zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních.

¹⁶ § 2 písm. b) zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních.

¹⁷ BRŮHA, Dominik a Eva PROŠKOVÁ. *Zdravotnická povolání*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-661-5, s. 33.

¹⁸ Tamtéž, s. 38.

V tomto kontextu je nutné stručně konstatovat, že mezi zdravotnickými pracovníky existuje výrazný rozdíl v té souvislosti, jestli pracují v soukromé nebo veřejné sféře. Tento rozdíl se týká zejména výdělků, které jsou ve státních zdravotnických zařízeních významně vyšší. Ve státních zdravotnických zařízeních se platy lékařů řídí platovou tabulkou, přičemž jsou pravidelně plošně zvyšovány – v soukromé sféře dostávají zdravotníci mzdu, která je často i o desítky procent nižší než plat zdravotníka ve státní nemocnici. Dalším rozdílem jsou počty přesčasových hodin, které bývají u zdravotnických pracovníků ve státní sféře obecně vyšší, což částečně vysvětluje významný rozdíl v platech mezi soukromou a veřejnou sférou.¹⁹

Zdravotnickým zařízením se podle ustanovení § 4 odst. 1 zákona o zdravotních službách rozumí prostory určené pro poskytování zdravotních služeb.²⁰ **Poskytovatele zdravotních služeb** definuje tentýž právní předpis ve svém ustanovení § 2 odst. 1 jako fyzickou či právnickou osobu, která disponuje oprávněním k poskytování zdravotních služeb, jež jsou podrobněji charakterizovány v druhém odstavci téhož ustanovení.²¹

¹⁹ KOVANDA, Lukáš. *Průměrný plat lékaře ve státní sféře* [online]. Česká investiční společnost, 2021 [cit. 2022-05-25]. Dostupné z: <https://byznysvcesku.cz/prumerny-plat-lekare-ve-statni-sfere-letos-poprve-v-historii-preskakuje-hranici-100-tisic-korun-mesicne-stat-lekarum-pridava-vyrazne-rychleji-nez-soukroma-sfera-muzi-berou-dramaticky-vice-nez-zeny->

²⁰ § 4 odst. 1 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách.

²¹ § 2 odst. 1 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách.

2 Pracovní doba ve zdravotnictví a její rozvržení

Délka a rozvržení pracovní doby jsou stanoveny zákoníkem práce, přičemž relevantní ustanovení mají často kogentní charakter. Jedná se o projev sekurity, tedy ochranné funkce pracovního práva. Tato funkce je ve vztahu ke zdravotnictví důležitá, protože (jak jsem již konstatoval) u pracovníků v tomto oboru často dochází k přetěžování.

V následujících podkapitolách se budu věnovat délce pracovní doby, jejímu rozvržení a evidenci, přičemž tato témata budu vztahovat k problematice zdravotnictví. Upozorním zejména na způsoby, kterými pracovní právo implicitně umožňuje obcházení smyslu tohoto právního předpisu.

2.1 Délka pracovní doby ve zdravotnictví

Podle ustanovení § 79 odst. 1 zákoníku práce činí základní délka pracovní doby 40 hodin týdně.²² Zaměstnavatel nesmí po zaměstnanci vyžadovat, aby pracoval nad tento zákonný limit, s výjimkou práce přesčas.²³ Délka pracovní doby slouží ke zjištění dalších nároků zaměstnance, například dovolené. Do této délky je zahrnována doba, po kterou zaměstnanec plní stanovené úkoly podle pokynů zaměstnavatele (nebo je přítomen na pracovišti a je připraven je plnit), její součástí naopak nejsou přestávky v práci.²⁴ V této souvislosti zmiňme ustanovení § 300 zákoníku práce, podle kterého má zaměstnavatel při určování množství zadané práce brát v úvahu mimo jiné i přirozené potřeby zaměstnance, mezi které patří například krátký čas oddechu, jídlo, tekutiny apod.²⁵ I na tato krátká přerušení při práci zaměstnance se však v praxi pohlíží jako na nepřerušovaný výkon práce.

Veškeré zákonné limity spojené s pracovní dobou se vztahují pouze k jednomu pracovnímu poměru – od zaměstnavatele totiž nelze očekávat, že bude mít přehled o veškerých pracovněprávních vztazích svých zaměstnanců. Zaměstnanec může uzavřít více pracovních poměrů, a to i s jedním

²² § 79 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²³ BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 484.

²⁴ BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 204.

²⁵ § 300 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

zaměstnavatelem – nesmí však tímto způsobem dojít k obcházení zákona. Tato podmínka může být splněna tím, že náplň zaměstnance v každém pracovním poměru uzavřeným se stejným zaměstnavatelem bude mít vymezenou jinou náplň práce.²⁶ Je otázkou, zda je tato úprava ve shodě se směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES – podle mého názoru nikoli, protože stav panující v České republice umožňuje zneužívání domácí právní úpravy. Toto zneužívání se často děje právě ve zdravotnictví, jak podrobněji vysvětlím níže.

V případě zdravotnických pracovníků není výjimkou uzavření několika pracovních poměrů mezi tímtež zaměstnancem a zaměstnavatelem – v takovém případě musí být splněna již výše zmíněná podmínka, podle které musí být pro každý pracovní poměr vymezena odlišná náplň práce. Vzhledem k povaze činností ve zdravotnictví však není vždy možné toto zajistit, zaměstnavatelé proto využívají alternativní způsoby, jež české pracovní právo umožňuje. První možná cesta souvisí se skutečností, že některá zdravotnická zařízení jsou sdružena ve větších subjektech – každý podnik takového uskupení je *de iure* chápán jako odlišný zaměstnavatel. V praxi takové obcházení ochranné funkce zákoníku práce probíhá tak, že zdravotnický pracovník reálně pracuje pro jednoho zaměstnavatele, má však uzavřeno více pracovních smluv s různými subjekty. V takových pracovních smlouvách (či v dohodách o pracovní činnosti nebo v dohodách o provedení práce) je pak uvedeno stejné místo výkonu práce a totožný druh práce, pouze pracovní doba se odlišuje.

Podle Buriánka patří mezi obzvláště hrubé způsoby obcházení zákoníku práce využívání pracovních agentur. V tomto pracovním režimu zdravotnický pracovník pracuje část své pracovní doby u jednoho zaměstnavatele na pracovní smlouvu uzavřenou s tímto zaměstnavatelem a druhou část pracovní doby na pracovní smlouvu uzavřenou s agenturou práce. Následkem může být stav, kdy lékař slouží 16 hodin denně po pět dní v týdnu, přičemž formálně nemá žádné přesčasy, a tedy ani nárok na příplatky a náhrady.²⁷

²⁶ BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 217.

²⁷ BURIÁNEK, Aleš. *Dohody o pracovní činnosti ve zdravotnictví a skryté bohatství českých lékařů* [online]. Zdravotnické právo, 2022 [cit. 2022-05-25]. Dostupné z: <https://www.zdravotnicke-pravo.cz/0059-dohody-o-pracovni-cinnosti-ve-zdravotnictvi-a-skryte-bohatstvi-ceskych-lekaru>

Na fakultních pracovištích je často praxe taková, že duplicita pracovního úvazku je předpokladem pro samotné působení pracovníka na tomto pracovišti.²⁸ Zatímco z jednoho úvazku zaměstnanci vyplývá výkon práce pro poskytovatele zdravotních služeb (náplní práce je pak poskytování zdravotních služeb), z druhého zase závazek ve vztahu k lékařské fakultě (náplní práce je pedagogická činnost). Pro samotného pracovníka je tento systém obvykle nevýhodný, protože namísto přestávky v práci vyplývající z jednoho pracovního poměru vykonává práci související s druhým pracovním poměrem.

Výše uvedenými způsoby se mohou zaměstnavatelé vyhnout nejen nutnosti placení za přesčasy, ale i limitům pro délku pracovní doby vycházejícím ze směrnice Evropského Parlamentu a Rady č. 2003/88/ES, podle které nesmí průměrná délka týdenní pracovní doby pro období sedmi dnů včetně přesčasů překročit 48 hodin.²⁹ Podle mého názoru se jedná o vychýlení z principu flexikurity ve prospěch zaměstnavatele, *de lege ferenda* lze proto navrhnout tento stav upravit takovým způsobem, aby byli zaměstnanci před výše popsanými praktikami efektivněji chráněni.

Průzkum Sekce mladých lékařů České lékařské komory orientovaný mimo jiné na pracovní podmínky mladých lékařů zjistil, že v případě lékařů do 35 let věku 16,1 % stráví v práci 51 až 55 hodin, 23,1 % 56 až 60 hodin, 12,4 % 61 až 65 hodin, 8,3 % 66 až 70 hodin a 16,1 % dokonce více než 70 hodin. Standardní pracovní doba je v tomto případě navyšována o množství služeb a přesčasů.³⁰

2.1.1 Zkrácená pracovní doba

V souladu s ustanovením § 79 odst. 2 zákoníku práce neplatí základní rozsah pracovní doby u těch zaměstnanců, kteří pracují na konkrétních pozicích spojených s vyšším nebezpečím (jedná se například o těžbu uhlí a dalších surovin v podzemí, o důlní výstavbu, práce na báňských pracovištích geologického průmyslu apod.), nebo kteří pracují s dvousměnným, vícesměnným nebo nepřetržitým pracovním režimem. V případě těchto pracovníků zákonodárce

²⁸ PROKEŠ, Martin. Akademičtí pracovníci a funkcionáři veřejných vysokých škol. *Právník*. 2021, roč. 160, č. 10, s. 871–888. ISSN 0231-6625, s. 879.

²⁹ Čl. 6 písm. b) směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

³⁰ Lékařská komora České republiky. *Výzkum průzkumu Sekce mladých lékařů ČLK* [online]. [cit. 2022-04-05]. Dostupné z: https://www.lkcr.cz/doc/clanky_file/vysledky-pruzkumu-sekce-mladych-lekaru-clk-99522.pdf

nastavil zkrácenou délku pracovní doby.³¹ Zatímco kratší pracovní doba má za následek snížení pracovníkovy odměny, zkrácená pracovní doba nikoli.

Na zkrácení týdenní pracovní doby bez negativního následku pro zaměstnance v podobě snížení mzdy se může zaměstnavatel dohodnout s odborovou organizací. Pokud taková organizace u zaměstnavatele nepůsobí, může tak zaměstnavatel učinit jednostranně vnitřním předpisem – to však nesmí učinit zaměstnavatel, který je státem, územním samosprávným celkem, státním fondem či jiným subjektem poskytujícím zaměstnancům plat (viz ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce)³² – v souvislosti s tématem práce doplním, že se jedná například o fakultní nemocnice zřizované Ministerstvem zdravotnictví ČR.

2.1.2 Kratší pracovní doba

K uplatnění kratší pracovní doby je nutný vzájemný souhlas zaměstnance a zaměstnavatele – nemůže tedy jít o jednostranný úkon jako v případě zkrácené pracovní doby.³³

Existují však takové situace, kdy musí zaměstnavatel pracovníkovi v reakci na žádost o ustavení kratší pracovní doby vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody – jedná se o situace, kdy o uplatnění kratší pracovní doby požádá zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který pečuje o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně, nebo zaměstnanec převážně samostatně dlouhodobě a soustavně pečující o osobu závislou ve II. nebo III. stupni.³⁴ S kratší pracovní dobou je spojeno i odpovídající snížení odměny pro zaměstnance.

Pojem „vážné provozní důvody“ není v zákoníku práce blíže vysvětlen (v této souvislosti se v praxi opakují problémy s nadmíru extenzivním výkladem zaměstnavatelů), pro jeho ozřejmění je tedy nutné využít dostupnou judikaturu. Nejvyšší soud chápe vážné provozní důvody jako stav, kterým by byl „znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele“.³⁵ V jiném svém rozsudku Nejvyšší soud doplnil, že při posuzování těchto důvodů je třeba operovat s charakterem daného provozu a s organizačně technickými poměry zaměstnavatele, po zaměstnavateli však není

³¹ § 79 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

³² § 79 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

³³ § 80 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

³⁴ BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 487.

³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1561/2003 ze dne 17. prosince 2003.

možné žádat, aby pouze za účelem vytvoření podmínek pro vyhovění případným žádostem o kratší pracovní dobu přijal další zaměstnanec.³⁶ Později Nejvyšší soud konstatoval, že řešením situace však může být přijetí dalšího pracovníka na zkrácený pracovní úvazek nebo na dohodu o pracovní činnosti v tom rozsahu, o který má být pracovní doba stálého zaměstnance zkrácena.³⁷

Judikaturu Nejvyššího soudu lze shrnout tak, že ačkoli nevyhovět žádosti o kratší pracovní dobu založené na zákonných důvodech může zaměstnavatel pouze z vážných provozních důvodů, nemusí zaměstnavatel zaměstnávat další pracovníky, jen aby vytvořil prostor pro případné žádosti o kratší pracovní dobu. Může však přijmout zaměstnanec na zkrácený úvazek nebo na dohodu o pracovní činnosti, aby vykompenzoval kratší pracovní dobu zaměstnance, který o ni ze zákonných důvodů požádal.

2.2 Rozvržení pracovní doby ve zdravotnictví

Rozvrhování pracovní doby je právem i povinností zaměstnavatele. Zaměstnavatel rozhoduje, zda bude pracovní doba rozvržena rovnoměrně nebo nerovnoměrně, jestli dojde k zavedení pružné pracovní doby či konta pracovní doby a podobně. Tato flexibilita zaměstnavatele je vykompenzována ochranou zaměstnance ze strany zákoníku práce, který omezuje libovůli zaměstnavatele při rozvržení pracovní doby.³⁸ Z judikatury Nejvyššího soudu lze konstatovat, že pokud si zaměstnavatel se zaměstnancem rozvrhne pracovní dobu v pracovní smlouvě, může pracovní dobu rozvrhnout odlišně pouze v případě souhlasu zaměstnance.³⁹

Jistou výjimkou je tzv. home office, kdy si zaměstnanec rozvrhuje práci sám, nepřísluší mu však odměna či náhradní volno za přesčasovou práci ani příplatek za práci konanou ve svátek.⁴⁰ Tato forma výkonu práce není u zdravotnických pracovníků reálná z objektivních důvodů zakládajících se na charakteru jejich profese. V případě zdravotnických pracovníků dochází (v souvislosti s nedostatkem zaměstnanců ve zdravotnictví a s obtížnou situací v tomto oboru v období pandemie covid-19) k nerespektování rozvržení pracovní

³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 612/2006 ze dne 5. června 2007.

³⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1821/2006 ze dne 9. července 2013.

³⁸ BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 207.

³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1395/2010 ze dne 10. května 2011.

⁴⁰ § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

doby. Není neobvyklé, že ve zdravotnických zařízeních je mnohdy rozvrh pracovní doby určován podle aktuálních potřeb daného pracoviště, přičemž tyto potřeby jsou ovlivňovány například nákazou anebo karanténou některých pracovníků.

Zaměstnavatel má povinnost vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance alespoň dva týdny⁴¹ předem. Vzhledem k tomu, že se nejedná o kogentní ustanovení, může se dohodnout se zaměstnanci i jinak.⁴² Jedná se o projev flexibility v českém pracovním právu. Zaměstnavatel je však v takovém případě povinen přihlédnout k požadavku na nepřetržitý odpočinek zaměstnance.⁴³ Podle mého názoru by měla být v rámci ustanovení § 84 zákoníku práce lhůta pro seznámení zaměstnanců s rozvržením pracovní doby na období následujícího týdne. Takové ustanovení by mělo být kogentní, zaměstnanec i zaměstnavatel by tedy neměli mít možnost odchýlit se od něj například prostřednictvím ustanovení v pracovní smlouvě. Tento projev security by zabraňoval zaměstnavatelům, aby do pracovní smlouvy implementovali pro pracovníka nevýhodné ustanovení v době, kdy je pozice zaměstnavatele nejsilnější. Právě u zdravotníků se mnohdy stává, že se pracovník dozví jen několik málo dní předem, že mu zaměstnavatel naplánoval směnu připadající na víkendový den, svátek či na noc, což významně snižuje možnost zaměstnance plánovat si dopředu svůj volný čas či rodinné záležitosti. Takovou praxi lze vnímat jako významné znevýhodnění zaměstnance a jako oslabení prvku security ve prospěch flexibility zaměstnavatele.

V judikatuře můžeme hledat odpověď na otázku, jaké důsledky má porušení povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k rozvržení pracovní doby. Nejvyšší soud v této souvislosti konstatoval, že skutečnost porušení této povinnosti znamená, že nelze určit, kdy má zaměstnanec práci konat v jednotlivých dnech – toto porušení však nemá vliv například na přesčasovou práci. Pokud zaměstnanec i přes porušení této povinnosti ze strany zaměstnavatele vykonává práci dle pracovní smlouvy, jde o výkon práce vyplývající z existujícího pracovního poměru, přičemž pokud konaná práce přesáhne z časového hlediska týdenní pracovní dobu stanovenou zákonem, jde vždy o práci přesčas.⁴⁴

⁴¹ V případě konta pracovní doby postačuje lhůta jednoho týdne.

⁴² § 84 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁴³ § 92 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁴⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1985/2008 ze dne 29. září 2009.

Seznámením zaměstnanců s rozvrhem pracovní doby však povinnosti zaměstnavatele nekončí – dále musí dohlédnout na dodržování týdenního rozvrhu pracovní doby, který musí respektovat zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Rozvrh navíc musí být realizovatelný v souvislosti se zákonným rozsahem týdenní pracovní doby.⁴⁵ Výše uvedené však neplatí u zaměstnanců, kteří pro zaměstnavatele vykonávají práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

2.2.1 Směna a směnné režimy

Pracovní doba může být rozvržena do různých režimů – konkrétně do jednosměnného, vícesměnného a nepřetržitého.⁴⁶ Směnu zákoník práce definuje jako „část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat“.⁴⁷ Obecně je pracovní doba určena jako týdenní, přičemž délka jedné směny nesmí přesáhnout 12 hodin.⁴⁸ V kontextu se zásadou smluvní volnosti umožňuje zákoník práce, aby si zaměstnavatel a zaměstnanec sjednali některé aspekty odlišně – maximální délka jedné směny je však kogentní a nelze se od ní odchýlit ani při konsensu obou stran. Doplním, že v souvislosti s komunitární úpravou již není třeba, aby byla jedna směna realizována v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.⁴⁹

Jednosměnný pracovní režim není v rámci zákoníku práce explicitně upraven, lze jej však charakterizovat jako režim skládající se z jedné směny, která může být rozvržena libovolně.⁵⁰ V rámci dvousměnného pracovního režimu se zaměstnanci pravidelně střídají ve dvou směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.⁵¹ Vícesměnný pracovní režim je takový, ve kterém se zaměstnanci střídají ve třech či více směnách v rámci 24 hodin.⁵² Nakonec nepřetržitým

⁴⁵ BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 211.

⁴⁶ Tamtéž, s. 209.

⁴⁷ § 78 odst. 1 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁴⁸ § 79 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁴⁹ BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 478.

⁵⁰ BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 209.

⁵¹ § 78 odst. 1 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁵² § 78 odst. 1 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

režimem je režim práce, kde se zaměstnanci pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin.⁵³

Z výše uvedeného se může zdát, že rozlišení jednosměnného pracovního režimu od ostatních variant je jednoduchou záležitostí, ale v souvislosti s ustanovením § 78 odst. 2 zákoníku práce může být i na první pohled vícesměnný režim považován za jednosměnný. Podle výše citovaného ustanovení platí, že ustanovení o dvousměnném a vícesměnném režimu a nepřetržitém provozu platí i v případě, kdy dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, ale jen po dobu maximálně jedné hodiny.⁵⁴ Tato situace se týká provozů, kde spolu různé skupiny zaměstnanců pracují na pracovišti déle než hodinu – v takovém případě nedochází k předávání směn, ale směna pokračuje bez přerušení (jen každé skupině zaměstnanců začíná v jinou dobu). Pro zaměstnance to znamená, že přicházejí o výhodu zkrácené týdenní pracovní doby.

Zaměstnanci, kteří pracují ve dvousměnném či vícesměnném pracovním provozu, mají zákoníkem práce stanovenou zkrácenou pracovní dobu, protože se musí vyrovnávat s nepravidelností své pracovní doby, která může potenciálně způsobit zdravotní rizika. Pracovníci vykonávající svou práci v rámci dvousměnného režimu mají stanovenou týdenní pracovní dobu o délce 38,75 hodiny⁵⁵, pracovníci ve vícesměnném režimu mají tuto dobu stanovenou na 37,5 hodiny⁵⁶.

Ačkoli zákoník práce v souvislosti s vícesměnným pracovním režimem explicitně nestanovuje, jakým způsobem (respektive v jakém časovém pořádku) by měl zaměstnavatel směny zaměstnanci nařizovat, z požadavku pravidelnosti v ustanovení § 78 odst. 1 písm. e) zákoníku práce lze však dovodit, že by směny neměly být určovány nahodile, ale měly by po sobě následovat v pravidelném cyklu.⁵⁷ Tento požadavek hodnotím jako logický i v souvislosti s tím, že práce ve vícesměnném pracovním režimu je náročná pro fyzickou a psychickou pohodu pracovníka, který se musí neustále přeorientoávat na jiný režim práce. Pravidelnost tohoto náročného režimu situaci zaměstnance alespoň parciálně zjednodušuje. S tímto tématem souvisí aspekt *work-life balance*, který označuje rovnováhu mezi pracovním a osobním životem zaměstnance. Tato rovnováha je

⁵³ § 78 odst. 1 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁵⁴ § 78 odst. 2 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁵⁵ § 79 odst. 2 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁵⁶ § 79 odst. 2 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁵⁷ § 78 odst. 1 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

však vícesměnným režimem narušována – v této souvislosti lze vnímat zkrácení pracovní doby jako projev sekurity českého pracovního práva.

V souvislosti s rozvržením pracovní doby je podstatný i pojem nepřetržitého pracovního režimu, který označuje takový režim, ve kterém se zaměstnanci střídají tak, aby zajistili nepřetržitý provoz zaměstnavatele. Ve zdravotnictví se s takovým provozem setkáváme například v ambulancích poskytujících neodkladnou, akutní nebo nezbytnou péči.⁵⁸ Považuji za vhodné vymezit zde rozdíl mezi nepřetržitým pracovním režimem a nepřetržitým provozem – nepřetržitý provoz se vztahuje k provozní situaci zaměstnavatele, zakládající nutnost práce zaměstnance v nepřetržitém pracovním režimu.

V následujících podkapitolách se budu zabývat jednotlivými způsoby rozvržení pracovní doby – konkrétně rovnoměrnému, nerovnoměrnému a pružnému rozvržení a kontu pracovní doby.

2.2.2 Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

V rámci rozvrhování pracovní doby je, jak jsem již konstatoval výše, uplatňována flexibilita ze strany zaměstnavatele, který může zvolit rovnoměrné či nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Při **rovnoměrném rozvržení pracovní doby** musí být v jednotlivých týdnech dodržena stanovená pracovní doba.⁵⁹ Není však nutné, aby měl zaměstnanec na každý den v týdnu stanovenou stejně dlouhou pracovní dobu – rozhodné je nepřekročení stanovené délky týdenní pracovní doby.⁶⁰

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby představuje daleko flexibilnější variantu – pracovník v tomto případě vykonává práci v různě dlouhých pracovních týdnech. V tomto případě je stanoveno vyrovnávací období o délce maximálně 26 týdnů, ve kterém musí být průměrná délka týdenní pracovní doby rovna zákonem stanovené délce týdenní pracovní doby. Vyrovnávací období může být prodlouženo až na 52 týdnů v případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, s níž uzavře kolektivní smlouvu.⁶¹

⁵⁸ § 5 odst. 1 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách.

⁵⁹ BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 211.

⁶⁰ BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 478.

⁶¹ § 78 odst. 1 písm. m) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Pro zaměstnavatele může být dle mého názoru v souvislosti s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby výhodné to, že vyplácí mzdu pracovníkům v souvislosti s rozvržením pracovní doby – zaměstnanci tedy dostávají mzdu dle reálně odpracovaných hodin. Tím může zaměstnavatel ušetřit prostředky za náhradu mzdy za překážky v práci.

2.2.3 Pružné rozvržení pracovní doby

Pružná pracovní doba je kombinací základních a volitelných úseků pracovní doby. Počátek a konec těchto úseků definuje zaměstnavatel, přičemž zaměstnanec má povinnost odpracovat základní pracovní dobu dle rozvrženého plánu pracovní doby. V rámci volitelných úseků pracovní doby si pak zaměstnanec může samostatně zvolit počátek a konec pracovní doby. Zaměstnanec i zaměstnavatel musí respektovat pravidlo, podle kterého na sebe musí volitelný a základní úsek pracovní doby přímo navazovat.⁶² Ačkoli zavedení pružné pracovní doby je v zásadě výhodné pro obě strany pracovního poměru, klade na zaměstnavatele povinnost předem stanovit počátek a konec základní i volitelné pracovní doby. Toto opatření je mimo jiné prevencí před porušováním zákoníku práce ze strany zaměstnanců v souvislosti s maximální délkou jedné směny – ta u pružného rozvržení pracovní doby činí 12 hodin.⁶³

Jelikož zaměstnavatel nemá možnost plné kontroly nad pracovní dobou zaměstnance ve volitelných časových úsecích, musí být určeno vyrovnávací období, kdy zaměstnanec odpracuje takový počet hodin, který bude v součtu odpovídat týdenní pracovní době. Maximální délka vyrovnávacího období v případě pružného rozvržení pracovní doby je totožná s délkou vyrovnávacího období v případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby – jedná se tedy o maximálně 26 po sobě jdoucích týdnů (nebo o maximálně 52 po sobě následujících týdnů, pokud tak stanoví kolektivní smlouva).⁶⁴

Jelikož v případě pružného rozvržení pracovní doby disponují zaměstnanci poměrně velkou volností, je tato skutečnost zaměstnavateli vykompenzována ustanoveními § 85 odst. 5 a 6 zákoníku práce. Odstavec 5 tohoto ustanovení demonstrativně vyjmenovává případy, kdy se pružné rozvržení pracovní doby

⁶² BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 212.

⁶³ BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 493.

⁶⁴ § 85 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

neuplatní – jedná se konkrétně o pracovní cestu zaměstnance, dobu čerpání dovolené, provozní důvody bránící uplatnění pružné pracovní doby, osobní překážky v práci dle § 161 a § 161a, nutnost zabezpečení pracovního úkolu ve směně, jejíž počátek a konec je pevně stanoven, a v dalších případech, kdy to zaměstnavatel určí.⁶⁵ V těchto případech pro zaměstnance platí předem určené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, jež zaměstnavatel pro tento účel určí.⁶⁶

Podle mého názoru se pružná pracovní doba v případě pracovněprávních vztahů zdravotnických pracovníků příliš často neuplatní, a to zejména z důvodu nutnosti zajistit nepřetržitý chod zdravotnického zařízení – pro tento účel není flexibilní určení pracovní doby vhodným způsobem, jak určit pracovní dobu zaměstnance.

2.2.4 Konto pracovní doby

Konto pracovní doby je pružným způsobem rozvržení pracovní doby – zaměstnanec nemá určenou pevnou pracovní dobu, ale zaměstnavatel mu práci přiděluje dle své aktuální potřeby. I v tomto případě však platí, že délka jedné směny nesmí přesáhnout 12 hodin.⁶⁷

Zavedení konta pracovní doby je možné jen na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu, přičemž tuto formu rozvržení práce není možné implementovat u zaměstnavatelů uvedených v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce – jedná se například o stát, územní samosprávné celky, státní fondy, příspěvkové organizace apod. (obecně tedy o zaměstnavatele, kteří vyplácí svým zaměstnancům plat).⁶⁸

Účelem konta pracovní doby je vyjít vstříc zaměstnavatelům, u nichž dochází k většímu výkyvu zakázek v průběhu kratšího časového období (přibližně týdne až měsíce). Ačkoli je tento institut výhodný pro zaměstnavatele, kteří mají v určitém období mnoho zakázek, a jindy mají naopak pro své zaměstnance práce málo, jeho problémem je složitá administrativa. Zaměstnavatel musí vést „účet pracovní doby zaměstnance“ a „účet mzdy zaměstnance“.

⁶⁵ § 85 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁶⁶ § 85 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁶⁷ § 83 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁶⁸ § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

V účtu pracovní doby zaměstnance vede zaměstnavatel evidenci:

- skutečně odpracované doby v jednotlivých dnech za týden,
- rozvrhu pracovní doby na jednotlivé pracovní doby,
- stanovení týdenní pracovní doby zaměstnance.

Účet mzdy zaměstnance je pak dokumentem, v němž zaměstnavatel eviduje měsíční vyplacené zálohy vůči zaměstnanci, který pracuje v režimu konta pracovní doby a vyúčtování mzdy v konkrétním vyrovnávacím období.⁶⁹

Pro splnění požadavků vycházejících ze zákoníku práce musí zaměstnavatel stanovit vyrovnávací období, v němž dojde k uplatnění pracovního konta. Stejně jako v případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby se jedná o 26, respektive o 52 po sobě následujících týdnů. V tomto vyrovnávacím období dochází k oddělení reálně odpracovaných hodin a odměny za ně – zaměstnanci tak náleží po celé období mzda ve stejné měsíční výši.⁷⁰

Poskytovatelé zdravotních služeb patří typicky mezi zaměstnavatele, kteří nesmí využívat konto pracovní doby, podle mého názoru by však ani při možnosti využívání konta pracovní doby u zdravotnických pracovníků nebyl o tuto formu rozvržení pracovní doby zájem, jelikož při současném nedostatku zdravotnických pracovníků nevzniká situace, kdy by zaměstnavatel neměl pro zaměstnance ve zdravotnictví dostatek práce.

2.3 Evidence pracovní doby ve zdravotnictví

V oblasti zdravotnictví je problematika evidence pracovní doby řešena velmi často. Povinnost zaměstnavatele vést evidenci pracovní doby vychází z ustanovení § 96 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého je zaměstnavatel povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce odpracované směny, práce přesčas, noční práce, doby v době pracovní pohotovosti a pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel.⁷¹

V praxi však dochází k nedůslednému rozlišování jednotlivých součástí pracovní doby – často zaměstnavatelé zaznamenávají pouze začátek a konec pracovní doby jako celku. Tato nedůslednost komplikuje kontrolování toho, zda

⁶⁹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Lucie MARELOVÁ. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4622-7, s. 71.

⁷⁰ BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 496.

⁷¹ § 96 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

jsou ze strany zaměstnavatele přestávky v práci a nepřetržitý odpočinek mezi směnami důsledně dodržovány. Dalším aspektem, který tato negativní praxe zaměstnavatelů komplikuje, je stanovení výše příplatků. V souvislosti s pracovní dobou ve zdravotnictví je významné zejména rozlišování odpracované doby v době pracovní pohotovosti a pracovní pohotovosti držené zaměstnancem.

Zákoník práce nekonkretizuje, jakým způsobem by měl zaměstnavatel evidenci pracovní doby vést – je tedy na úvaze zaměstnavatele, jak bude pracovní dobu evidovat. Platí však, že zvolená forma evidence však musí být dostatečně průkazná. Pro kvalitní a průkaznou evidenci pracovní doby je nutná součinnost samotného zaměstnance, přičemž zákon dokonce nevyklučuje, aby si zaměstnanec evidoval svou pracovní dobu samostatně.⁷² V praxi typicky vedou evidenci pracovní doby speciálně pověřeni zaměstnanci za pomoci elektronické evidence (čipy, magnetické karty). Je nutné vést evidenci pracovní doby pro každého zaměstnance zvlášť – není tedy možné, aby zaměstnavatel vedl evidenci pro více zaměstnanců najednou.⁷³

Klíčovým judikátem k evidenci pracovní doby je rozsudek Soudního dvora Evropské unie sp. zn. C-55/18, dle kterého musí jednotlivé členské státy uložit zaměstnavatelům povinnost zavést objektivní, spolehlivý a přístupný systém měření délky denní pracovní doby u každého zaměstnance.⁷⁴ Český zákoník práce však již před tímto rozhodnutím ukládal zaměstnavatelům povinnost vedení evidence pracovní doby u jednotlivých zaměstnanců, a to v širším rozsahu, než jaký stanovuje rozsudek Soudního dvora Evropské unie.

Z české judikatury lze zmínit rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1916/2004, kde soud konstatoval, že evidence pracovní doby musí být transparentní a musí z ní být jasné, kdy byla práce vykonávána, jestli zaměstnanec pracoval nařízený, či dohodnutý přesčas, jaká byla souhrnná délka pracovní doby a další skutečnosti podstatné pro nároky zaměstnance plynoucí z pracovní doby.⁷⁵

⁷² Ani v případě, kdy si vede evidenci pracovní doby zaměstnanec samostatně, nezprošťuje to zaměstnavatele odpovědnosti za případné porušení povinnosti určené zákoníkem práce.

⁷³ BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 519.

⁷⁴ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie sp. zn. C-55/18 ze dne 14. května 2019, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras v. Deutsche Bank SAE*.

⁷⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1916/2004 ze dne 5. listopadu 2004.

3 Noční práce ve zdravotnictví

Noční práce je upravena v ustanovení § 78 zákoníku práce. Jedná se o práci, kterou zaměstnanec vykonává v rámci své pracovní doby v době od desáté hodiny večerní do šesté hodiny ranní. Zákoník práce reflektuje směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES, stanovující v čl. 2 bodě 3 povinnost určit alespoň sedm hodin, jež budou považovány za noční dobu, přičemž tento časový úsek musí zahrnovat dobu mezi půlnocí a pátou hodinou ranní.⁷⁶ Zákoník práce je tedy přísnější než komunitární úprava, jelikož stanovuje noční dobu trvající osm hodin.

Z článku 8 směrnice lze vydedukovat, že ne každý zaměstnanec vykonávající noční práci je zároveň zaměstnancem, který pracuje v noci. Zaměstnancem pracujícím v noci je ten zaměstnanec, jenž odpracoval v rámci 24 po sobě jdoucích hodin minimálně tři hodiny v noci a zároveň tímto způsobem pracuje průměrně alespoň jednou týdně v rámci vyrovnávacího období 26 týdnů.⁷⁷ Toto rozlišení je důležité v tom kontextu, že zaměstnanci pracujícímu v noci přísluší vyšší úroveň ochrany – tato ochrana je reflektována například v ustanovení § 94 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého nesmí délka směny zaměstnance pracujícího v noci překročit osm hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.⁷⁸

Noční práce je náročná po fyzické i psychické stránce – někteří zaměstnanci mohou mít problémy s návykem na změnu denního rytmu, což se může negativně odrazit na psychické pohodě pracovníka a na jeho výkonnosti. V zájmu ochrany slabší smluvní strany je povinností zaměstnavatele zajistit zaměstnanci lékařské prohlídky poskytovatelem pracovně-lékařských služeb dle ustanovení § 94 odst. 2 zákoníku práce.⁷⁹ Zákonodárce v následujícím odstavci téhož ustanovení stanovil další povinnost zaměstnavatele směřující k ochraně zaměstnance pracujícího v noci, konkrétně jde o nutnost zabezpečení přiměřeného

⁷⁶ Čl. 2 bod 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

⁷⁷ Článek 8 směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

⁷⁸ § 94 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁷⁹ § 94 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

sociálního zajištění, kterým může být v praxi například poskytnutí kávovaru pro účely občerstvení zaměstnance.⁸⁰

Noční práce je nedílnou součástí pracovní doby zdravotnických pracovníků, jelikož chod zdravotnických zařízení je nutné udržet i během noci. Náplň noční práce zdravotnického pracovníka je determinována postavením pracovníka, oddělením, na kterém pracuje, a dále například odpracovanými roky. V následující podkapitole se budu zabývat nočními směnami ve zdravotnické praxi, které se nazývají službami.

3.1 Služby ve zdravotnictví

Ve zdravotnické praxi se služby člení na ty, po nichž jde zdravotnický pracovník domů a začíná mu běžet nepřetržitý odpočinek mezi dvěma po sobě následujícími směnami, a na ty, po nichž pracovník pokračuje další směnou. Výjimkou není praxe (ačkoli v tomto případě nelze hovořit o souladu se zákoníkem práce), že zdravotnický pracovník reálně vykonává práci nepřetržitě i 32 hodin.

Průzkum Sekce mladých lékařů České lékařské komory ozřejmil, jaká je praxe služeb v českých zdravotnických zařízeních. Podle tohoto průzkumu 23,2 % mladých lékařů (do 35 let) má průměrně deset nočních služeb měsíčně, přičemž 48,1 % lékařů pokračuje další směnou. Důvodem je skutečnost, že v České republice je nedostatek lékařů, přičemž je nutné zajistit nepřetržitý provoz zdravotnických zařízení – povinnosti se tak dělí mezi lékaře, kteří jsou k dispozici.⁸¹

Mošpanová ve svém publicistickém článku konstatuje, že aby se zdravotnické zařízení vyhnulo sankci za obcházení zákoníku práce, vykazují se služby po klasické směně do půlnoci jako práce přesčas. Zaměstnavatelé v tomto případě využívají zranitelnosti zaměstnance – začínajícího lékaře, který, pokud chce po vystudování vysoké školy začít pracovat v oboru na specializovaném oddělení, nemá příliš prostoru pro vyjednávání podmínek. Zaměstnanec je v některých případech na konci měsíce donucen podepsat formulář, dle kterého po každé službě odchází z pracoviště, což se neshoduje

⁸⁰ § 94 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁸¹ Lékařská komora České republiky. *Výzkum průzkumu Sekce mladých lékařů ČLK* [online]. [cit. 2022-04-05]. Dostupné z: https://www.lkcr.cz/doc/clanky_file/vysledky-pruzkumu-sekce-mladych-lekaru-clk-99522.pdf

s realitou. Ačkoli takové případy jsou podle všeho minoritní záležitostí, porušování zákoníku práce zdravotnickými zařízeními je poměrně běžné.⁸²

Je relevantní zabývat se otázkou, zda zdravotničtí pracovníci dokáží i po tak dlouhé době bdění, která není pro lidský organismus přirozená, udržet plnou pozornost a podávat plnohodnotné pracovní výkony. Touto otázkou se zabývali například Sanches a kol., kteří hodnotili vliv spánkové deprivace na mladé lékaře ve vztahu ke schopnosti koncentrace a psychomotoriku. U lékařů pracujících na dlouhé služby zjistili autoři akutní spánkovou deprivaci vyplývající z noční práce, což bylo spojeno se snížením pozornosti a koncentrace a s opožděnou reakcí na podněty. Tato skutečnost může potenciálně představovat hrozbu pro pacienta i pro zdraví lékaře a kvalitu jeho života.⁸³

Horáček a Brunovský upozorňují, že zdravotničtí pracovníci spí obvykle méně než doporučených sedm až devět hodin za noc, přičemž v nočních službách pracují často nepřetržitě. V této souvislosti autoři upozorňují na riziko nutkavých myšlenek společně s nespavostí – tyto poruchy spánku a cirkadiálního rytmu mohou mít negativní důsledky na zdraví a bezpečnost, případně mohou souviset i se zhoršenými funkcemi imunitního systému a zvýšeným počtem nehod a chyb zdravotníka. Autoři doporučují, aby byl u zdravotníků podporován kvalitní spánek – vhodné je například vystavení jasnému světlu 15 až 60 minut po probuzení, ranní cvičení či krátká zdřímnutí podporující bdělost, výkonnost a paměť.⁸⁴

⁸² MOŠPANOVÁ, Eva. „Začíná se nám to trochu hroutit.“ *Lékaři v nemocnicích pracují i 32 hodin v kuse, drsné podmínky je vyhánějí* [online]. Deník N, 11. 1. 2019 [cit. 2022-04-09]. Dostupné z: <https://denikn.cz/47344/zacina-se-nam-to-trochu-hroutit-lekari-v-nemocni-cich-pracuji-i-32-hodin-v-kuse-drsne-podminky-je-vyhaneji/>

⁸³ SANCHES, Inês a kol. Effects of Acute Sleep Deprivation Resulting from Night Shift Work on Young Doctors. *Acta Médica Portuguesa*. 2015, roč. 28, č. 4, s. 457–462. ISSN 1646-0758, s. 457.

⁸⁴ HORÁČEK, Jiří a Martin BRUNOVSKÝ. Role psychiatrie v podpoře duševního zdraví zdravotníků během pandemie covid-19. *Česká a slovenská psychiatrie*. 2021, roč. 117, č. 3, s. 109–110. ISSN 1212-0383, s. 110.

4 Práce přesčas ve zdravotnictví

V rámci ochrany zaměstnance stanovil zákoník práce na jedné straně maximální délku týdenní pracovní doby a na druhé straně minimální dobu odpočinku.⁸⁵ Práce přesčas je úsekem pracovní doby, jenž není součástí stanovené týdenní pracovní doby – z toho plyne, že práce přesčas je součástí doby odpočinku. Jedná se o práci, která může být zaměstnavatelem (až na zákonem stanovené výjimky) nařízena, a to i v situaci, kdy s tím zaměstnanec nesouhlasí. Práce přesčas je vykonávána mimo rozvrh pracovních směn – tedy před počátkem nebo na konci rozvržené pracovní doby.⁸⁶

Podle zákoníku práce je prací přesčas i taková práce, kterou vykonává zaměstnanec z vlastní vůle, mimo pracovní dobu a se souhlasem zaměstnavatele. Prací přesčas naopak není situace, kdy si zaměstnanec napracovává své pracovní volno, o které požádal.⁸⁷ Souhlas zaměstnavatele s přesčasovou prací bývá ve zdravotnictví obvykle udělován ústně při nástupu zaměstnance do zaměstnání ve formě příkazu opouštět pracoviště až po splnění všech přidělených pracovních úkolů.

V následujících podkapitolách se budu zabývat vybranými aspekty práce přesčas – konkrétně jejími podmínkami, rozsahem práce přesčas, tzv. dvojí práci ve vztahu k práci přesčas a výjimkami z přesčasové práce.

4.1 Podmínky pro výkon práce přesčas ve zdravotnictví

Při výkladu institutu přesčasové práce je třeba kromě obecných pracovněprávních zásad operovat i s podmínkami jejího stanovení. Tyto zásady a podmínky jsou zvláště podstatné právě ve zdravotnictví, kde hraje soustředěnost zdravotnických pracovníků podstatnou roli při výkonu jejich práce. Z tohoto důvodu je důležité zejména to, aby byly zajištěny bezpečné a uspokojivé podmínky výkonu práce zdravotnických pracovníků.

V následujících dvou podřazených kapitolách se budu zabývat aspektem výjimečnosti a vážnosti provozních důvodů zakládajících skutečnost přesčasové práce.

⁸⁵ § 90 a § 92 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁸⁶ § 78 odst. 1 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁸⁷ § 93 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

4.1.1 Výjimečnost

Výjimečnost je základním východiskem pro konání přesčasové práce.⁸⁸ Přesčasová práce tedy není prací zaměstnavatelem předem plánovanou, ale prací, která je ze své povahy nahodilá a vyvolaná neočekávatelnou nutností. Přesčasová práce by tedy měla být institutem, který bude ze strany zaměstnavatele využit pouze v situaci, která neumožňuje jiné řešení. Pro samotného zaměstnance pak přesčasová práce znamená nejen prodloužení jeho pracovní doby, ale vzhledem k nepřímé úměrnosti existující mezi délkou pracovní doby a doby odpočinku i zkrácení doby mezi jednotlivými pracovními směnami. Tato skutečnost může vést k tomu, že zaměstnanec nebude schopen dostatečně zregenerovat své fyzické a duševní síly a jeho soustředěnost bude oslabena. Přitom právě schopnost plně se soustředit a činit rychlá rozhodnutí je pro pracovníky ve zdravotnictví důležitá.

Výjimečný charakter přesčasové práce znamená, že by s ní zaměstnavatel neměl dopředu počítat. Práce přesčas tak není předmětem rozvrhu pracovní doby, jelikož není směnou ani její součástí. Zaměstnavatel však může využít rozvrh směn jako prostředek organizace pracovní doby k naplánování práce přesčas – v takovém případě však musí být přesčasová práce viditelně graficky i matematicky oddělena od pracovních směn. Dále lze z aspektu výjimečnosti práce přesčas vyvodit skutečnost, že zaměstnanci na ni nemají právní nárok. Zaměstnavatel tak může práci přesčas, a to nařízenou i dohodnutou, kdykoli zrušit, dokonce i v průběhu jejího výkonu. Tento krok nemá charakter překážky v práci na straně zaměstnavatele.⁸⁹

4.1.2 Vážné provozní důvody

Další podmínkou výkonu přesčasové práce je existence vážných provozních důvodů.⁹⁰ Vážné provozní důvody nejsou v zákoníku práce (ani v jiném právním předpisu, který by byl v tomto kontextu relevantní) blíže vysvětleny. Explanaci neposkytuje ani komentářová literatura, která doplňuje pouze to, že absence definice vážných provozních důvodů souvisí se skutečností, že jde o důvody natolik rozmanité, že není v možnostech zákona pojem vymezit.

⁸⁸ § 93 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁸⁹ ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-887-1, s. 159.

⁹⁰ § 93 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Vážnost provozních důvodů je třeba hodnotit až ve vztahu k předmětu činnosti zaměstnavatele.⁹¹

V praxi může být vážným provozním důvodem například sezónní charakter prací, kdy je nutné, aby co nejvíce zaměstnanců udělalo za kratší časové období co nejvíce práce. Obecně lze konstatovat, že musí jít o důvody kvalifikované, nikoli o běžné provozní důvody. Jako vážný provozní důvod lze označit krátkodobý výpadek zaměstnance, který je v zájmu udržení nepřetržitého provozu nutné vyřešit dočasnou přesčasovou prací jiných zaměstnanců, nikoli však dlouhodobé přetěžování zaměstnanců v případě, kdy by neutěšený stav na pracovišti vyřešilo přijetí dalšího zaměstnance. Existenci vážného provozního důvodu by měl prokazovat pouze zaměstnavatel.⁹²

Judikatura postihující definici vážných provozních důvodů není příliš rozsáhlá – například ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1561/2003 Nejvyšší soud uvedl, že vážnými provozními důvody jsou takové okolnosti, za kterých by byl znemožněn, narušen či vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele. Tento případ se týkal zaměstnankyně, která žádala o změnu pracovní doby z důvodu péče o dvě děti mladší než 15 let – poté, co se svou žádostí neuspěla, několikrát bez omluvy nepřišla do práce v pracovní době stanovené zaměstnavatelem. Na to reagoval zaměstnavatel okamžitým zrušením pracovního poměru, které následně Nejvyšší soud prohlásil za neplatné, a to zejména z toho důvodu, že zaměstnavatel nedokázal dostatečně prokázat existenci vážných provozních důvodů.⁹³

Nejvyšší soud výše prezentovanou charakteristiku vážných provozních důvodů konkretizoval v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 612/2006, kde konstatoval, že vážné provozní důvody lze vnímat jako stav, kdy by znemožnění, narušení nebo vážnému ohrožení řádného provozu zaměstnavatele nezabránilo přijetí jiného (dalšího) zaměstnance. Podle tohoto rozsudku Nejvyššího soudu lze za závažný provozní důvod chápat i personální situaci zaměstnavatele.⁹⁴ Definice vážných provozních důvodů akcentující skutečnost, že musí jít o takový stav, který by neodvrátilo přijetí jiného či dalšího zaměstnance, je podle mého názoru vhodnější pro reflektování první podmínky přesčasové práce, kterou je

⁹¹ ANDRAŠČÍKOVÁ, Marie a kol. *Zákoník práce. Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k l. 1. 2015*. Praha: Anag, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2, s. 171.

⁹² VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7, s. 240–242.

⁹³ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1561/2003 ze dne 17. prosince 2003.

⁹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 612/2006 ze dne 5. června 2007.

výjimečnost. Pokud bychom akceptovali stručnější definici založenou rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 1561/2003, mohli bychom dojít k tomu, že zaměstnavatel může využívat přesčasovou práci zaměstnance k odvrácení okolností narušujících, znemožňujících či ohrožujících jeho činnost na dlouhodobé bázi.

Ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1821/2013 Nejvyšší soud dále konstatoval, že při posuzování, jestli jsou na straně zaměstnavatele vážné provozní důvody, je rozhodný stav provozu zaměstnavatele v době, kdy dochází k posuzování skutečnosti. Přitom je třeba brát v úvahu povahu provozu, organizačně technické poměry zaměstnavatele, počet zaměstnanců a možnosti jejich vzájemného zastupování apod.⁹⁵ Rovněž tento poznatek považuji ve vztahu k posuzování závažnosti okolností vedoucích k přesčasové práci za podstatný – jiná je v tomto kontextu situace v podniku, který zaměstnává méně kvalifikované pracovníky, kteří se mohou v případě potřeby vzájemně zastupovat, jiná zase v případě podniku zaměstnávajícího vysoce kvalifikované pracovníky, kteří se s ohledem na povahu své práce vzájemně zastupovat nemohou.

S ohledem na širokou škálu determinantů, které je třeba zohlednit při hodnocení vážnosti provozních důvodů, je dle mého názoru vyloučena komplexní definice pojmu „vážné provozní důvody“ v rámci zákoníku práce – pokus o takovou zákonnou definici by pravděpodobně vedl k nadměrnému znevýhodnění zaměstnavatelů a k narušení principu flexikurity. Hodnocení závažnosti provozních důvodů ve specifických případech je v tomto ohledu třeba i nadále ponechat na soudní praxi.

4.2 Rozsah práce přesčas ve zdravotnictví

Limity práce přesčas jsou uvedeny v ustanovení § 93 zákoníku práce. Formulace těchto limitů respektuje komunitární úpravu obsaženou ve směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES, podle které nesmí průměrná délka pracovní doby pro období sedmi dnů včetně přesčasů překročit 48 hodin.⁹⁶ V této souvislosti pak zákoník práce ve svém ustanovení § 93 odst. 2 uvádí, že nařízená práce přesčas nesmí činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin

⁹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1821/2013 ze dne 7. září 2014.

⁹⁶ Čl. 6 písm. b) směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

v kalendářním roce.⁹⁷ Do této sumy není započítána přesčasová práce, za níž bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.⁹⁸

Nad výše uvedený rozsah může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci práci přesčas pouze s jeho souhlasem.⁹⁹ Ustanovení § 93 odst. 4 zákoníku práce konstatuje, že „*celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích*“.¹⁰⁰ Z této formulace lze dovodit, že zaměstnanec může vykonávat až 208 hodin přesčasové práce, tedy maximálně osm hodin přesčasové práce týdně v období 26 týdnů. Kolektivní smlouvou lze však toto období prodloužit až na 52 týdnů, celkový počet hodin přesčasové práce tak může dosáhnout až 416 hodin.¹⁰¹

V této souvislosti si pokládám otázku, zda by výše jmenované období 52 týdnů nemělo být v zákoně zkráceno v souvislosti s tím, že v praxi zaměstnanec v naprosté většině případů 52 týdnů nepracuje, jelikož čerpá dovolenou (případně se nachází v pracovní neschopnosti apod.). V zákoníku práce přitom není přítomno ustanovení, které by deklarovalo, že týden, ve kterém není práce konána, se do celkového počtu týdnů pro účely tohoto ustanovení nepočítá. *De lege ferenda* proto navrhuji tuto problematiku v zákoníku práce lépe ošetřit, aby bylo dosaženo vyšší ochrany zaměstnance.

Ve vztahu k pracovníkům ve zdravotnictví se budu blíže zabývat otázkou souhlasu zaměstnance s přesčasovou prací. Teoreticky by neměl být zaměstnanec k souhlasu s přesčasovou prací nucen a jeho nesouhlas by mu neměl být na újmu v jeho pracovněprávním vztahu. Na zaměstnance však může být vyvíjen neadekvátní nátlak nejen ze strany samotného zaměstnavatele, ale i jeho nadřízeným zaměstnancem či kolegy, kteří by v důsledku případného odmítnutí přesčasové práce museli tento výpadek kompenzovat. Nutnost souhlasu i výše zmíněné limity přesčasové práce jsou zdravotnickým zařízením na překážku v souvislosti s nedostatkem zdravotnického personálu – z tohoto důvodu dochází v nemalé míře k porušování (respektive obcházení) zákonných limitů pro přesčasovou práci hned několika cestami.

Jedna z možností, jak může zaměstnavatel obejít mantinely pracovního práva, vychází z ustanovení § 93 odst. 5 zákoníku práce. Zaměstnavatel v tomto

⁹⁷ § 93 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁹⁸ § 93 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁹⁹ § 93 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁰⁰ § 93 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁰¹ § 93 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

případě může vědomě nadužívat možnosti poskytnout pracovníkovi náhradní volno, načež se přesčasová práce, za kterou bylo údajně toto náhradní volno poskytnuto, nepočítá do maximálního počtu přesčasových hodin. Další možností, kterou může zaměstnavatel využít, je uzavírat se svými zaměstnanci dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, nebo s nimi uzavřít více pracovních smluv – o této problematice jsem již podrobněji referoval v jiné kapitole této práce. Proti této praxi se zákonodárce pokusil bojovat ustanovením § 34b odst. 2 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení je zakázáno, aby zaměstnanec vykonával v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele práce se stejným druhovým vymezením. Tato překážka však není pro zaměstnavatele absolutní – v praxi ji frekventovaně obcházejí.

Na tristní situaci související s nadměrným počtem přesčasových hodin u zdravotnických pracovníků poukazuje ve svém článku i David Garkisch, který konstatuje, že na základě provedené analýzy v některých nemocnicích pracují lékaři přes tisíc hodin přesčasů ročně. Toto nadměrné množství přesčasů je způsobeno nedostatkem zdravotnických pracovníků v kombinaci s nutností zajistit nepřetržitou službu a akutní zdravotní péči. Garkisch dále vypovídá o několika administrativních „tricích“, kterými je možné nadměrné množství přesčasů vykázat, a obejít tak zákon – konkrétně se jedná o dohodu o přesčasové práci, dohodu o provedené práci, smluvní platy, dvojí smlouvu zvlášť na vlastní zaměstnání a zvlášť na přesčasy nebo pohotovostní službu s dosažitelností lékaře do pěti minut, která je však vykazovaná takovým způsobem, jako by pracovník nebyl přítomen na pracovišti. Některé přesčasové hodiny nejsou propláceny zaměstnancům v plné výši, ale jsou vedené jako tzv. čekání na práci. Autor konstatuje, že inspektoráty práce přesčasovou práci zdravotnických pracovníků téměř vůbec nekontrolují.¹⁰²

K signifikantnímu nárůstu přesčasové práce v případě zdravotnických pracovníků došlo zejména v souvislosti s pandemií onemocnění SARS-CoV-2, kdy se naplno projevil obecný nedostatek zaměstnanců ve zdravotnictví. Tato krize ukázala nebezpečí nadměrné zátěže zdravotníků – Horáček a Brunovský se na tuto problematiku zaměřili ve svém výzkumu, v rámci kterého zjistili, že mezi zdravotnickými pracovníky ošetřujícími pacienty s covid-19 byla v 50 % případů identifikována deprese, ve 45 % úzkost, v 34 % nespavost a v 72 % distres. Dále

¹⁰² GARKISCH, David. Krize v nemocnicích. *Tempus Medicorum*. 2019, roč. 28, č. 2, s. 3–7. ISSN 1214-7524, s. 6–7.

byl potvrzen nárůst anxiety, insomnie, strádání a OCD symptomů. Tyto symptomy mohou přetrvávat měsíce i několik let – autoři konstatují, že v této souvislosti je nutné nastavení adekvátního managementu podpory duševního zdraví zdravotnických pracovníků.¹⁰³

4.2.1 Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví

V rámci této podřazené kapitoly realizuji stručnou historickou odbočku, která však není samoučelná – dokládá, jakým způsobem se vyvíjel postoj zákonodárce k problematice pracovní doby zdravotnických pracovníků a jak v tomto ohledu zákoník práce ovlivnilo komunitární právo.

Mezi 1. říjnem 2008 a 31. prosincem 2013 byl v zákoníku práce (konkrétně v ustanovení § 93a) zakotven institut tzv. dohodnuté práce přesčas, jenž byl do českého právního řádu implementován zákonem č. 294/2008 Sb. Cílem tohoto institutu bylo napomoci řešení nedostatku pracovních sil ve zdravotnictví. Zákonodárce v tomto případě využil článek 22 směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, umožňující za jistých podmínek odchýlit se od maximální délky týdenní pracovní doby.¹⁰⁴ Existence tohoto institutu tedy byla umožněna režimem opt-out, umožňujícím stanovit délku pracovní doby nad požadavek 48 hodin za týden při splnění určitých podmínek.

Další dohodnutá práce přesčas v konkrétních případech navyšovala limity práce přesčas ve zdravotnictví – mohla být však uplatněna jen v nepřetržitém provozu a ve vybraných zdravotnických zařízeních.¹⁰⁵ Tato úprava umožnila vykonávat další dohodnutou práci přesčas v průměru až do výše osmi hodin týdně (v případě záchranné služby až 12 hodin týdně) v průběhu vyrovnávacího období stanoveného v maximální délce 26, případně 52 po sobě následujících týdnů.¹⁰⁶ Aby mohla být další dohodnutá práce ve zdravotnictví praktikována, bylo třeba písemné dohody – zákonodárce tedy zvolil přísnější úpravu než v případě ustanovení § 93 zákoníku práce, kde není pro dohodu mezi zaměstnancem

¹⁰³ HORÁČEK, Jiří a Martin BRUNOVSKÝ. Role psychiatrie v podpoře duševního zdraví zdravotníků během pandemie covid-19. *Česká a slovenská psychiatrie*. 2021, roč. 117, č. 3, s. 109–110. ISSN 1212-0383, s. 109.

¹⁰⁴ Článek 22 Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby.

¹⁰⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4, s. 257.

¹⁰⁶ Již zrušený § 93a odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

a zaměstnavatelem o práci přesčas vyžadována písemná forma. Tato dohoda mohla být zrušena okamžitě ve lhůtě tří měsíců od jejího sjednání, případně mohla být vypovězena s patřičnou výpovědní lhůtou.¹⁰⁷

Ačkoli další dohodnutá práce přesčas již nemůže být ve vztahu ke zdravotnickým pracovníkům *de iure* uplatňována, v praxi je zákoník práce v oblastech pracovní doby ve zdravotnictví obcházen či přímo porušován. Na příkladu další dohodnuté práce přesčas je evidentní, že pro řešení problému s přetěžováním zdravotnických pracovníků nedostačuje pouhá legislativní změna. I přesto, že byla úprava přesčasové práce ve vztahu ke zdravotnickým pracovníkům zpřísněna (respektive došlo k harmonizaci s komunitárním právem), praxi v českých zdravotnických zařízeních tato skutečnost nezměnila. Podle mého názoru je nutné, aby v tomto případě byly změny v oblasti zákona podpořeny hlubší systémovou změnou. Zdravotnický sektor je dle mého názoru v tomto ohledu unikátní – pro celou společnost je podstatné, aby byla zachována nepřetržitá provozní doba některých zdravotnických zařízení, což tato zdravotnická zařízení v podstatě nutí obcházet zákoník práce. Obzvláště závažná byla situace v době kulminace pandemie SARS-CoV-2. V této souvislosti bylo pro zaměstnavatele lepší označovat výkon práce dalece překračující limity stanovené zákoníkem práce jako přesčasovou práci (ačkoli se o práci přesčas *de facto* nejedná), než ji vést v evidenci jako běžnou pracovní dobu – zatímco v prvním případě se zaměstnavatel dostává do rozporu s ustanovením § 93 zákoníku práce, v druhém případě s ustanovením § 79 téhož zákona.

4.3 „Dvojitá práce“ ve vztahu k práci přesčas ve zdravotnictví

Jak jsem výše konstatoval, jedním ze způsobů, jak zaměstnavatelé v praxi obcházejí zákonné limity přesčasových hodin, je tzv. dvojitá práce. Vzhledem k tomu, že tento způsob řešení situace s nadměrným množstvím přesčasů je ve zdravotnictví poměrně hojně praktikován, považuji za vhodné analyzovat tuto praxi podrobněji. Z pohledu zdravotnických zařízení může dvojitá práce představovat na první pohled zákonné řešení nedostatku zdravotnických pracovníků – formálně sice nedochází k porušování relevantních ustanovení zákoníku práce, pracovníci jsou však dlouhodobě přetěžováni, což není v souladu se zájmy společnosti.

¹⁰⁷ Již zrušený § 93a odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Je otázkou, proč zdravotničtí pracovníci na plošné porušování a obcházení zákoníku práce přistupují. Důvodů je pravděpodobně více – může jít o pocit osobní odpovědnosti vůči pacientům nebo o pocit kolegiality – pokud totiž zdravotník odmítne sloužit směny navíc, o to více budou muset sloužit jeho kolegové. Mnozí ze zdravotníků jsou na tomto systému závislí ekonomicky. Jejich platy a mzdy, které jsou v médiích prezentovány v horentních sumách bez patričního kontextu, jsou vykoupeny desítkami a stovkami hodin přesčasů. Začínající zdravotník by si bez sloužení množství přesčasů dokázal pouze obtížně zajistit důstojný životní standard.

Není neobvyklé, že v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr je sice druh práce na první pohled vymezen odlišně od druhu práce, který je uveden v pracovní smlouvě, při bližším zkoumání charakteru pracovněprávního vztahu však vyjde najevo, že odlišné vymezení druhu práce je pouze domnělé a neodpovídá skutečnosti. Pro konkrétní příklad můžeme uvést rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 3 Ads 11/2011, který se otázkou dvojí práce zabýval v rámci posuzování kasační stížnosti. V tomto případě zaměstnavatel zanesl do pracovní smlouvy se zaměstnankyní (lékařkou) druh práce „lékařka“, přičemž dle náplně práce měla tato činnost zahrnovat i zajištění ústavní pohotovostní služby. Paralelně uzavřel zaměstnavatel s toutéž zaměstnankyní dohodu o pracovní činnosti, ve které jako pracovní činnost uvedl zabezpečení provozu v noční době a ve svátky. Soud dospěl k závěru, že druh práce v pracovní smlouvě se v podstatné míře překrýval s prací, která byla vykonávána na základě dohody o pracovní činnosti. Z tohoto důvodu byla tato dohoda označena za neplatnou.¹⁰⁸

Z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1573/2012 lze vydedukovat, že pokud zaměstnavatel uzavírá dva pracovní poměry se stejným zaměstnancem, nesmí se jednat o prosté doplnění pracovní náplně, jako tomu bylo v rámci případu prezentovaného v předcházejícím odstavci. Dále Nejvyšší soud upozornil, že práva a povinnosti vyplývající z paralelních pracovních poměrů je nutné v každém případě posuzovat samostatně.¹⁰⁹ S tímto závěrem se ztotožňuji, nicméně je evidentní, že v praxi není zaměstnavateli respektován. Ačkoli jsou zaměstnavatelé často velmi kreativní, co se obcházení ustanovení § 34b odst. 2

¹⁰⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky sp. zn. 3 Ads 11/2011 ze dne 23. března 2011.

¹⁰⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1573/2012 ze dne 11. června 2013.

zákoníku práce týče, takové konání s cílem obcházení mantinelů stanovených ze strany zákoníku práce jde proti principu ochrany zaměstnance jakožto slabší strany pracovněprávního vztahu a nemělo by být tolerováno.

4.4 Výjimky z práce přesčas ve zdravotnictví

Zákoník práce stanovuje několik výjimek z možnosti zaměstnavatele nařídit pracovníkovi přesčasovou práci – konkrétně se jedná o zaměstnance s kratší pracovní dobou, těhotné zaměstnankyně, zaměstnance pečující o dítě mladší jednoho roku a o mladistvé zaměstnance, jimž je ze strany zákoníku práce konstantně poskytována zvýšená ochrana.

Situaci zaměstnance pracujícího v režimu sjednané kratší pracovní doby řeší zákoník práce ve svém výkladovém ustanovení § 78 odst. 1 písm. i). Tato úprava se týká případů, kdy je suma odpracovaných hodin menší než stanovená týdenní pracovní doba. Zaměstnavatel dle této úpravy nemůže nařídit přesčasovou práci zaměstnancům s kratší pracovní dobou – zákoník práce však v souladu s principem flexikurity (a zásadou smluvní volnosti) umožňuje, aby si zaměstnavatel a zaměstnanec přesčasovou práci individuálně dohodli. Zaměstnanec v tomto případě dle zákoníku práce vykonává práci přesčas až poté, co překročí stanovenou týdenní pracovní dobu.¹¹⁰ Z této úpravy lze dovodit, že pokud zaměstnanec vykonává práci nad rámec sjednané kratší pracovní doby, ale pod stanovenou týdenní pracovní dobou, nekoná *de facto* přesčasovou práci, a nemusí tedy dávat zaměstnavateli svůj souhlas.¹¹¹

Obdobně zaměstnanci pečující o dítě mladší jednoho roku mohou vykonávat přesčasovou práci pouze se svým souhlasem – zaměstnavatel jim ji nesmí nařídit.¹¹² Toto ustanovení je dle mého názoru pozitivním příkladem flexikurity v českém pracovním právu – na jedné straně je zaměstnanec chráněn před nařizováním přesčasové práce, která by mohla být překážkou v řádném plnění jeho rodičovských povinností, na druhou stranu má zaměstnanec možnost zlepšit svou ekonomickou situaci přesčasovou prací v případě, že má zajištěnou péči o dítě a má vůli práci přesčas vykonávat. Myslím, že tato úprava poskytující

¹¹⁰ § 78 odst. 1 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹¹¹ Pokud je tedy u zaměstnavatele stanovena pracovní doba ve výši 40 hodin týdně, přičemž zaměstnanec má sjednanou kratší pracovní dobu o rozsahu 30 hodin týdně, v případě, že v daném týdnu odpracuje tři hodiny navíc, přísluší mu za tyto tři hodiny práce pouze stanovená mzda, jelikož se dle zákoníku práce nejedná o přesčasovou práci. O práci přesčas by se v tomto případě jednalo až poté, co by zaměstnanec překročil 40hodinovou týdenní pracovní dobu.

¹¹² § 241 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

zaměstnancům s malými dětmi možnost dostatečné flexibility i ochrany je stanovena vhodným způsobem.

V případě těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců mladších než 18 let¹¹³ platí absolutní zákon přesčasové práce, tyto dvě skupiny zaměstnanců tedy nemohou vykonávat práci přesčas ani se svým výslovným souhlasem. Zde je evidentní silný vliv ochranné funkce pracovního práva, který poskytuje adekvátní ochranu zvláště zranitelným skupinám zaměstnanců. V případě těhotných zaměstnankyň by přesčasová práce mohla mít negativní vliv na zdraví ženy a plodu, u zaměstnanců mladších než 18 let je zase třeba dbát na jejich tělesný a duševní vývoj, který s ohledem na jejich věk stále probíhá a mohl by být přetěžováním v zaměstnání negativně ovlivňován.

¹¹³ § 241 odst. 3 a § 245 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

5 Pracovní pohotovost ve zdravotnictví

Na pracovní pohotovost lze pohlížet v zásadě dvěma možnými způsoby – buď můžeme tento institut chápat jako ekonomicky výhodný a operativní prostředek zaměstnavatele k dosažení cílů jeho činnosti, nebo jako zásadní zásah do soukromí a doby odpočinku zaměstnance. Ve směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES definici pracovní pohotovosti nenalezneme – v současné době je již tento nedostatek satureován judikaturou Soudního dvora Evropské unie, zpočátku však absence výstižné definice působila problémy a implikovala nutnost interpretačního zásahu Soudního dvora.

Důvodem, proč nebyla definice pracovní pohotovosti do textu směrnice zakomponována, lze spatřovat ve snaze o zachování jisté míry nezávislosti národních úprav specifických aspektů pracovní doby.¹¹⁴ Lyčka k této problematice konstatuje, že otázka pracovní pohotovosti byla v minulosti zejména v kontextu postavení zdravotnických pracovníků vnímána jako tak citlivá záležitost, že nebyla explicitně zakotvena a čekala na své řešení až v rámci výkladu základních ustanovení relevantních směrnic upravujících pracovní dobu.¹¹⁵

Pracovní pohotovost, která je upravena ve výkladovém ustanovení § 78 zákoníku práce, je institutem, který má své místo v provozech, v nichž se může vyskytnout naléhavá potřeba výkonu práce zaměstnancem nad rámec jeho pracovní doby. Jedná se o dobu, během níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce, která je vykonávána v situaci naléhavé potřeby dle pracovní smlouvy nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn.¹¹⁶ Podstatným znakem pracovní pohotovosti je skutečnost, že se jedná o případný výkon práce – k faktickému výkonu práce dojít nemusí.

Neščáková doplňuje, že pracovní pohotovost je specifickou dobou odpočinku. Z toho lze dovodit, že pracovní pohotovost může zaměstnanec držet

¹¹⁴ KOTTNAUER, Antonín, Radana GOGOŤVÁ a Václav SLÁDEK. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. Olomouc: ANAG, 2009. ISBN 978-80-7263-536-8, s. 26.

¹¹⁵ LYČKA, Martin. Vorel a ti druzí: Jak může komunitární právo ovlivnit praxi českého pracovněprávního zákonodárství? *Právní rozhledy*. 2009, č. 13, s. 464–471. ISSN 1210-6410, s. 464.

¹¹⁶ BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 475.

jen mimo pracovní dobu.¹¹⁷ V tomto kontextu se jeví jako relativně zbytečné ustanovení § 95 odst. 3 zákoníku práce, kde je konstatováno, že pokud nedojde k výkonu práce v rámci pracovní pohotovosti, nezapočítává se pracovní pohotovost do pracovní doby – to však můžeme vyvodit již ze samotné definice tohoto institutu.¹¹⁸

Výše jsem pracovní pohotovost označil za specifickou dobu odpočinku. Specifičnost je v tomto případě dána tím, že zaměstnanec nemůže zcela volně disponovat se svým volným časem – na druhou stranu zaměstnavatel sice není oprávněn s tímto časem operovat, má však možnost práci v období pracovní pohotovosti nařídit. Pokud vnímáme dobu odpočinku jako dobu, kdy může zaměstnanec využívat svůj volný čas zcela bez závislosti na povinnostech souvisejících s pracovněprávním vztahem, nelze pracovní pohotovost zcela podřadit pod dobu odpočinku: zaměstnanec totiž nemůže disponovat se svým volným časem zcela volně, nemůže například požívat alkoholické nápoje, odcestovat do zahraničí, nezvedat mobilní telefon apod. V této souvislosti se nabízí otázka, zda by neměl zákonodárce pracovní pohotovost odlišovat od pracovní doby i od doby odpočinku. Pracovní pohotovost totiž *de facto* představuje jakýsi mezistupeň mezi pracovní dobou a dobou odpočinku.¹¹⁹

Dalším příkladem, který dle mého názoru implikuje nutnost definice jakéhosi mezistupně mezi pracovní dobou a dobou odpočinku, jsou dva rozsudky Soudního dvora Evropské unie, konkrétně rozsudky ve věci C-344/19¹²⁰ a C-580/19¹²¹, které se zjednodušeně řečeno zabývaly otázkou, kdy je doba v režimu pracovní pohotovosti již pracovní dobou. Věc C-344/19 se týkala případu odborného technika, který kromě 12 hodin pracovní doby držel denně šestihodinovou pracovní pohotovost, kdy se musel v situaci naléhavé potřeby ve lhůtě do jedné hodiny vrátit do střediska nacházejícího se na vrcholu slovinské hory – vzhledem k obtížné přístupnosti svého pracoviště to pro něj znamenalo nutnost zdržovat se ve služebním bytě, kde však neměl možnost zvolit si takové volnočasové aktivity, na které byl zvyklý ve svém obvyklém bydlišti. Věc

¹¹⁷ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 v praxi*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4629-6, s. 259.

¹¹⁸ Viz též GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 392.

¹¹⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7, s. 232.

¹²⁰ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie sp. zn. C-344/19 ze dne 9. března 2021, D. J. v. Radiotelevizija Slovenija.

¹²¹ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie sp. zn. C-580/19 ze dne 9. března 2021, RJ v. Stadt Offenbach am Main.

C-580/19 se týkala hasiče, který se musel v rámci své pracovní pohotovosti zdržovat v takové vzdálenosti od svého pracoviště, aby se mohl ve lhůtě 20 minut dostavit na hranici města se zásahovým oblekem a služebním vozidlem. Oba tyto zaměstnanci měli za to, že by jim jejich zaměstnavatelé měli proplácet pracovní pohotovost jako standardní pracovní dobu, a to vzhledem k nadměrné míře zásahu do jejich možnosti disponovat se svým volným časem. Soudní dvůr konstatoval, že doba pracovní pohotovosti musí být klasifikována buď jako pracovní doba, nebo jako doba odpočinku. Pokud musí zaměstnanec zůstat v době pracovní pohotovosti na pracovišti (které je odlišné od adresy jeho bydliště), je tato doba automaticky kvalifikována jako doba pracovní. Stejně tak musí být klasifikována jako pracovní doba taková pracovní pohotovost, kdy omezení uložená zaměstnanci objektivně a velmi významně ovlivňují jeho možnost volně disponovat se svým časem a věnovat se svým zájmům. Za účelem posouzení, jestli doba pracovní pohotovosti představuje pracovní dobu, mohou být v úvahu brána jen taková omezení, která jsou zaměstnanci uložena ze strany vnitrostátních právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo zaměstnavatele – obtíže způsobené v důsledku přírodních živlů či svobodné volby zaměstnance jsou tedy irelevantní. Jak vyplynulo z obou rozsudků, pokud není pracovní pohotovost spojena s pobytem na pracovišti zaměstnavatele, je třeba posuzovat každou situaci individuálně s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem.

Klíčovou je otázka, jestli skutečně v době pracovní pohotovosti k výkonu práce dojde. Pokud ano, přísluší zaměstnanci za tuto práci odměna. V případě, že je tato práce vykonána za splnění podmínek pro přesčasovou práci, tedy nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby, jedná se o výkon práce přesčas; v této situaci je třeba zahrnout odpracovaný čas do přesčasových limitů.¹²² Jestli však k výkonu práce nedojde, nezapočítá se doba pracovní pohotovosti do pracovní doby, ale započítá se do doby odpočinku.¹²³

V oblasti zdravotnictví se pracovní pohotovost typicky týká vysoce kvalifikovaných lékařů, jejichž znalosti a schopnosti nelze nahradit prací jiného lékaře ve zdravotnickém zařízení. To, zda skutečně dojde v době pracovní pohotovosti k výkonu práce, závisí na vnějších skutečnostech – konkrétně na tom, jestli v době pracovní pohotovosti konkrétního lékaře dojde k takovému ohrožení

¹²² BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 211.

¹²³ § 95 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

zdraví nebo života pacienta, které zavdává naléhavou nutnost jejich odborného zásahu. Konkrétním případem může být neurochirurg, u něž závisí naplnění držené pracovní pohotovosti na skutečnosti, zda dojde ke zranění centrální nervové soustavy pacienta v takové míře, která indikuje nutnost promptního zásahu tohoto specialisty. Pokud však nebude okamžitý zásah nutný, nebo pacienta zvládne ošetřit i jiný lékař, který zrovna vykonává na daném oddělení práci, pak se pracovní pohotovost daného lékaře-neurochirurga ve výkon práce nezmění.

Pro komplexnější pochopení institutu pracovní pohotovosti považují za potřebné blíže se zabývat definičními znaky pracovní pohotovosti – konkrétně se jedná o znak naléhavé potřeby a práce nad rámec rozvrhu pracovní doby, přičemž nutná je i jejich vzájemná provázanost. Naléhavost práce je zásadní proto, že pokud by zaměstnanec vykonával předem naplánovanou práci, jednalo by se logicky o součást pracovní směny. Pokud by byl výkon pracovní pohotovosti předem naplánovaný, postrádal by samotný institut pracovní pohotovosti smysl. Ve vztahu ke zdravotnictví lze navíc konstatovat, že plánování výkonu práce v rámci pracovní pohotovosti by bylo nereálné, jelikož nelze dopředu odhadovat, kdy bude třeba vysoce odborného zásahu daného lékařského specialisty. Této problematice se věnoval Nejvyšší soud ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2845/2004 ze dne 15. listopadu 2005, kde konstatoval, že o pracovní pohotovost se nejedná, pokud není dodržena podmínka naléhavé potřeby práce za současného dodržení podmínky práce nad rámec rozvrhu směn.¹²⁴

Pracovní pohotovost je vykonávána vždy nad rámec pracovních směn a mimo pracovní dobu.¹²⁵ Jelikož se má za to, že zaměstnanec v době pracovní pohotovosti a priori nepracuje, požaduje zákoník práce v ustanovení § 78 odst. 1 písm. h), aby byla pracovní pohotovost držena na dohodnutém místě mimo pracoviště zaměstnance, respektive mimo všechny jeho objekty a pracoviště.¹²⁶ V praxi se zaměstnavatelé často setkávají s problémy spojenými s evidencí pracovní doby. Mnohdy je velmi těžké zjistit přesný čas, kdy pracovník přestal držet pracovní pohotovost a začal s faktickým výkonem práce.

¹²⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2845/2004 ze dne 15. listopadu 2005.

¹²⁵ BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 213.

¹²⁶ § 78 odst. 1 písm. h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zaměstnavatel je při nařizování pracovní pohotovosti povinen brát v úvahu ochranu zdraví zaměstnance. Pracovník v tomto kontextu nemůže držet pracovní pohotovost v situaci, kdy by došlo k narušení doby, která mu připadá na nepřetržitý odpočinek v práci, nebo pokud by byly překročeny zákonné limity pro přesčasovou práci. V souvislosti s prvkem security v českém pracovním právu je třeba myslet na to, že i v situaci, kdy k faktickému výkonu práce v době pracovní pohotovosti nedojde, byl pracovník omezován ve svobodném trávení svého volného času. V případě vysoce specializovaných lékařů je nepřípustné, aby v době pracovní pohotovosti, kdy mohou být kdykoli přivoláni k záchraně lidského života, například požívali alkohol. Rovněž je pro takového pracovníka nemyslitelné, aby v době pracovní pohotovosti odjel do vzdálenějšího města navštívit rodinu – taková cesta by mu mohla znemožnit v případě nutnosti včas přijet zpět na pracoviště. Z výše uvedených důvodů je spravedlivé, aby byla zaměstnanci jeho (byť jen částečná) ztráta možnosti volby způsobu trávení volného času ze strany zaměstnavatele vykompenzována – dle ustanovení § 140 zákoníku práce náleží zaměstnanci odměna ve výši minimálně 10 % jeho průměrného výdělku.¹²⁷ Pokud k výkonu práce dojde, náleží podle ustanovení § 95 odst. 2 zákoníku práce zaměstnanci mzda nebo plat v jeho obvyklé výši. Za určitých okolností (práce o víkendu, v noci) vzniká zaměstnanci právo na příplatky. Tuto skutečnost ve své judikatuře potvrdil i Soudní dvůr EU – konkrétně se jedná o rozhodnutí sp. zn. C-437/05 ze dne 11. ledna 2007.¹²⁸

5.1 Dohoda o pracovní pohotovosti ve zdravotnictví

Kromě požadavku naléhavé potřeby je dalším nutným předpokladem výkonu pracovní pohotovosti existence dohody o pracovní pohotovosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.¹²⁹ Z tohoto ustanovení lze vyvodit, že alespoň teoreticky by případný nesouhlas zaměstnance s výkonem pracovní pohotovosti neměl mít negativní dopad na jeho pracovněprávní vztah. V tomto případě se totiž nejedná o porušení pracovních povinností pracovníka.

Jelikož ustanovení § 95 zákoníku práce nestanovuje konkrétní požadavky na formu dohody o pracovní pohotovosti, lze dovodit, že tuto dohodu je možné

¹²⁷ BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 691.

¹²⁸ Usnesení Soudního dvora Evropské unie sp. zn. C-437/05 ze dne 11. ledna 2007, Jan Vorel proti Nemocnice Český Krumlov.

¹²⁹ § 95 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

sjednat písemně i ústně. Pro právní jistotu obou stran pracovní smlouvy lze však doporučit, aby byla dohoda o pracovní pohotovosti uzavřena v písemné formě. Je nutné, aby zaměstnavatel uzavřel dohodu o pracovní pohotovosti zvláště s každým zaměstnancem, který ji bude vykonávat.¹³⁰

Zákoník práce blíže nespécifikuje, v jakém časovém rozmezí před samotným výkonem práce v rámci pracovní pohotovosti musí být dohoda o pracovní pohotovosti sjednána. V případě, že strany uzavřou dohodu *ad hoc*, tedy bezprostředně před nařízením naléhavé práce zaměstnavatelem, bude se jednat o nařízenou přesčasovou práci za předpokladu, že půjde o práci nad rámec rozvrhu pracovních směn a nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Lze tedy doporučit sjednání dohody o pracovní pohotovosti alespoň před ukončením směny, po níž by mělo následovat držení pracovní pohotovosti.

Pokud vznikla mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem platná dohoda o pracovní pohotovosti, je zaměstnanec povinen pracovní pohotovost držet. Nenastoupí-li zaměstnanec k výkonu naléhavé práce, jedná se o porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru, s čímž jsou spojeny různé negativní důsledky pro pracovníka. Pokud však nebyla pracovní pohotovost mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem předem domluvena, přičemž zaměstnavatel v případě naléhavé potřeby požaduje po zaměstnanci výkon práce nad rámec stanoveného rozvrhu pracovních směn, vystavuje se hrozbě sankce ze strany inspekce práce. S ohledem na tyto skutečnosti lze znovu doporučit písemnou formu dohody o pracovní pohotovosti.

Dohoda o pracovní pohotovosti standardně obsahuje další ujednání – zejména se jedná o rozsah pracovní pohotovosti, reakční dobu zaměstnance nebo o dojezdovou dobu na pracoviště.¹³¹ K dojezdové době na pracoviště se vyjádřil Soudní dvůr Evropské unie ve svém rozsudku sp. zn. C-518/15 ze dne 21. února 2018 ve věci *Ville de Nivelles v. Rudy Matzaka*, kde konstatoval, že doba pracovní pohotovosti, kterou tráví zaměstnanec doma s povinností reagovat na případné povolání svého zaměstnavatele do několika minut, musí být považována za pracovní dobu s ohledem na to, že volný čas zaměstnance je výrazně omezen.¹³²

¹³⁰ BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 517.

¹³¹ Tamtéž, s. 517.

¹³² Rozsudek Soudního dvora Evropské unie sp. zn. C-518/15 ze dne 21. února 2018, *Ville de Nivelles v. Rudy Matzaka*.

K tématu lze uvést i náleží Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1854/20 z 18. října 2019, který reagoval na rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3521/2019, v němž tento řešil případ letištního hasiče, který musel být na svém pracovišti připraven neustále k případnému zásahu – v situaci požáru musel zasáhnout nejpozději do tří minut i na nejvzdálenějším místě letiště, a to i v době plánovaných přestávek určených na jídlo a oddech. Hasič měl za to, že tyto přestávky by mu měly být propláceny. Nejvyšší soud konstatoval, že zaměstnanec fakticky nikdy nebyl povolán k zásahu v průběhu přestávky na oběd, z toho důvodu pak usoudil, že není důvod jej za tyto přestávky odměňovat. Ústavní soud však konstatoval, že doba, po kterou je zaměstnanec připraven k zásahu, je pracovní dobou bez ohledu na to, jestli k zásahu reálně dojde či nikoli. Odměnu si v tomto případě zaslouhuje již jen pouhá připravenost zasáhnout, nikoli zásah samotný. Soud použil analogii, podle které dostane pracovník ostrahy objektu zapláceno i za směny, kdy se nikdo do objektu nepokusil vloupat. Z práva na spravedlivou odměnu za práci dle článku 28 Listiny základních práv a svobod (jakožto součásti ústavního pořádku) pak plyne právo zaměstnance na přiměřenou odměnu za dobu, během níž je zaměstnavateli k dispozici, připraven okamžitě zasáhnout na místě zaměstnavatelem určeném. Podle Ústavního soudu může být neplacenou dobou odpočinku jen taková doba, s níž může zaměstnanec nakládat dle vlastní úvahy a kdy nemusí být zaměstnavateli k dispozici.¹³³ Tento případ lze analogicky vztáhnout i na problematiku pracovní pohotovosti u zdravotnických pracovníků.

V následujících podkapitolách se budu blíže zabývat problematikou místa výkonu pracovní pohotovosti a rozsahu pracovní pohotovosti – jedná se o aspekty, které mohou být rovněž upraveny v rámci dohody o pracovní pohotovosti, jinak řečeno, jejich implementaci lze do tohoto dokumentu pro větší právní jistotu stran doporučit.

5.2 Místo výkonu pracovní pohotovosti ve zdravotnictví

Jak již bylo konstatováno výše, pracovní pohotovost obvykle není možné vykonávat na pracovišti zaměstnavatele.¹³⁴ K místu výkonu pracovní pohotovosti se vyjádřil i Soudní dvůr Evropské unie ve svém rozsudku sp. zn. C-151/02 ze dne

¹³³ Nález Ústavního soudu České republiky sp. zn. II. ÚS 1854/20 ze dne 18. října 2021.

¹³⁴ § 78 písm. h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

9. září 2003 ve věci Landeshauptstadt Kiel proti Norbertu Jaegerovi. Tento případ se týkal německého lékaře, jehož hlavní pracovní náplní byla pracovní pohotovost. Ta v tomto případě zahrnovala povinnost zaměstnance zdržovat se na místě určeném zaměstnavatelem, být neustále připraven k výkonu práce, ale službu vykonávat až na výslovný pokyn zaměstnavatele. Soudní dvůr konstatoval, že pracovní pohotovost, kterou zaměstnavatel drží na pracovišti svého zaměstnavatele, je nutné považovat za pracovní dobu v celém jejím rozsahu. Tím Soudní dvůr reflektoval skutečnost, že omezení dispozice zaměstnance s jeho volným časem je v případě výkonu takové pracovní pohotovosti prakticky stejné, jako kdyby fakticky vykonával práci. Na tom nic nemění ani fakt, že daný lékař může na pracovišti v průběhu doby pracovní pohotovosti odpočívat.¹³⁵

K odstavci výše lze dodat, že fakt, že pracovní pohotovost nemůže být vykonávána v místě pracoviště zaměstnavatele, je reakcí právě na zmíněný rozsudek Soudního dvora Evropské unie. Předcházející tuzemská právní úprava, tedy zákoník práce z roku 1965, výkon pracovní pohotovosti na pracovišti dovoľovala, a to konkrétně v ustanovení § 95 odst. 1.¹³⁶ Současná právní úprava pracovní pohotovosti blíže nespecifikuje, kde je možné pracovní pohotovost držet – v souvislosti s výše prezentovanou judikaturou Soudního dvora je však možné dovodit, že nemůže jít o pracoviště zaměstnavatele, přičemž zaměstnavatel rovněž nemůže nutit zaměstnance zdržovat se v takové vzdálenosti od pracoviště zaměstnavatele, aby zaměstnanec mohl v případě nutnosti dorazit na pracoviště zaměstnavatele v určité době. V takovém případě by byl efekt zásahu do soukromé sféry zaměstnance dle komentářové literatury srovnatelný s držením pohotovosti na pracovišti zaměstnavatele.¹³⁷

Dle komentáře k zákoníku práce lze podrobněji charakterizovat pojem pracoviště tak, že se jedná o místo, na němž zaměstnanec vykonává své pracovní povinnosti, přičemž se nachází v dispoziční sféře zaměstnavatele.¹³⁸ Pro pracovníky ve zdravotnictví má tato konkretizace zvláštní význam, jelikož se jedná o prevenci před situacemi, kdy by se zaměstnavatel snažil institut pracovní pohotovosti zneužít k navyšování přesčasových hodin zdánlivě zákonnou cestou.

¹³⁵ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie sp. zn. C-151/02 ze dne 9. září 2003, Landeshauptstadt Kiel proti Norbertu Jaegerovi.

¹³⁶ § 95 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce (starý).

¹³⁷ BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 513.

¹³⁸ Tamtéž, s. 514.

Při volbě místa výkonu práce je nutné dbát toho, aby takové místo bylo ve shodě se soukromou sférou zaměstnance – pokud nedojde k faktickému výkonu práce, započítá se totiž pracovní pohotovost do doby odpočinku. V souvislosti s povahou práce zdravotnických pracovníků, kdy čas dojezdu zaměstnance může rozhodovat o životě pacienta, si lze klást otázku, zda by zaměstnavatel neměl mít možnost alespoň částečně ovlivnit reakční dobu zaměstnance na povolání z pracovní pohotovosti, aniž by tato doba byla následně klasifikována jako pracovní doba.

V dohodě o pracovní pohotovosti je nejčastěji (pokud je zde vůbec blíže specifikováno) jako místo držení pracovní pohotovosti uvedeno bydliště zaměstnance, které je pro něj nejpřirozenější a tráví zde většinu doby stanovené pro odpočinek, případně zde naplňuje své rodinné zájmy a vede soukromý život. Pokud je pracoviště od místa bydliště zaměstnance nadměru vzdáleno, je možné domluvit se na držení pracovní pohotovosti například v hotelu či na ubytovně s tím, že zaměstnavatel zaměstnanci proplatí finanční náklady na takové ubytování.

5.3 Rozsah pracovní pohotovosti ve zdravotnictví

Předcházející právní úprava, konkrétně zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (starý), upravovala v ustanovení § 95 odst. 2 maximální rozsah pracovní pohotovosti na 400 hodin v kalendářním roce.¹³⁹ Aktuálně platný zákoník práce ponechává rozsah pracovní pohotovosti na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v rámci dohody o pracovní pohotovosti. V tomto aspektu lze spatřovat působení principu flexikurity na české pracovní právo. Případné limity pracovní pohotovosti lze v praxi odvodit ze souvislostí s maximálním rozsahem pracovní doby společně s přesčasovou prací a nutným dodržáním doby odpočinku mezi jednotlivými směny. Tato doba odpočinku mezi směny vyplývá z ustanovení § 90 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého musí zaměstnavatel zaručit zaměstnanci nepřetržitý odpočinek mezi koncem jedné a začátkem druhé směny o délce minimálně 11 hodin, přičemž tato doba může být za jistých zákonem daných podmínek zkrácena až na 8 hodin v průběhu 24 hodin po sobě jdoucích.¹⁴⁰

¹³⁹ Již zrušený § 95 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce (starý).

¹⁴⁰ § 90 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Výše uvedené limity musí zaměstnavatel respektovat při stanovování pracovní pohotovosti, aby nedocházelo k přetěžování jednotlivých zaměstnanců. Způsob určení výkonu pracovní pohotovosti musí být pružný a reagovat na aktuální stav – nelze totiž predikovat, jestli reálně dojde k přerušení výkonu pracovní pohotovosti v důsledku nutnosti vykonávat práci. Pokud ke zkrácení doby odpočinku dojde, musí být následující odpočinek prodloužen o dobu odpovídající tomuto zkrácení.¹⁴¹

Zejména v oblasti zdravotnictví je nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny důležitým požadavkem pro výkon práce zaměstnanců. Institut pracovní pohotovosti z tohoto důvodu není možné zneužívat. Zákoník práce výslovně stanovuje, že doba odpočinku musí být nepřetržitá.¹⁴² Pro příklad lze uvést, že pokud lékař vykonává pracovní pohotovost například od 20.00 do 8.00 hodin, přičemž je v 5.00 povolán k akutnímu výkonu práce, po skončení přerušení pracovní pohotovosti má nárok na dalších 11 (případně 8) hodin odpočinku. Pokud by zaměstnavatel svému zaměstnanci nezajistil nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny, vystavil by se riziku pokuty až 1 000 000 dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

V dohodě o pracovní pohotovosti je vhodné sjednat si lhůtu, od jakého okamžiku bude pracovní pohotovost držena a kdy bude držení pracovní pohotovosti ukončeno. Ve zdravotnictví je obvyklé, že pracovní pohotovost bezprostředně navazuje na konec směny daného zaměstnance s tím, že je zaměstnanci poskytnuta nějaká lhůta na opuštění pracoviště a dopravu do místa držení pohotovosti. Dále je nutné si stanovit, zda bude pracovní pohotovost nástupem k výkonu nálehavé práce vždy ukončena, nebo jestli bude jenom pozastavena a po realizaci pracovního úkolu bude pracovní pohotovost znovu běžet.

Dále je podstatné stanovit rozsah a četnost pracovní pohotovosti – v praxi se může sice stát, že k faktickému výkonu práce v rámci pracovní pohotovosti nedojde po delší dobu (například po dobu jednoho měsíce), nicméně i v tomto případě je zaměstnanec ve svém volném čase omezován, a není tedy žádoucí, aby toto omezení trvalo například každý den ve sjednaném rozsahu (s respektem k nutnosti nepřetržitého odpočinku). Ostatně taková úprava by ztrácela smysl i pro samotného zaměstnavatele, který by musel pracovníka odměňovat za časté držení

¹⁴¹ § 90 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁴² § 90 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

pohotovosti, aniž by byl naplněn její účel a došlo k faktickému výkonu naléhavé práce.

Buriánek konstatuje, že v souvislosti s pohotovostními službami jsou k obcházení zákoníku práce hojně využívány dohody o pracovní činnosti. Dohody o pracovní činnosti jsou ve zdravotnictví populárním právním institutem i přes skutečnost, že je ustálen výklad, podle kterého je souběh dohody o pracovní činnosti a pracovního poměru založené na pracovní smlouvě u jednoho zaměstnance nepřipustný v případě, pokud by měl být v rámci obou pracovněprávních vztahů vykonáván totožný druh práce. V praxi zaměstnavatelé uzavřou dohodu o pracovní činnosti na výkon ústavní pohotovostní služby se zaměstnancem, který má se zdravotnickým zařízením uzavřenou pracovní smlouvu na výkon práce lékaře. Služba takového zaměstnance vypadá tak, že denní směnu slouží na pracovní smlouvu, načež po jejím skončení bez přerušení pokračuje v identické práci, ovšem v novém právním režimu – konkrétně v rámci činnosti na dohodu o pracovní činnosti. Buriánek upozorňuje na skutečnost, že tato praxe však může skýtat mnohá nebezpečí – pokud například na straně lékaře dojde k odbornému pochybení v režimu *de iure* neplatné dohody o pracovní činnosti, mohou nastat pochybnosti ohledně toho, na základě kterého právního titulu zdravotní péči lékař vlastně poskytoval. Dalším problémem této praxe je skutečnost, že lékařům vznikají citelné finanční ztráty – ústavní pohotovostní služba sloužená v režimu přesčasové práce dle pracovní smlouvy zahrnuje kromě nároku na příplatek za práci přesčas i příplatek za práci v noci, o víkendu a podobně, přičemž práce na dohodu o pracovní činnosti většinou tyto příplatky nezahrnuje. Odměna z dohody o pracovní činnosti se zaměstnanci rovněž nepromítá do platových náhrad, které jsou odvozovány od průměrného výdělku.¹⁴³

¹⁴³ BURIÁNEK, Aleš. *Dohody o pracovní činnosti ve zdravotnictví a skryté bohatství českých lékařů* [online]. Zdravotnické právo, 2022 [cit. 2022-05-25]. Dostupné z: <https://www.zdravotnicke-pravo.cz/0059-dohody-o-pracovni-cinnosti-ve-zdravotnictvi-a-skryte-bohatstvi-ceskych-lekaru>

6 Doba odpočinku ve zdravotnictví

Dobu odpočinku lze nejlépe definovat prostřednictvím negativní definice – tímto způsobem ji můžeme definovat jako dobu, která není pracovní dobou.¹⁴⁴ Z této charakteristiky můžeme vyvodit, že délka doby odpočinku a délka pracovní doby jsou si vzájemně nepřímo úměrné – jinými slovy čím delší je pracovní doba, tím kratší je doba odpočinku (a naopak). Doba odpočinku je signifikantní tím, že v jejím průběhu zaměstnanec odpočívá (případně svůj volný čas využívá jiným způsobem dle vlastního uvážení), přičemž zaměstnavatel nemá nad touto dobou žádnou moc (zaměstnanec není dokonce ani povinen zaměstnavateli například zvedat telefon). Právní řád garantuje zaměstnanci, že mu tato doba bude k dispozici pro nutnou regeneraci jeho sil a k realizaci jiných oblastí běžného života člověka, jako je například rodinný a společenský život, sportování, studium apod.

Právní úprava doby odpočinku je převážně kogentní, což je pochopitelné vzhledem k tomu, jakou důležitost má tato doba pro samotného zaměstnance. Lze navíc předpokládat, že zákonodárce pracoval s prekonceptem, že právě prostřednictvím doby odpočinku by se mohl zaměstnavatel potenciálně pokoušet obcházet ustanovení zákoníku práce týkající se pracovní doby. Kogentní úprava doby odpočinku je tedy prevencí před takovými situacemi, které by mohly působit negativně v souvislosti s principem ochrany zaměstnance jakožto slabší strany pracovněprávního vztahu. Z těchto důvodů zákoník práce připouští možnost odchýlení se od úpravy doby odpočinku v neprospěch zaměstnance pouze zcela výjimečně. Jako příklad můžeme jmenovat koncept přesčasové práce, kterému jsem se podrobněji věnoval v rámci čtvrté kapitoly. Naopak ve prospěch zaměstnance se může právní úprava doby odpočinku odchýlit vždy, což můžeme chápat jako institut fungující v rámci flexikurity coby prvek ochrany pracovníka. (Příkladem takového pozitivního odchýlení se je ustanovení § 90 odst. 1 zákoníku práce, týkající se úpravy nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami.)¹⁴⁵

Specifická je situace v případě, kdy má zaměstnanec uzavřeno se zaměstnavatelem více pracovních poměrů; tato záležitost se týká často právě zdravotnických pracovníků. V tomto případě se soulad rozvržení pracovní doby

¹⁴⁴ BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 217.

¹⁴⁵ § 90 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

a doby odpočinku s právním řádem posuzuje zvlášť pro každý z těchto pracovních poměrů. Tato úprava je dle mého názoru nedostatečná v kontextu ochrany zaměstnance, jelikož umožňuje zaměstnavateli obcházet zákoník práce, pokud jde o ustanovení upravující délku doby odpočinku.

Zdravotničtí pracovníci jsou jednou ze skupin zaměstnanců, u níž může mít nadměrné zkracování doby odpočinku neblahé společenské důsledky – v extrémním případě může dojít k ohrožení zdraví a života pacientů. Podle ustanovení § 90 odst. 1 zákoníku práce by měl mít zaměstnanec mezi koncem jedné směny a počátkem směny následující nepřetržitý odpočinek po dobu minimálně 11 hodin¹⁴⁶ s možností zkrátit tuto dobu až na osm hodin za podmínek stanovených v § 90 odst. 2 zákoníku práce¹⁴⁷. Tato ustanovení jsou spíše výjimečně respektována ve větších zdravotnických provozech, disponujících dostatkem pracovních sil, případně v oborech, kde je vyšší míra žalob ze strany pacientů.

Pro úplnost doplním, že úprava doby odpočinku se nevyužije pro výkon práce dle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹⁴⁸

Dobu odpočinku lze diferencovat do několika druhů – konkrétně na přestávky v práci, nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, nepřetržitý odpočinek v týdnu, dny pracovního klidu a na dovolenou. V následujících podkapitolách se budu jednotlivým druhům doby odpočinku věnovat; vzhledem k tomu, že v rámci konceptu flexikurity je doba odpočinku významným konstruktem ochrany zaměstnance, budu se této problematice věnovat o to podrobněji.

6.1 Přestávky v práci ve zdravotnictví

Přestávku v práci a bezpečnostní přestávku upravuje zákoník práce ve svých ustanoveních § 88 a § 89. Přestávky v práci, označované také jako přestávky na jídlo a oddech, se od ostatních druhů odpočinku liší v tom aspektu, že jsou realizovány v průběhu samotné pracovní směny. Ačkoli tedy probíhají uprostřed pracovní směny, nejsou přestávky na jídlo a oddech integrální součástí pracovní doby – zaměstnanec proto může v této době konat prakticky cokoli,

¹⁴⁶ § 90 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁴⁷ § 90 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁴⁸ BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 501.

je ovšem limitován povinností být připraven k okamžitému výkonu práce po skončení doby přestávky.¹⁴⁹

Poměrně častou otázkou je to, zda může zaměstnanec v průběhu přestávky opustit pracoviště – někteří zaměstnavatelé si nepřejí, aby jejich zaměstnanci opouštěli v době přestávky na jídlo a oddech pracoviště, přičemž argumentují ustanovením § 81 odst. 3 zákoníku práce, dle kterého je zaměstnanec povinen být na počátku směny na pracovišti a odcházet z něj až po skončení této směny.¹⁵⁰ Je však nutné odlišovat termín „odcházet“ od slova „odejít“ – z významového rozdílu mezi těmito dvěma slovy lze vyvodit, že v průběhu směny zaměstnanec může odejít z pracoviště. V případě, že zaměstnanec tráví přestávku na pracovišti, je povinen řídit se pokyny, které pro pobyt na pracovišti platí – jedná se například o nutnost zdržovat se z důvodu bezpečnosti jen v konkrétních prostorách apod.

V dikci ustanovení § 88 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech v trvání minimálně 30 minut nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce.¹⁵¹ V případě, že na směnu přímo navazuje přesčasová práce, vychází povinnost zaměstnavatele poskytnout pracovníkovi přestávku na jídlo a oddech ze součtu délky těchto dob. Není nutné, aby byla přestávka zaměstnanci poskytnuta až poté, co dojde k předpokladu šesti hodin soustavné práce – může být poskytnuta v podstatě kdykoli v průběhu směny, ne však na jejím počátku nebo konci.¹⁵² Toto ustanovení je kogentní, ani se souhlasem zaměstnance se tedy nelze od této právní úpravy odchýlit. V praxi je však právě toto ustanovení často porušováno tím způsobem, že se zaměstnavatel se zaměstnancem domluví, že nebude čerpat přestávku v době směny, ale odejde domů dříve o dobu náležící přestávce na jídlo a oddech.

Začátek a konec přestávky na jídlo a oddech určuje zaměstnavatel, přičemž není vyžadován souhlas pracovníka s konkrétním časovým rozvržením této přestávky. Nicméně je samozřejmě možné, aby se zaměstnanec a zaměstnavatel individuálně dohodli na konkrétním časovém určení přestávky na jídlo a oddech, případně může být konkrétní čas uveden ve vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo v kolektivní smlouvě. Při rozvržení pracovní doby optimálním způsobem se může zaměstnavatel povinnosti poskytnout přestávku

¹⁴⁹ BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 218.

¹⁵⁰ § 81 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁵¹ § 88 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁵² § 88 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

v práci zprostit: pokud pracovní doba daného pracovníka trvá šest hodin nepřetržité práce, nevzniká tomuto zaměstnanci právo na přestávku. Zákoník práce totiž stanovuje povinnost poskytnutí přestávky po šesti hodinách soustavné práce – pokud po této době nepřetržitá práce končí, není nutné, aby zaměstnavatel přestávku poskytoval.¹⁵³

Dalším podstatným parametrem přestávky v práci je její délka. Přestávka na jídlo a oddech musí dle ustanovení § 88 odst. 1 zákoníku práce trvat minimálně 30 minut¹⁵⁴, přičemž dle následujícího odstavce téhož ustanovení je možné ji rozdělit; v případě rozdělení přestávky musí minimálně jedna z jejích částí činit alespoň 15 minut¹⁵⁵. Celková délka přestávky na jídlo a oddech není započítána do pracovní doby.¹⁵⁶ Zaměstnanci za ni nepřísluší mzda nebo plat. V tomto ohledu doplním, že institut přestávek na jídlo a oddech doznal za dobu své existence poměrně výrazných změn – za jednu z nejzásadnějších považuji to, že s účinností od 1. ledna 2001 byla přestávka na jídlo a oddech prostřednictvím novelizačního zákona č. 155/2000 Sb. vyloučena z pracovní doby. V podstatě tak došlo ke zkrácení pracovní doby z původních 42,5 hodiny na 40 hodin a dále ke zkrácení maximální doby nepřetržité práce z pěti hodin na čtyři a půl hodiny.¹⁵⁷ Tato zákonná úprava, která měla za cíl posílit princip ochrany zaměstnance, však nebyla v praxi příliš vyhovující – pokud zaměstnanec pracoval například od 6.00 hodin, musel čerpat přestávku na jídlo a oddech již v 10.30 hodin, což znamenalo významný zásah do obvyklých stravovacích návyků. Zákonodárce tuto situaci řešil novelizačním zákonem č. 46/2004 Sb., kterým byla maximální doba nepřetržité práce (v souladu s článkem 4 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES) prodloužena na šest hodin. Tuto úpravu následně převzal i nový zákoník práce, tedy zákon č. 262/2006 Sb.¹⁵⁸

V případě některých pracovních pozic však nemůže být výkon práce zaměstnance přerušen: jedná se o práce, které jsou dány výhradně technologií výroby, pracovním procesem nebo výkonem práce, ne však organizací práce

¹⁵³ BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 498.

¹⁵⁴ § 88 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁵⁵ § 88 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁵⁶ § 88 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁵⁷ SOUČKOVÁ, Marie a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2004. ISBN 80-7179-868-1, s. 248–249.

¹⁵⁸ DANDOVÁ, Eva. *Zákoník práce po novele zákona č. 46/2004 Sb. a 436/2004 Sb. v otázkách a odpovědích*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-047-5, s. 73–76.

konkrétního pracoviště.¹⁵⁹ V praxi se může jednat například o vrátného, obsluhu kotelny, strojvedoucího ve vlaku, řidiče sanitky, hasiče apod. Ačkoli i této skupině zaměstnanců musí být podle zákoníku práce poskytnuta přiměřená doba na jídlo a oddech, kvalita této přestávky většinou neodpovídá kvalitě přestávky v případě těch zaměstnanců, kteří mají nárok na standardní přestávku na jídlo a oddech. Aby bylo toto narušení konceptu ochrany zaměstnance vykompenzováno, zakotvuje ustanovení § 88 odst. 1 zákoníku práce, že v případě zaměstnanců, jejichž práce nemůže být přerušena, je přestávka na jídlo a oddech součástí pracovní doby, přičemž zaměstnanci za ni náleží náhrada mzdy nebo platu.¹⁶⁰

Souvisejícím případem se zabýval Ústavní soud ve svém nálezu sp. zn. II. ÚS 1854/20 ze dne 18. října 2021, kde se zabýval otázkou, zda držení pohotovosti v průběhu přestávek na jídlo a oddech je, nebo není pracovní dobou. Ústavní soud konstatoval, že v pracovněprávních vztazích je nutné vždy vymezit, jestli je posuzovaný čas dobou odpočinku, nebo pracovní dobou, jelikož třetí možnost právní úprava nezná. Pokud zaměstnanec i v průběhu plánované přestávky na jídlo a oddech vykonává práci, která ze své povahy nemůže být přerušena, jedná se o pracovní dobu, a to i v případě, že je daný pracovník ve stavu pracovní pohotovosti, v průběhu které fakticky k žádnému výkonu práce nedojde. V tomto případě náleží pracovníkovi odměna již za samotnou připravenost zasáhnout. Ústavní soud konstatoval, že „z práva na spravedlivou odměnu za práci garantovaného v čl. 28 Listiny plyne právo každého zaměstnance na to, aby byl přiměřeně odměněn za dobu, během níž vykonává pro zaměstnavatele práci nebo je zaměstnavateli k dispozici, připraven okamžitě zasáhnout na místě zaměstnavatelem určeném. Neplacenou dobou odpočinku může být naopak pouze taková doba, se kterou může zaměstnanec nakládat dle své volné úvahy, tedy věnovat se oddechu a nebýt během této doby zaměstnavateli k dispozici.“¹⁶¹ Při rozlišování pracovní doby od doby odpočinku je tedy zásadním zjištění, jestli měl zaměstnanec v průběhu přestávek možnost odpočinout si, nebo jestli musel být po tuto dobu zaměstnavateli k dispozici.

I v případě zdravotnických pracovníků lze identifikovat případy, kdy se doba přestávky započítá do pracovní doby – konkrétně se jedná o situace, kdy

¹⁵⁹ BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 498.

¹⁶⁰ § 88 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁶¹ Nález Ústavního soudu České republiky sp. zn. II ÚS 1854/20 ze dne 18. října 2021.

je zaměstnanec na pracovišti sám, a nemá jej tedy kdo vystřídat, aby mohl řádně čerpat svůj nárok na přestávku na jídlo a oddech. Typicky se jedná o noční směny všeobecných sester a všeobecných ošetřovatelů, kteří zůstávají na pracovišti sami. Ačkoli tedy v této situaci mají zaměstnanci nárok na přiměřenou dobu na jídlo a oddech, započítává se jim tato doba do pracovní doby. V této souvislosti lze upozornit na hojně medializovaný spor zdravotní sestry se sušickou nemocnicí, který se týkal doplacení mzdy za půlhodinové přestávky na jídlo a oddech – stejného nároku se v rámci tohoto sporu domáhalo dalších 30 zdravotnických pracovníků. Lékařům na obdobné pozici u záchranné služby mzda krácena nebyla. Krajský soud v Plzni dal všeobecné sestře za pravdu, jelikož z charakteru práce záchranného týmu je dle jeho názoru evidentní, že poskytování takové práce je prací nepřetržitou, jelikož člen takového týmu musí splnit pokyn operátora do dvou minut od jeho obdržení. Z tohoto důvodu není fakticky možné, aby člen výjezdové skupiny záchranné služby čerpal v průběhu své směny půlhodinovou přestávku.¹⁶²

Přestávka v práci na jídlo a oddech reflektuje skutečnost, že lidský organismus není přizpůsoben k výkonu intenzivní práce po dobu mnoha hodin – již po několika hodinách nepřetržitého pracovního výkonu dochází k poklesu výkonnosti a soustředění zaměstnance, což v důsledku zvyšuje například riziko vzniku pracovního úrazu nebo chyby ve výkonu práce (to může v případě zdravotnických pracovníků znamenat ohrožení zdraví či života pacientů). Tato skutečnost se odráží i na kogentních ustanoveních zákoníku práce upravujících parametry přestávky – jedná se například o skutečnost, že v případě dělení přestávky na jídlo a oddech musí mít minimálně jedna její část délku alespoň 15 minut. V opačném případě by neměl zaměstnanec možnost dostatečně zregenerovat své síly, a přestávka by tak přestala plnit svou stěžejní úlohu.

V oblasti zdravotnictví nastalo frekventované porušování zákoníku práce v souvislosti s poskytováním přestávek na jídlo a oddech v období pandemie SARS-CoV-2. Řádnému čerpání těchto přestávek v době pandemie bránily například komplikace s ochrannými pomůckami (zdravotníci pracující na oddělení pro covid-19 pozitivní pacienty museli nosit speciální ochranné pomůcky – často proto raději ignorovali přestávky na jídlo a oddech, než aby museli zdlouhavě tyto

¹⁶² Komora záchranářů zdravotnických záchranných služeb České republiky. *Sušická nemocnice musí záchranářům doplatit přes milion za přestávky na jídlo* [online]. 22. 1. 2019 [cit. 2022-04-22]. Dostupné z: <https://www.komorazachranaru.cz/aktualita/susicka-nemocnice-musi-zachranarum-doplatit-pres-milion-za-prestavky-na-jidlo>

ochranné pomůcky sundávat), nebo protipandemická nařízení, která vyžadovala přítomnost pouze jednoho lékaře v lékařském pokoji – zdravotnická zařízení však nedisponovala takovým množstvím lékařských pokojů, které by za respektování protipandemických opatření umožňovalo regeneraci více lékařů najednou.

Kromě přestávky na jídlo a oddech rozlišuje zákoník práce i bezpečnostní přestávku, která je upravena v rámci ustanovení § 89 zákoníku práce.¹⁶³ Dalším právním předpisem relevantním ve vztahu k tomuto institutu je zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který se bezpečnostní přestávce věnuje v ustanovení § 5 odst. 1 písm. a).¹⁶⁴ Tato bezpečnostní přestávka slouží k dodržení zásad bezpečného chování na pracovišti, přičemž chrání zaměstnance před jednotvárnými činnostmi, které jednostranně zatěžují organismus.

Podmínky ochrany zdraví při práci podrobněji upravuje nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. Implikace tohoto nařízení do českého právního řádu byla reakcí na vybrané komunitární předpisy, například na směrnici Rady 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci ze dne 12. června 1989¹⁶⁵ nebo na směrnici Rady 89/654/EHS o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti ze dne 30. listopadu 1989¹⁶⁶. Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. upravuje pracovní právní poměry zaměstnanců, kterých se týká zátěž teplem nebo chladem na pracovišti, práce s fyzickou a lokální svalovou zátěží, práce v nepříjemných nebo podmíněně přijatelných podmínkách, monotónní práce v nuceném tempu, práce spojené s ruční manipulací s břemenem, práce u zobrazovacího zařízení apod. Pro jednotlivé kategorie těchto zaměstnanců jsou nařízením stanoveny různě dlouhé bezpečnostní přestávky. Tyto bezpečnostní přestávky se započítávají do pracovní doby a mohou být spojeny s přestávkou na jídlo a oddech.¹⁶⁷

¹⁶³ § 89 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁶⁴ § 5 odst. 1 písm. a) zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

¹⁶⁵ GALVAS, Milan a kol. *Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5666-4, s. 76.

¹⁶⁶ HOCHMAN, Josef, Antonín KOTTNAUER a Helena ÚLEHLOVÁ. *Nový zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2., aktualiz. a přeprac. vyd. Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-724-9, s. 291.

¹⁶⁷ KANOŠ, Pavel. Přesčas a další otázky kolem pracovní doby. *Právo pro podnikání a zaměstnání*. 2010, roč. 19, č. 4, s. 4–7. ISSN 1801-6014, s. 6–7.

Pro úplnost je třeba doplnit, že zákoník práce v ustanovení § 242 zohledňuje specifickou situaci kojících matek, kterým přiznává právo na zvláštní přestávky v práci (které nelze považovat ani za přestávky na jídlo a oddech, ani za bezpečnostní přestávky) právě v souvislosti s faktem kojení.¹⁶⁸ Tyto dvě půlhodinové přestávky ke kojení jsou poskytovány zaměstnankyni na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku. V dalších třech měsících se jedná o jednu půlhodinovou přestávku za směnu. Pokud kojící zaměstnankyně pracuje kratší pracovní dobu, ale minimálně polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí jen jedna půlhodinová přestávka na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku. Tyto přestávky ke kojení, které jsou zaměstnankyni poskytovány vedle standardních přestávek na jídlo a oddech, se do pracovní doby započítávají a zaměstnankyni za ně přísluší náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku.¹⁶⁹

6.2 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny ve zdravotnictví

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny náleží zaměstnanci po jedné směně předtím, než nastoupí na druhou směnu. Tato doba odpočinku má sloužit k regeneraci zaměstnance a k odpočinku takovým způsobem, aby mohl zaměstnanec na následující směně znovu podávat adekvátní pracovní výkon. Toto právo na náležitý odpočinek mezi dvěma po sobě následujícími směny je chráněno nejen prostřednictvím ustanovení § 90 zákoníku práce¹⁷⁰, ale rovněž ustanovením § 83 téhož zákona, které omezuje maximální přípustnou délku jedné směny¹⁷¹.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci mezi dvěma směny nepřetržitý odpočinek v délce minimálně 11 hodin. Do tohoto odpočinku nesmí zaměstnavatel žádným způsobem zasahovat – zaměstnanec v této době například není povinen odpovídat na telefonáty svého zaměstnavatele. Toto ustanovení má kogentní povahu, není tedy možné se od něj odchýlit, a to ani v případě, že by s takovým odchýlením zaměstnanec souhlasil. Jak jsem však již upozornil výše v textu, právě v případě zdravotnických pracovníků je stanovená doba nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny často porušována. Rovněž

¹⁶⁸ *Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou*. I., Sborník úmluv MOP ratifikovaných Českou republikou podle stavu účinného k 1. lednu 2018. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017. ISBN 978-80-86809-65-6, s. 81.

¹⁶⁹ § 242 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁷⁰ § 90 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁷¹ § 83 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

v případě nepřetržitého odpočinku mezi směny platí, že 11hodinový odpočinek musí být dodržován pro každý pracovní poměr zvlášť – v situaci, kdy má zaměstnanec uzavřeno více pracovních poměrů, je každý z nich posuzován samostatně.¹⁷² Opačná úprava by kladla nepřiměřené nároky na zaměstnavatele, který by musel zjišťovat, kolik pracovních poměrů má pracovník uzavřeno a jakým způsobem zaměstnanec čerpá v rámci těchto pracovních poměrů nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny.

Zákoníkem práce je stanovena výjimka, která umožňuje zkrátit délku nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny až na osm hodin po sobě jdoucích.¹⁷³ Mezi tyto výjimky, které jsou v zákoníku práce vyjmenovány taxativně, patří i zdravotnická zařízení. Toto zákonné zkrácení doby nepřetržitého odpočinku, které by samo o sobě představovalo neúměrné narušení principu ochrany zaměstnance, je však vykompenzováno povinností vynahradit tímto způsobem zkrácenou dobu v rámci následujícího odpočinku. V minimálních osmi hodinách nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny nesmí zaměstnanec držet ani pracovní pohotovost, respektive její držení by nemělo takový význam, jaký zaměstnavatel sleduje, jelikož v případě naléhavé potřeby výkonu práce by zaměstnavatel *de iure* nemohl zaměstnanci práci nařídit.¹⁷⁴

Zkrácení odpočinku je zaměstnavatel oprávněn provést jednostranně, není tedy třeba mít zaměstnancův souhlas. Z předcházejícího odstavce je patrné, že nejvýše přípustná doba výkonu práce zaměstnance v jediném dni činí 15 hodin (jako příklad lze uvést 12hodinovou směnu a po ní následující tři hodiny přesčasové práce při přerušení směny dvěma 30minutovými přestávkami v práci), respektive 16 hodin (pokud zaměstnanec vykonává práci, která nemůže být přerušena přestávkou v práci na jídlo a oddech). V případě, že by zaměstnanec pracoval v jediném pracovním dni delší dobu, nemohlo by být pravidlo o minimálním 8hodinovém odpočinku v rámci 24 hodin po sobě jdoucích dodrženo.¹⁷⁵

¹⁷² BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 219.

¹⁷³ § 90 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁷⁴ BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 517.

¹⁷⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Možnosti výkonu příležitostné, nárazové a sezónní práce v zemědělství se zřetelem ke Směrnici EU o transparentní a předvídatelné práci* [online]. Praha: Zemědělský svaz ČR, 2019 [cit. 2022-04-25]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ANALYZA_2019_ZSCR_575_FINAL.pdf

Vedle výše popsané zákonné výjimky se v praxi můžeme setkat rovněž s výjimkami, které ustanovení zákoníku práce upravující délku nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami přímo porušují. Jedná se právě o služby zdravotnických pracovníků, které jsou (v rozporu se zákoníkem práce) vnímány jako institut odlišný od směny – v této souvislosti je normou, že služby navazují na předcházející směnu, což je v rozporu s ustanoveními § 83 a § 90 odst. 1 zákoníku práce. Stejně tak není výjimkou, že na tuto službu navazuje další rozvrhnutá směna; v takové situaci nečerpají zaměstnanci zdravotnických zařízení žádný odpočinek navíc, ale mají k dispozici pouze nepřetržitý odpočinek mezi tou směnou, která byla ze strany zaměstnavatele rozvrhnutá jako poslední, a směnou následující. Podrobněji jsem se tomuto typu práce porušujícímu zákoník práce věnoval v jiných kapitolách, zejména pak ve třetí a čtvrté kapitole.

Pro úplnost dodám, že zákoník práce obsahuje zvláštní úpravu možnosti zkrácení odpočinku mezi dvěma směnami u zaměstnanců vykonávajících sezónní práce v zemědělství. V ustanovení § 90a zákoníku práce zákon umožňuje, aby byl odpočinek mezi dvěma směnami zkrácený pod 12 hodin zaměstnanci kompenzován v období tří týdnů následujících od jeho zkrácení.¹⁷⁶ Toto ustanovení je v souladu s čl. 17 odst. 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby.¹⁷⁷ Dodám, že tato výjimka nemůže být uplatněna u jakýchkoli zemědělských prací, ale pouze u prací, které mají sezónní charakter. Jedná se o projev flexibility pracovního práva, který respektuje skutečnost, že u zaměstnavatelů podnikajících v oblasti zemědělství se může vyskytnout časově omezená potřeba nárazového intenzivního výkonu práce zaměstnanci, která v souvislosti s povahou přírodních procesů vyžaduje, aby byl zaměstnancům krácen odpočinek mezi směnami v několika dnech po sobě následujících.¹⁷⁸ Tato výjimka, umožňující nadměrné krácení odpočinku mezi dvěma směnami u vybrané skupiny zaměstnanců, je projevem flexibility pracovního práva ve prospěch zaměstnavatele.

¹⁷⁶ § 90a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁷⁷ Čl. 17 odst. 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

¹⁷⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Možnosti výkonu příležitostné, nárazové a sezónní práce v zemědělství se zřetelem ke Směrnici EU o transparentní a předvídatelné práci* [online]. Praha: Zemědělský svaz ČR, 2019 [cit. 2022-04-25]. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/ANALYZA_2019_ZSCR_575_FINAL.pdf

6.3 Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Ačkoli nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, o kterém jsem referoval v předcházející podkapitole, poskytuje zaměstnanci možnost průběžně zregenerovat své síly, zavedl zákoník práce i právo zaměstnance na nepřetržitý odpočinek v týdnu, jenž pracovníkovi poskytuje právo na delší nerušené volno trávající alespoň souvislých 35 hodin za sedm po sobě jdoucích dnů.¹⁷⁹ Evidentním smyslem tohoto institutu je nejen garantovat zaměstnanci delší dobu trávající odpočinek, ale i umožnit mu vytvořit širší prostor pro soukromý či rodinný život.¹⁸⁰

Zákonodárcem zvolená úprava doby nepřetržitého odpočinku v týdnu obsažená v zákoníku práce reflektuje skutečnost, že i pracovní doba je stanovena jako časový úsek v rámci týdne. Podle ustanovení § 350a zákoníku práce můžeme týden chápat jako sedm po sobě jdoucích kalendářních dní.¹⁸¹ Institut nepřetržitého odpočinku v týdnu byl převzat z ustanovení článku 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES¹⁸², načež byl dále modifikován v souladu s místními podmínkami.

Kvůli úpravám oproti znění obsaženému v tomto komunitárním právním předpise se však začaly objevovat problémy s aplikací tohoto ustanovení. Problémy způsobila konkrétně novela, která vypustila z ustanovení § 92 odst. 1 zákoníku práce sousloví definující četnost poskytování nepřetržitého odpočinku v týdnu.¹⁸³

Původní znění tohoto ustanovení, které bylo převzato z předcházející verze zákoníku práce, konstatovalo, že zaměstnanec má právo na nepřetržitý odpočinek v týdnu „během každého období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů“. Novelizačním zákonem č. 365/2011 Sb. však bylo toto znění zrušeno¹⁸⁴

¹⁷⁹ § 92 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁸⁰ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Možnosti výkonu příležitostné, nárazové a sezónní práce v zemědělství se zřetelem ke Směrnici EU o transparentní a předvídatelné práci* [online]. Praha: Zemědělský svaz ČR, 2019 [cit. 2022-04-25]. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/ANALYZA_2019_ZSCR_575_FINAL.pdf

¹⁸¹ § 350a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁸² Článek 15 směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

¹⁸³ ŠTEFKO, Martin. *Nepřetržitý odpočinek v týdnu v zajetí duplicit* [online]. Bulletin advokacie, 19. 9. 2018 [cit. 2022-04-27]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/nepretrzity-odpocinek-v-tydnu-v-zajeti-duplicit>

¹⁸⁴ § 1 odst. 97 zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

a nahrazeno konstatováním, podle kterého měl zaměstnanec mít „nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin“¹⁸⁵.

Podle důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, byla tato změna implikována duplicitou – tím, že byl týden definován v ustanovení § 350 zákoníku práce, již nebylo nutné v ustanovení § 92 odst. 1 navíc uvádět, že pracovník musí mít odpočinek v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dní.¹⁸⁶ Nezamýšleným důsledkem novelizace však byla změna aplikační praxe – Ministerstvo práce a sociálních věcí začalo prosazovat výklad, podle kterého musí být nepřetržitý odpočinek v týdnu dodržen skutečně v každém týdnu, tedy v každých sedmi po sobě následujících kalendářních dnech. Dle tohoto výkladu neměl zaměstnanec nikdy pracovat bez odpočinku déle než pět nebo šest dnů v řadě – pokud tedy byl například v jednom týdnu poskytnut odpočinek ve středu a čtvrtek, nesměl být v dalším týdnu poskytnut později než v tyto dny, jinak by vzniklo sedmidenní období, v průběhu kterého by daný pracovník nečerpal nepřetržitý odpočinek v týdnu.¹⁸⁷ Takovým výkladem by však *de facto* docházelo k zpřísnění úpravy institutu nepřetržitého odpočinku v týdnu – to podle všeho (zejména podle důvodové zprávy k dané novele) nebylo deklarovaným účelem zákonodárce.

Výše uvedený zavádějící výklad činil problémy i v jiných zemích Evropské unie, což vygradovalo tím, že se daná problematika dostala prostřednictvím portugalského soudu jako předběžná otázka až před Soudní dvůr. Ten v rámci rozhodnutí sp. zn. C-306/16 konstatoval, že komunitární právní předpisy nepožadují, „aby minimální nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce dvaceti čtyř hodin, na který má pracovník nárok, byl poskytnut nejpozději v den následující po období šesti po sobě jdoucích odpracovaných dnů, ale ukládají, aby tento byl poskytnut v rámci každého období sedmi dnů“.¹⁸⁸ Soudní dvůr se tedy ve svém judikátu ztotožnil s volnějším výkladem. Dle tohoto výkladu není nutné, aby zaměstnavatel poskytoval zaměstnanci nepřetržitý odpočinek v každých šest pracovních dnů po sobě. V souladu s komunitární úpravou tohoto

¹⁸⁵ § 92 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁸⁶ Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (sněmovní tisk 411/0).

¹⁸⁷ ŠTEFKO, Martin. *Nepřetržitý odpočinek v týdnu v zajetí duplicit* [online]. Bulletin advokacie, 19. 9. 2018 [cit. 2022-04-27]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/nepretrzity-odpocinek-v-tydnu-v-zajeti-duplicit>

¹⁸⁸ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie sp. zn. C-306/16 ze dne 9. listopadu 2017, António Fernando Maio Marques da Rosa v. Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação do Porto.

druhu odpočinku je tedy i praxe, kdy je odpočinek ze strany zaměstnavatele poskytován v jeden týden na jeho počátku a v další týden na jeho konci. Upřesním však, že nepřetržitý odpočinek v týdnu nelze kumulovat – zákoník práce tedy nezná pro tento institut vyrovnávací období, jako je například v případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.

Z ustanovení § 92 odst. 2 zákoníku práce lze odvodit, že zákonodárce preferoval realizaci nepřetržitého odpočinku v týdnu v neděli.¹⁸⁹ Poslední slovo má při určení termínu čerpání tohoto odpočinku zaměstnavatel. V českém pracovním právu sice platí zásada rovného zacházení, podle které by měli všichni zaměstnanci téhož zaměstnavatele čerpat nepřetržitý odpočinek stejným způsobem, avšak vzhledem k existenci zaměstnavatelů se specifickými provozními potřebami tuto praxi zákoník práce nevynucuje.¹⁹⁰

Nepřetržitý odpočinek v týdnu může být za určitých podmínek krácen – provozy, kterých se toto ustanovení týká, jsou taxativně vyjmenovány v ustanovení § 90 odst. 2 zákoníku práce, kam spadají i zdravotnická zařízení.¹⁹¹ Ve zdravotnických zařízeních může být doba nepřetržitého odpočinku krácena až na 24 hodin za podmínky, že tato zkrácená doba odpočinku bude nahrazena. Náhrada je poskytována takovým způsobem, aby v dvoutýdenním období činila délka odpočinku 70 hodin.¹⁹²

Stejně jako v případě nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami je i nepřetržitý odpočinek v týdnu u zaměstnanců ve zdravotnictví frekventovaně porušován, jak jsem již podrobněji referoval v kapitolách věnovaných noční práci a přesčasové práci. Tato praxe je nepříznivá nejen pro fyzické a duševní zdraví zdravotnického pracovníka, ale i pro jeho pracovní výkonnost, která může být negativně narušována skutečností, že pracovník nemá možnost dlouhodobého soustavného odpočinku, jako je tomu v případě zaměstnanců v jiných oborech.

6.4 Dny pracovního klidu ve zdravotnictví

Dny pracovního klidu jsou dny, v nichž je zaměstnanci umožněna pauza od plnění jeho pracovních úkolů. Mezi dny pracovního klidu patří nepřetržitý odpočinek v týdnu, kterému jsem se věnoval v rámci předcházející podkapitoly,

¹⁸⁹ § 92 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁹⁰ BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 507.

¹⁹¹ § 90 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁹² § 92 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

státní svátky a ostatní svátky. V souvislosti s pracovním právem není důležité, jestli jde o státní svátek nebo o ostatní svátek; tak či onak se jedná o den, kdy nemá být zaměstnanci rozvrhována pracovní doba. Jak vyplývá z ustanovení § 91 odst. 2 zákoníku práce, práci v těchto chráněných dnech je možné nařizovat jen zcela výjimečně.¹⁹³ Přehled svátečních dnů je uveden v zákoně č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu.

Práce, u nichž může zaměstnavatel nařídít zaměstnanci práci i v den nepřetržitého odpočinku v týdnu, jsou uvedeny v ustanovení § 91 odst. 3 zákoníku práce, přičemž jsou zde přítomny i „*práce nutné se zřetelem na uspokojování [...] zdravotních [...] potřeb obyvatelstva*“.¹⁹⁴ Během svátků může zaměstnavatel nařídít práci navíc zaměstnancům v nepřetržitém provozu a na pozicích potřebných při střežení objektů zaměstnavatele.¹⁹⁵ Tato větší flexibilita zaměstnavatele ve sváteční dny byla zákonodárcem umožněna z toho důvodu, že zaměstnavatel nemůže přítomnost svátků v kalendáři žádným způsobem ovlivnit.¹⁹⁶

Pokud zaměstnanci případně pracovní směna právě na svátek, má právo (kromě mzdy nebo platu) i na poskytnutí pracovního volna.¹⁹⁷ Pokud svátek připadl na zaměstnancův pracovní den, přičemž zaměstnanec v tento den nepracuje, má právo na náhradu mzdy ve výši jeho průměrného výdělku. V případě, že zaměstnanec pracoval v den připadající na svátek, má v první řadě právo na náhradní volno, za které mu přísluší náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku. Náhradní volno musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce ve svátek. Druhou variantou řešení této situace je, že se zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem namísto poskytnutí volna na příplatku, který musí činit minimálně 100 % výše průměrného výdělku. S tímto řešením musí zaměstnanec souhlasit.¹⁹⁸

¹⁹³ § 91 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁹⁴ § 91 odst. 3 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁹⁵ § 91 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁹⁶ BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 220.

¹⁹⁷ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012. Podrobný výklad souvisejících ustanovení zákona o ochraně osobních údajů: úprava pracovnělékařských služeb ve vazbě na pracovní právo*. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-727-0, s. 240–242.

¹⁹⁸ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení nového občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. Praha: ANAG, 2014. ISBN 978-80-726-3857-4, s. 115.

Dále může nastat situace, kdy zaměstnanec pracuje ve sváteční den, přičemž tato práce je navíc nad rámec jeho pracovního rozvrhu – v tomto případě mu navíc přísluší příplatek za přesčasovou práci, který činí alespoň 25 % průměrného výdělku. Zde mohou nastat čtyři různé situace:¹⁹⁹

- zaměstnanec čerpá náhradní volno za práci ve svátek a za přesčasovou práci,
- zaměstnanec čerpá náhradní volno jen za práci ve sváteční den,
- zaměstnanec čerpá náhradní volno jen za přesčasovou práci, a
- zaměstnanec náhradní volno nečerpá.

Komentářová literatura k § 91 zákoníku práce uvádí, že z dikce tohoto ustanovení vyplývá, že za den pracovního klidu je třeba považovat kalendářní den jako celek – tedy i takový den, na který připadne byť jedna hodina nepřetržitého odpočinku pracovníka.²⁰⁰ Tento výklad svědčí ve prospěch principu ochrany zaměstnance, jelikož *de facto* připouští prodloužení dne pracovního klidu o několik hodin (konkrétně z minimálních 35 hodin dle ustanovení § 92 odst. 1 zákoníku práce na 48 hodin).

Toto však neplatí pro pracovníky, kteří pracují v noci, což se týká i většiny zdravotnických pracovníků. Zde zákoník práce v ustanovení § 91 odst. 6 konstatuje, že v případě těchto pracovníků začíná den pracovního klidu hodinou, která odpovídá nástupu zaměstnanců do směny, jež nastupuje v týdnu dle rozvrhu směn jako první. Pro příklad lze uvést případ zaměstnance, který pracuje v noci a má rozvržené směny takovým způsobem, že mu první směna v týdnu začíná v pondělí v 6.00 hodin – den pracovního klidu tedy začíná rovněž v 6.00 hodin a trvá do 6.00 hodin dalšího dne. Jedná se o právní fikci, kterou je možné vnímat jako institut ochrany zaměstnance, jelikož pro zaměstnance pracující v noci by bylo nevýhodné, pokud by v jejich případě byly dny pracovního klidu počítány dle obecných pravidel platných pro ostatní skupiny zaměstnanců.

6.5 Dovolená ve zdravotnictví

Právo zaměstnance na dovolenou je v českém právním řádu zaručeno na ústavní úrovni. Podle Listiny základních práv a svobod mají zaměstnanci právo

¹⁹⁹ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014*. Praha: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-850-5, s. 359.

²⁰⁰ BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 504.

na spravedlivou odměnu za svou práci a na uspokojivé pracovní podmínky, což zahrnuje i právo na odpočinek.²⁰¹ Skutečnost, že je dovolená jedním z nejdůležitějších institutů pracovního práva, potvrzuje i prostor, který této problematice věnuje zákoník práce – ten dovolenou upravuje ve své deváté části, obsahující ustanovení § 211 až § 223.²⁰²

Zákoník práce rozlišuje různé druhy dovolené v závislosti na době trvání pracovního poměru a dále na podmínkách, za kterých je práce vykonávána.²⁰³ Konkrétně se jedná o následující typy dovolené, které musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci za splnění zákonných podmínek v zákonem uvedeném rozsahu:²⁰⁴

- dovolená za kalendářní rok či její poměrná část, a
- dodatková dovolená.

Původně obsahoval zákoník práce v rámci výše parafrázovaného ustanovení § 211 navíc dovolenou za odpracované dny, od 1. ledna 2021 však nastaly v souvislosti s novelou tohoto zákona mnohé změny v řádné dovolené, přičemž zrušení dovolené za odpracované dny bylo jednou z nich. Tím došlo k jistému zjednodušení a zpřesnění výpočtu, dále byly nastaveny rovné podmínky pro čerpání dovolené všemi zaměstnanci bez ohledu na délku týdenní pracovní doby.²⁰⁵ Nová úprava však přináší i mnoho praktických problémů – zejména v situaci různě dlouhých směn či častých změn úvazků může být výpočet dovolené problematický. To platí zejména pro pracovníky ve zdravotnictví, kde se může při novém mechanismu výpočtů stát, že ve stejném měsíci budou mít dva pracovníci různý nárok na dovolenou. Situace s výpočtem dovolené je ve zdravotnických zařízeních komplikovaná i při běžném provozu, natož za mimořádné situace, jakou je pandemie SARS-CoV-2, kdy byly některé nemocnice nuceny převést z vážných provozních důvodů několik dní dovolené na další rok.²⁰⁶ Problematický bude výpočet dovolené dle novelizovaného zákoníku práce

²⁰¹ Čl. 28 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

²⁰² § 211 až § 223 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²⁰³ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1, s. 246.

²⁰⁴ § 211 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²⁰⁵ Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.

²⁰⁶ SEDLÁČKOVÁ, Helena. *Od příštího roku se mění pravidla pro počítání dovolené, může to přinést komplikace* [online]. Zdravotnický deník, 4. 12. 2020 [cit. 2022-05-01]. Dostupné z: <https://www.zdravotnickydenik.cz/2020/12/od-pristiho-roku-se-meni-pravidla-pro-pocitani-dovolene-muze-to-prinest-komplikace/>

zejména pro menší nemocnice, které nedisponují specializovanými účetními programy, které dle zadaných parametrů vypočítají dovolenou automaticky.

Další podstatnou změnou související s výše zmíněnou novelou je nahrazení podmínky výkonu práce v rozsahu 60 dní (zaměstnanec, který odpracoval 60 dní, měl nárok na dovolenou za kalendářní rok, ale zaměstnanec, který odpracoval byť pouze o jeden den méně, měl nárok pouze na dovolenou za odpracované dny) podmínkou výkonu práce po dobu minimálně čtyř týdnů v rozsahu stanovené či kratší týdenní pracovní doby.²⁰⁷ Nová úprava je pro zaměstnance výhodnější – jedná se tedy o změnu ve prospěch principu ochrany zaměstnance.

Na dva druhy dovolené, které jsou vymezené v ustanovení § 211 zákoníku práce, je třeba pohlížet jako na jakési zákonné minimum, na něž má pracovník právo.²⁰⁸ Nic však zaměstnavateli nebrání, aby poskytl svým zaměstnancům další „dobrovolné“ druhy dovolené nad tento zákonný rámec.²⁰⁹ Je pouze na zaměstnavateli, jaký rozsah delší dovolené zvolí – může jít například i o osm týdnů, zákoník práce tuto dobu nijak neomezuje.

Vzhledem k tomu, že zákoník práce vychází ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, nezakazuje tato právní úprava ujednání podmínek pro prodloužení dovolené. Zaměstnavatel tak teoreticky může prodloužit dovolenou jen konkrétním skupinám zaměstnanců. Může tedy poskytnout delší dovolenou těm svým zaměstnancům, kteří konají fyzicky a psychicky velmi náročnou práci. I v takovém případě však musí zaměstnavatel respektovat princip rovného zacházení – pokud již delší dovolenou zavede, musí ji zaručit všem svým pracovníkům vykonávajícím srovnatelnou práci.²¹⁰ Zaměstnavatel tedy nemůže prodloužit dovolenou například pouze jednomu zaměstnanci na základě svých osobních sympatií či jiných, zcela subjektivních dojmů.

Právo na dovolenou má pouze ten zaměstnanec, který pracuje v pracovním poměru, přičemž při více souběžných pracovních poměrech přísluší zaměstnanci

²⁰⁷ Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.

²⁰⁸ VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-534-3, s. 672.

²⁰⁹ SCHMIED, Zdeněk a Eva ŠPUNDOVÁ. *Dovolená: a její aplikace v praxi s praktickými příklady*. 2., aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-753-9, s. 8.

²¹⁰ JOUZA, Ladislav. Sick days. *Národní pojištění*. 2019, č. 10, s. 24–26. ISSN 0323-2395, s. 25.

dovolená z každého tohoto pracovního poměru zvlášť.²¹¹ Dle ustanovení § 77 odst. 3 zákoníku práce je možné sjednat dovolenou i v případě zaměstnance pracujícího na dohodu o pracovní činnosti, pokud jsou dodrženy zákonem stanovené podmínky. Pro zaměstnance pracující na dohodu o provedení práce zákoník práce o možnosti sjednání dovolené nehovoří, nicméně vzhledem k ustanovení § 4a odst. 1 tohoto zákona není vyloučeno, aby se zaměstnavatel s takovým pracovníkem individuálně dohodl, že mu dovolenou poskytne. Vzhledem k obvyklému rozsahu takové činnosti však lze předpokládat, že tato možnost není zaměstnavateli příliš využívána.²¹²

Základní podmínkou pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok je nepřetržitě trvání pracovního poměru, které je posuzováno zpětně. Podle § 212 odst. 1 zákoníku práce činí výměra dovolené minimálně čtyři týdny v kalendářním roce – jedná se o zaměstnance v mzdové sféře.²¹³ V případě zaměstnanců v platové sféře se jedná o pět týdnů v kalendářním roce, pedagogičtí a akademičtí pracovníci vysokých škol pak mají nárok na osm týdnů v kalendářním roce.²¹⁴

V případě, že pracovní poměr zaměstnance netrvá celý kalendářní rok (zaměstnanec například nastoupí do zaměstnání na začátku března), náleží mu jen poměrná část dovolené za kalendářní rok. Tato poměrná část dovolené náleží tomu pracovníkovi, který konal v daném kalendářním roce práci minimálně po dobu čtyř týdnů.²¹⁵

Délka dovolené je vypočítána jako počet odpracovaných násobků stanovené či kratší týdenní pracovní doby v průběhu daného kalendářního roku či jeho části. Výpočet lze zjednodušit do následujícího vzorce, přičemž dovolená a její čerpání je hodnocena v hodinách:

$$\text{poměrná část dovolené} = \frac{\text{počet odpracovaných týdenních pracovních dob}}{52 \times \text{týdenní pracovní doba}} \times \text{výměra dovolené} *$$

* nárok zaměstnance v daném kalendářním roce, který se zaokrouhlí na celé hodiny nahoru

²¹¹ VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-534-3, s. 672.

²¹² BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 865.

²¹³ § 212 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²¹⁴ § 212 odst. 2 a 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²¹⁵ HORECKÝ, Jan a Vladimíra KNOBLOCHOVÁ. *Dovolená* [online]. MEDIprofi – Databáze odborných textů pro zdravotnictví, 2. 1. 2021 [cit. 2022-05-02]. Dostupné z: <https://www.mediprofi.cz/33/dovolena-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EnhEI8yvqwHRMTg9gNe3ttqFY4uTGRLw/?query=n%E1rok%20na%20dovolenou&serp=1>

Ačkoli je délka dovolené stanovena v hodinách, její čerpání probíhá obvykle v celých dnech. Kratší dovolenou je možné čerpat jen zcela výjimečně na žádost zaměstnance – taková dovolená by měla činit minimálně polovinu směny.²¹⁶

Zaměstnavatel má právo zaměstnanci krátit nárok na dovolenou jako sankci za neomluvenou absenci. Této problematice se týkal rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2296/2018 ze dne 29. srpna 2019, který připomněl, že dovolenou za konkrétní kalendářní rok může zaměstnavatel krátit pouze z důvodů, které vznikly v témže roce²¹⁷, přičemž zaměstnanci musí zároveň zůstat dovolená v délce minimálně dvou týdnů. Toto omezení se však vztahuje pouze na ty zaměstnance, jejichž pracovněprávní vztah s daným zaměstnavatelem trval po celý kalendářní rok. Pokud tedy pracovní poměr zaměstnance celý kalendářní rok netrvá, může mu být dovolená zkrácena celá. Současné krácení dovolení podle ustanovení § 223 zákoníku práce a okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce by však bylo nepřipustné pro kumulaci sankcí.²¹⁸

Dalším typem dovolené je dodatková dovolená, kterou zákoník práce upravuje v ustanovení § 215.²¹⁹ Dodatková dovolená je poskytována těm pracovníkům, kteří pracují ve zvláště obtížných podmínkách – jedná se zejména o těžbu nerostných surovin nebo o práci v některých zdravotnických zařízeních.²²⁰ Taková dovolená musí být vyčerpána vždy a přednostně, není možné za ni poskytovat pracovníkům náhradu mzdy či platu. Zákonodárce při stanovení této úpravy reflektoval skutečnost, že zaměstnanci, kterých se problematika dodatkové dovolené týká, pracují mnohdy v psychicky náročných podmínkách, je tedy podstatné poskytnout jim čas na obnovu jejich duševních sil, aby nedošlo k významnému zhoršení jejich psychického stavu.

Zaměstnavatel je povinen určit dobu čerpání dovolené dle písemného rozvrhu takovým způsobem, aby mohla být dovolená čerpána vcelku a do konce kalendářního roku, v němž nárok na dovolenou zaměstnanci vznikl. Pokud u zaměstnance působí odborová organizace anebo rada zaměstnanců, musí tyto instituce tento rozvrh předem schválit. Při čerpání dovolené přihlíží zaměstnavatel

²¹⁶ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi. Komplexní průvodce s řešením problémů*. 3. vyd. Praha: Grada, 2021. ISBN 978-80-271-4113-5, s. 130.

²¹⁷ Viz též § 223 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2296/2018 ze dne 29. srpna 2019.

²¹⁹ § 215 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²²⁰ § 215 odst. 1 a 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

ke svým možnostem (například s ohledem na nepřítomnost dalších zaměstnanců apod.) a k zájmům zaměstnance. Jelikož zákon dává zaměstnavateli jednoznačnou kompetenci o dovolených rozhodovat, neexistuje důvod, proč by zaměstnavatel nemohl pracovníkovi nařídit dovolenou například na období, kdy je méně práce. V případě souhlasu obou stran pracovněprávního vztahu může být dovolená čerpána ve více částech, jedna z těchto částí však musí činit alespoň dva týdny vcelku.²²¹

Zdravotničtí pracovníci často pracují v rámci nepřetržitých provozů nebo v provozech s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby. Výkon takové práce je psychicky a fyzicky velmi náročný, a to mimo jiné z toho důvodu, že se zdravotničtí pracovníci mohou dostat do kontaktu s pacienty, kteří mají infekční onemocnění. Z tohoto důvodu zákonodárce umožnil čerpat těmto pracovníkům dodatkovou dovolenou, která je jistou formou kompenzace za práci ve velmi obtížných podmínkách. Dle ustanovení § 215 odst. 4 písm. a), b) a i) zákoníku práce se poskytování dodatkové dovolené vztahuje na ty zaměstnance, kteří trvale či v rozsahu minimálně poloviny pracovní doby pracují u poskytovatelů zdravotních služeb či na jejich pracovištích, kde ošetřují pacienty s nakažlivou formou tuberkulózy, nebo jsou při své práci s infekčními materiály vystaveni nebezpečí nákazy, nebo kteří vykonávají činnosti při poskytování záchranné služby. V těchto případech představuje dodatková dovolená stanovenou týdenní pracovní dobu.²²²

V období pandemie SARS-CoV-2 se zdravotničtí pracovníci dostali v souvislosti s institutem dovolené do specifické situace. Prostřednictvím usnesení Vlády České republiky č. 216 ze dne 15. března 2020 bylo lékařům, zubním lékařům, farmaceutům a zaměstnancům vykonávajícím nelékařská zdravotnická povolání zakázáno čerpat dovolenou po dobu trvání nouzového stavu.²²³ Nařízení bylo odůvodňováno tím, že nebylo možné predikovat, jak velký zásah pro české zdravotnictví bude pandemie představovat. Toto nařízení bylo zrušeno již k 10. dubnu téhož roku usnesením Vlády České republiky č. 403 ze dne 9. dubna 2022²²⁴, a to z toho důvodu, že české zdravotnictví situaci s pandemií relativně dobře ustálo a zákaz dovolené již nebyl potřebný.

²²¹ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi. Komplexní průvodce s řešením problémů*. 3. vyd. Praha: Grada, 2021. ISBN 978-80-271-4113-5, s. 130.

²²² § 215 odst. 4 písm. a), b) a i) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²²³ Usnesení Vlády České republiky č. 216 ze dne 15. března 2020.

²²⁴ Usnesení Vlády České republiky č. 403 ze dne 9. dubna 2022.

Opatření zakazující zdravotnickým pracovníkům dovolenou způsobilo komplikace v podobě nevybrané dovolené, která byla zaměstnancům přesunována do následujícího roku. Zdravotničtí pracovníci měli mít tuto dovolenou vybranou do 30. června roku, do kterého byla dovolená převedena, u některých zaměstnanců však z objektivních důvodů nemohlo k tomuto kroku dojít. V takovém případě nastává *de iure* situace, kdy si zaměstnanec může čerpání dovolené určit od 1. července samostatně – musí však tuto skutečnost písemně oznámit zaměstnavateli minimálně 14 dnů předem (k faktickému čerpání dovolené tak může dojít k 15. červenci), pokud se individuálně nedohodne se zaměstnavatelem na jiné lhůtě takového oznámení.

Je otázkou, nakolik bylo výše uvedené protipandemické opatření legální a legitimní a zda se nejednalo o nepřiměřený zásah do práv zaměstnanců. Můj názor je takový, že se jednalo o významný zásah do práv zaměstnanců – jako vhodnější řešení bych navrhl motivaci zdravotnických pracovníků jinými prostředky, než je plošný zákaz. Lze očekávat, že většina zdravotnických pracovníků své povolání chápe jako poslání, nemyslím tedy, že by měli zájem čerpat dovolenou v extrémní situaci, kdy by jejich nepřítomnost na pracovišti mohla znamenat ohrožení života pacientů. Pokud by již k čerpání dovolené v extrémní situaci došlo, předpokládám, že by se jednalo o výjimečnou a objektivně odůvodnitelnou záležitost.

Co se týče zákonnosti zákazu dovolené, lze konstatovat, že zákoník práce nedává zaměstnavateli kompetenci dovolenou zakazovat či dovolovat, ale zaměstnavatel určuje termín čerpání dovolené. Zaměstnavatel může nevyhovět žádosti zaměstnance o čerpání dovolené, pokud by mu v tom bránily jeho provozní potřeby – nemusí přitom své rozhodnutí nijak vysvětlovat.

Dalším relevantním tématem v souvislosti s institutem dovolené je možnost zaměstnavatele odvolat zaměstnance z dovolené. Zákoník práce toto právo zaměstnavatele nijak explicitně neupravuje. Toto právo je odvozováno z ustanovení § 217 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého zaměstnavatel rozhoduje o nástupu na dovolenou²²⁵, a dále z ustanovení § 217 odst. 3 téhož zákona, který zakotvuje povinnost zaměstnavatele nahradit zaměstnanci náklady, které by mu bez jeho viny vznikly z toho důvodu, že jej zaměstnavatel odvolal z dovolené.²²⁶

²²⁵ § 217 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²²⁶ § 217 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

O této problematice mlčí i judikatura. Komentáře se o institutu odvolání z dovolené sice zmiňují²²⁷, ale většinou jej blíže nerozebírají.

Osobně soudím, že odvolat zaměstnance z dovolené není možné, a to již jen z praktických důvodů. Zaměstnanec se v době čerpání dovolené může nacházet v lokalitě, kde má ztížený přístup ke komunikačním prostředkům či k signálu, z tohoto důvodu bude obtížné i prokázat doručení odvolání z dovolené. Činit relevantní právní kroky proti zaměstnanci, který se nevrátil z dovolené i přes odvolání, lze jen v případě doručení odvolání z dovolené. Doručovat odvolání z dovolené písemně nemá podle mého názoru příliš smysl – zaměstnanec se v době dovolené obvykle nezdržuje v místě svého bydliště, a pokud udá zaměstnavateli adresu místa, kam odjíždí na dovolenou, je dosti pravděpodobné, že dopis do zahraničí nedorazí tak rychle, aby měl zaměstnancův předčasný návrat z dovolené ještě nějaký praktický smysl. Zaměstnanec však nemá povinnost zaměstnanci sdělovat adresu, kde bude trávit dovolenou – ostatně nemá povinnost sdělovat mu ani svůj soukromý e-mail a telefonní číslo. I pokud však zaměstnavatel osobním telefonním číslem a e-mailem zaměstnance disponuje, zaměstnanec nemá povinnost telefonní hovory či e-mailové zprávy přijímat. Zaměstnavatel se může odvolávat na fikci doručení v případě e-mailu pouze v případě, že dal zaměstnanec s doručováním důležitých písemností e-mailem svůj souhlas.²²⁸

V praxi je dle mého názoru odvolání z dovolené reálné v případě, kdy se zaměstnanec a zaměstnavatel neformálně dohodnou, že zaměstnanec bude pravidelně kontrolovat svou e-mailovou schránku, případně bude odpovídat na telefonáty zaměstnavatele. Takovou neformální dohodu však dle mého názoru není možné vymáhat – zaměstnanec se v rámci své dovolené může dostat do situace, která mu znemožní si zprávu zaměstnavatele přečíst (například jede do hor, kde je špatný signál, nebo stanuje a nemá možnost dobít si mobilní telefon), přičemž možnost, že by zaměstnavatel omezoval zaměstnance ve výběru dovolené v souvislosti s tím, aby mu mohl případně doručit odvolání z dovolené, by jistě představovala neúměrný zásah do osobní sféry zaměstnance. Z tohoto důvodu soudím, že by povinnost zaměstnance přerušit dovolenou na příkaz

²²⁷ Viz například STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost. Nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012. ISBN 978-80-86846-45-3, s. 363; BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 588.

²²⁸ § 335 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

zaměstnavatele neměla být ukotvena ani *de lege ferenda* – podle mého názoru by se jednalo o tak závažné narušení soukromí zaměstnance, že by významně vychýlilo ochrannou funkci pracovního práva ve prospěch flexibility zaměstnavatele, což není žádoucí.

7 Komparace české a slovenské úpravy v oblasti pracovní doby ve zdravotnictví

V rámci následující kapitoly porovnáám českou a slovenskou úpravu pracovní doby v souvislosti se zdravotnictvím. Slovenskou úpravu pracovního práva ovlivňují zejména následující právní předpisy:

- zákon č. 460/1992 Zb., Ústava Slovenskej Republiky,
- zákon č. 311/2001 Zb., zákonník práce,²²⁹
- zákon č. 55/2017 Zb., o štátnej službě,
- zákon č. 552/2003 Zb., o výkone práce ve verejnom záujme,
- zákon č. 2/1991 Zb., o kolektivním vyjednávání,
- zákon č. 124/2006 Zb., o bezpečnosti a ochrane zdravia při práci,
- zákon č. 125/2006 Zb., o inšpekcii práce.

V souvislosti s faktem, že Slovensko je stejně jako Česká republika členem Evropské unie, ovlivňuje její pracovněprávní předpisy totožné komunitární právo – jedná se zejména o směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.²³⁰

V souvislosti se slovenským pracovním právem lze konstatovat, že zdravotničtí pracovníci představují zvláštní kategorii zaměstnanců, což je reflektováno i do specifik, která vyplývají zejména z organizace pracovní doby včetně pracovní pohotovosti, noční práce a práce přesčas.²³¹ V následujících podkapitolách vybrané zvláštnosti slovenské úpravy ve vztahu k zdravotnickým pracovníkům vysvětlím.

7.1 Pracovní doba ve zdravotnictví

Zákonník práce upravuje pracovní dobu v ustanoveních § 85an. Tato právní úprava se týká především zákonných limitů pracovní doby a pravidel pro její rozvrhování. Tento právní předpis v ustanovení § 85 odst. 1 konstatuje,

²²⁹ V dalších podkapitolách této kapitoly budu slovenský zákonník práce označovat jako „zákonník práce“, abych jednoduše odlišil českou a slovenskou úpravu.

²³⁰ KRIŽAN, Viktor a Vladimíra ŽOFČINOVÁ. *Pracovné právo pre neprávnikov*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-445-9, s. 11–14.

²³¹ FREEL, Lenka. *Zamestnávania zdravotníckych pracovníkov. Podmienky zamestnávania zdravotníckych pracovníkov v Slovenskej republike*. Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2020. ISBN 978-80-7160-553-9, s. 51.

že „pracovní čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmlouvou“.²³² Toto znění však není ve shodě se směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, podle níž je nutné za pracovní dobu považovat i takovou dobu, při které zaměstnanec vykonává práci sice v rozporu s pracovní smlouvou, ale na zaměstnavatelův příkaz. O pracovní dobu se dle výše citované směrnice jedná i v případě, kdy zaměstnanec musí plnit nějaké povinnosti vyplývající z kolektivní smlouvy.²³³ Definice pracovní doby obsažená v českém zákoníku práce je v souladu s komunitární úpravou, tyto problémy zde tedy nevznikají.

Dle zákoníku práce existují čtyři druhy pracovní doby – maximální týdenní pracovní doba, ustanovená týdenní pracovní doba, určená týdenní pracovní doba a kratší pracovní doba. Horní hranice maximální týdenní pracovní doby (tento institut je obdobný české „stanovené týdenní pracovní době“) činí 40 hodin týdně, přičemž zákonem jsou stanoveny konkrétní výjimky pro zaměstnance pracující v dvousměnném provozu (maximální pracovní doba činí 38 a $\frac{3}{4}$ hodiny týdně), v třisměnném či nepřetržitém provozu (37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týdně) a pro pracovníky pracující v podmínkách s karcinogenním rizikem (33 a $\frac{1}{2}$ hodiny týdně).²³⁴ Pracovní doba v průběhu 24 hodin nesmí přesáhnout osm hodin (s výjimkou zákonem stanovených případů).²³⁵ Podle české úpravy nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin – tuto lhůtu ve slovenském zákoníku práce nalezneme u pružné pracovní doby a u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Lze konstatovat, že v tomto ohledu je slovenská úprava k zaměstnancům benevolentnější.

Ustanovená a určená týdenní pracovní doba jsou dobami, které zaměstnavatel stanoví v mantinelech zákona pro všechny zaměstnance – jejich výše záleží jen na zaměstnavateli, nesmí však dojít k překročení zákonné 40hodinové týdenní doby. Určená pracovní doba je rozvržena konkrétnímu pracovníkovi. Ustanovená a určená pracovní doba se v praxi odlišují kupříkladu u zaměstnanců pracujících na více směn, kdy ustanovená týdenní pracovní doba bude 38 a $\frac{3}{4}$ hodiny za týden, ale určená pracovní týdenní doba bude každý týden

²³² § 85 odst. 1 zákona č. 311/2001 Zb., zákoník práce.

²³³ BARANCOVÁ, Helena. *Pracovní čas – dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-576-0, s. 21–24.

²³⁴ § 85 odst. 5 a 6 zákona č. 311/2001 Zb., zákoník práce.

²³⁵ § 85 odst. 4 zákona č. 311/2001 Zb., zákoník práce.

odlišná.²³⁶ V českém pracovním právu toto členění nenalezneme, přičemž lze konstatovat, že česká úprava je díky tomu přehlednější.

Podle ustanovení § 49 zákonníku práce se zaměstnavatel a zaměstnanec mohou vzájemně dohodnout na kratší týdenní pracovní době. Jelikož zaměstnanec pracující kratší pracovní dobu by neměl být diskriminován ani zvýhodňován oproti pracovníkům, kteří pracují na obdobné pozici na plný úvazek, měl by obdržet poměrně sníženou odměnu, méně dovolené i nižší náhradu mzdy.²³⁷

Ohledně rozvržení pracovní doby lze konstatovat, že česká právní úprava je obecně přehlednější než úprava slovenská, která je však příznivější pro zaměstnance.

Pokud porovnáme ustanovení § 87 zákonníku práce a § 85a téhož zákona, který upravuje pracovní dobu zdravotnického pracovníka, lze dojít k závěru, že nerovnoměrné rozvržení pracovní doby dle § 87 představuje *lex generalis* a ustanovení § 85a je *lex specialis*. Zvýšený rozsah týdenní pracovní doby pro zdravotnického pracovníka představuje výjimku z maximální délky týdenní pracovní doby. Jelikož *lex specialis* má přednost před *lex generalis*, zdravotnický pracovník je omezený ve své možnosti dohodnout si nerovnoměrné rozvržení pracovní doby na dobu delší než čtyři měsíce. Tímto způsobem rozvržené období pro zdravotnického pracovníka není možné měnit ani v případě souhlasu zaměstnance. Doplním, že na zdravotnického pracovníka s dohodnutou prodlouženou týdenní pracovní dobou se vztahují veškerá ustanovení slovenského zákonníku práce, která upravují zákonné limity výkonu přesčasové práce, pracovní pohotovosti, noční práce, minimální doby týdenního odpočinku a minimální doby odpočinku mezi dvěma směnami.²³⁸

7.2 Rozvržení pracovní doby ve zdravotnictví

Obdobně jako dle českého zákoníku práce i slovenský zákonodárce umožňuje zaměstnavatelům volit ze dvou variant rozvržení pracovní doby, a sice z rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení.²³⁹ Zaměstnavatel má povinnost

²³⁶ KRIŽAN, Viktor a Vladimíra ŽOFČINOVÁ. *Pracovní právo pre neprávnikov*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-445-9, s. 80.

²³⁷ § 49 zákona č. 311/2001 Zb., zákonník práce.

²³⁸ FREEL, Lenka. *Zamestnávania zdravotníckých pracovníkov. Podmienky zamestnávania zdravotníckých pracovníkov v Slovenskej republike*. Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2020. ISBN 978-80-7160-553-9, s. 59.

²³⁹ § 86 a 87 zákona č. 311/2001 Zb., zákonník práce.

sdělit rozvrh pracovní doby zaměstnancům alespoň s týdenním předstihem, přičemž při jeho sestavování by měl vycházet z pracovního týdne o pěti dnech.²⁴⁰

Základní podmínkou rovnoměrného rozvržení pracovní doby je, že pracovní doba v jednotlivých dnech nepřesahuje devět hodin a rozdíl mezi pracovními dobami v jednotlivých týdnech nepřesahuje tři hodiny. Zaměstnavatel navíc musí operovat s podmínkou, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout zákonnou hranici v rámci vyrovnávacího období.²⁴¹

Institut nerovnoměrného rozvržení pracovní doby umožňuje, aby se pracovní doba v případě, kdy to povaha daného provozu vyžaduje, v jednotlivých týdnech lišila o více než tři hodiny. Takové rozvržení pracovní doby musí zaměstnavatel předem prodiskutovat se zaměstnanci, případně s odborovou organizací. Opět platí podmínka, že průměrná délka pracovní doby nesmí v čtyřměsíčním vyrovnávacím období přesáhnout stanovenou pracovní dobu. Po dohodě se zaměstnanci či odborovou organizací má zaměstnavatel možnost rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrným způsobem i na 12 měsíců, pokud se jedná o činnost, u které se v průběhu roku průběžně mění spotřeba práce. U nerovnoměrného rozvrhu pracovní doby nesmí pracovní doba přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.²⁴²

Rovněž slovenský zákonník práce umožňuje zavést konto pracovní doby – avšak pouze na základě kolektivní smlouvy nebo dohody se zástupci zaměstnanců. Obsahem dohody o kontu pracovní doby musí být i délka vyrovnávacího období, v němž bude vyrovnán rozdíl mezi ustanoveným a zaměstnancem reálně odpracovaným časem. Vyrovnávací období může být dlouhé maximálně 30 měsíců.²⁴³ Vzhledem k tomu, že konto pracovní doby nenajde u pracovníků ve zdravotnictví většího využití, nebudu se jím nadále zabývat.

Ustanovení § 88 a § 89 zákonníku práce nabízí institut pružné pracovní doby, který umožňuje zaměstnanci flexibilněji operovat se svým časem. Obdobně jako v českém pracovním právu i zde určí zaměstnavatel zaměstnanci určitý počet hodin, jež je povinen odpracovat, přičemž může stanovit i provozní dobu, v níž

²⁴⁰ KRIŽAN, Viktor. *Implementation and enforcement of EU labour law in the Visegrad countries*. Olomouc: Palacký University, 2014. ISBN 978-80-244-4026-2, s. 215.

²⁴¹ § 86 odst. 2 zákona č. 311/2001 Zb., zákonník práce.

²⁴² BARANCOVÁ, Helena. *Pracovní čas – dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-576-0, s. 46.

²⁴³ § 87a odst. 1 a 2 zákona č. 311/2001 Zb., zákonník práce.

konkrétní počet hodin pracovník odpracovat musí. Zaměstnavatel může pracovníkovi určit i základní pracovní čas, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti přítomen. Zbytek pracovní doby je tvořen volitelným pracovním časem, kdy si zaměstnanec samostatně volí počátek a konec své směny. Délka směny při tomto rozvržení pracovní doby nesmí přesáhnout 12 hodin.²⁴⁴ V tomto ohledu se slovenská úprava shoduje s českým zákoníkem práce.

Stejně jako podle české právní úpravy má i slovenský zaměstnavatel povinnost evidovat pracovní dobu. Část povinností souvisejících s evidencí pracovní doby je možné přenést na zaměstnance – tato spoluúčast zaměstnance na vedení evidence pracovního času může být dohodnutá i v rámci pracovní smlouvy. I když si tuto součinnost zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne, neměl by se uchýlit k tomu, aby pro zaměstnance v rámci pracovní smlouvy zavedl možnost rozvrhovat si pracovní dobu, a to ani rámcově. Freel konstatuje, že pokud by v takové situaci došlo ke změně rozvrhu pracovní doby, byl by vyžadován souhlas zaměstnance s každou takovou změnou – jednalo by se totiž o změnu obsahu pracovního poměru.²⁴⁵

7.3 Noční práce ve zdravotnictví

Noční práce je dle ustanovení § 98 zákonníku práce charakterizována jako práce, kterou zaměstnanec vykonává mezi 22.00 a 6.00 hodinou – toto rozvržení se shoduje s českým zákoníkem práce. V této době musí pracovník odpracovat na pravidelné bázi minimálně tři po sobě následující hodiny, nebo alespoň 500 hodin ročně. Pracovní doba musí být rozvržena takovým způsobem, aby průměrná délka směny nepřekročila osm hodin denně maximálně čtyři po sobě jdoucí týdny. Při výpočtu této průměrné doby je vycházeno z pracovního týdne o pěti dnech. V případě, kdy zaměstnanec na noční práci vykonává fyzicky či psychicky náročnou práci, při níž může dojít k ohrožení zdraví či života, nesmí délka směny přesáhnout osm hodin v průběhu po sobě jdoucích 24 hodin.²⁴⁶

²⁴⁴ KRIŽAN, Viktor. *Implementation and enforcement of EU labour law in the Visegrad countries*. Olomouc: Palacký University, 2014. ISBN 978-80-244-4026-2, s. 216.

²⁴⁵ FREEL, Lenka. *Zamestnávania zdravotníckých pracovníkov. Podmienky zamestnávania zdravotníckých pracovníkov v Slovenskej republike*. Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2020. ISBN 978-80-7160-553-9, s. 56.

²⁴⁶ BARANCOVÁ, Helena. *Pracovný čas – dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky*. Plzeň: Vydavatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-576-0, s. 44.

Freel konstatuje, že zaměstnanci patří za noční práci vedle dosažené mzdy za každou hodinu noční práce mzdové zvýhodnění nejméně v částce 40 % minimální mzdy za hodinu dle zvláštního předpisu, přičemž v případě zaměstnance vykonávajícího rizikovou práci je toto mzdové zvýhodnění nejméně ve výši 50 % minimální mzdy.²⁴⁷

Stejně jako v případě České republiky je i na Slovensku nutnost nepřetržitého chodu zdravotnických zařízení zajišťována prostřednictvím noční práce zdravotnických pracovníků. Vzhledem k psychické a fyzické zátěži, kterou noční práce pro pracovníka představuje, jej zákoník práce chrání prostřednictvím kogentních ustanovení.²⁴⁸ Slovenská úprava institutu noční práce je obdobná české úpravě.

7.4 Práce přesčas ve zdravotnictví

Práce přesčas je dle zákoníku práce taková práce, která je vykonávána na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad určenou týdenní pracovní dobu, která je vykonávána mimo rámec rozvrhu pracovních směn.²⁴⁹ Zákoník práce obsahuje v souvislosti s rozvržením pracovní doby několik specifík. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je za přesčasovou práci považována práce nad rámec individuálně určeného pracovního týdne – tomuto pracovníkovi tedy není možné přesčasovou práci nařídit.²⁵⁰ V porovnání s českým zákoníkem práce se slovenský zákoník práce snaží o vyšší míru ochrany pracovníka s kratším pracovním režimem.

U zaměstnance pracujícího v režimu pružné pracovní doby se za přesčasovou práci považuje práce, která je vykonána nad rámec pracovní doby za konkrétní období. Až po uplynutí tohoto období je možné skutečně odpracovanou dobu sečíst a zjistit, kolik hodin přesčasové práce pracovník odpracoval.²⁵¹ Toto ustanovení nemá analogii v českém zákoníku práce, přičemž lze konstatovat, že slovenská úprava je v tomto ohledu poněkud těžkopádná.

²⁴⁷ FREEL, Lenka. *Zamestnávania zdravotníckych pracovníkov. Podmienky zamestnávania zdravotníckych pracovníkov v Slovenskej republike*. Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2020. ISBN 978-80-7160-553-9, s. 76.

²⁴⁸ Tamtéž.

²⁴⁹ § 97 odst. 1 zákona č. 311/2001 Zb., zákoník práce.

²⁵⁰ BARANCOVÁ, Helena. *Pracovný čas – dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-576-0, s. 55–56.

²⁵¹ Tamtéž.

Přesčasovou prací není možné dle slovenského zákonníku práce nařídít zaměstnancům, kteří vykonávají rizikové práce; zaměstnavatel má však v zákonem stanovených případech možnost domluvit se s těmito zaměstnanci na výkonu práce přesčas individuálně, přičemž taková dohoda musí být odsouhlasena odborovou organizací.²⁵² Zdravotnickému pracovníkovi, který již dovršil věk 50 let, není možné přesčasovou práci nařídít, je možné se s ním však na práci přesčas dohodnout.²⁵³ Obdobu tohoto ustanovení chránícího zdravotnické pracovníky v českém právním řádu nenalezneme, jedná se však o institut, kterým by bylo možné se inspirovat. Slovenská úprava v tomto případě vychází efektivně vstříc principu ochrany zaměstnance, když zohledňuje skutečnost, že pro zaměstnance starší 50 let může být zdravotnické povolání zvýšeně náročné.

Přesčasová práce nesmí přesáhnout průměrný limit osmi hodin týdně v období maximálně čtyř po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Po dohodě s odborovou organizací je možné toto období prodloužit až na 12 měsíců. Při nařizování přesčasové práce musí brát zaměstnavatel ohledy na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny, která činí minimálně osm hodin. Zaměstnavatel může celkem nařídít zaměstnanci až 150 hodin za kalendářní rok, do této doby se však nezapočítá práce vykonaná nad rámec rozvržené pracovní doby, za niž pracovník dostane náhradní volno. Dále se do této doby nepočítá práce nad rámec pracovního rozvrhu, kterou si zaměstnanec napracovává pracovní dobu zrušenou kvůli nepříznivým klimatickým podmínkám.²⁵⁴

Nad rámec tohoto limitu lze sjednat se zaměstnancem dohodu o výkonu práce přesčas, která navýší výše popsaný limit o 250 hodin za kalendářní rok – maximálně tedy může zaměstnanec vykonat přesčasovou práci v délce 400 hodin za kalendářní rok. U pracovníků ve zdravotnictví je navíc možné po dohodě se zástupci zaměstnanců nařídít další práci přesčas v rozsahu 100 hodin v kalendářním roce.²⁵⁵ Obdobné ustanovení (další dohodnutá práce ve zdravotnictví) již bylo z české úpravy pracovní doby odstraněno, což lze vnímat jako pozitivní krok, který alespoň teoreticky směřuje k vyšší právní ochraně zdravotnických pracovníků.

²⁵² BARANCOVÁ, Helena. *Pracovní čas – dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-576-0, s. 56.

²⁵³ § 97 odst. 12 zákona č. 311/2001 Zb., zákonník práce.

²⁵⁴ § 97 odst. 1 až 8 zákona č. 311/2001 Zb., zákonník práce.

²⁵⁵ § 97 odst. 7 a 10 zákona č. 311/2001 Zb., zákonník práce.

Freel konstatuje, že pokud by zaměstnanec nesouhlasil s týdenní pracovní dobou převyšující 48 hodin včetně přesčasové práce, nemůže jej za to zaměstnavatel žádným způsobem znevýhodnit či postihnout. Ačkoli zákonník práce explicitně nestanovuje, co je považováno za toto znevýhodnění či postih, lze pomocí analogie k antidiskriminačnímu právu konstatovat, že pokud by zaměstnavatel ukončil pracovní poměr se zaměstnancem a bylo by možné prokázat příčinnou souvislost mezi odmítnutím souhlasu zaměstnance s prodlouženou týdenní pracovní dobou a ukončením pracovního poměru, je možné takové konání považovat za nadměrný postih. Autorka si pokládá specifickou otázku – bylo by nadměrným postihem i to, pokud by zaměstnavatel z tohoto důvodu skončil pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době? Freel uvažuje, že bychom v takovém případě mohli uvažovat o tom, že zaměstnavatel koná v rozporu s dobrými mravy, že zneužívá výkonu práva, případně o diskriminaci zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Tyto možnosti by přicházely v úvahu pouze v případě, pokud by existovala příčinná souvislost mezi zaměstnancovým odmítnutím souhlasu s prodlouženým pracovním týdnem a ukončením pracovního poměru ve zkušební době. Problematické by v takovém případě bylo dokazování – s ohledem na to některé zahraniční právní úpravy zcela zakazují dohodnout si se zaměstnancem prodloužený pracovní týden v rámci zkušební doby.²⁵⁶

Stejně jako v České republice je i na Slovensku přesčasová práce v rámci zdravotnické profese velmi často využívána. Tento stav je (opět podobně jako v České republice) způsoben nedostatkem zdravotnických pracovníků. Při přesčasové práci je akcentována výjimečnost jejího nařízení – s ohledem na tuto výjimečnost by neměla přesčasová práce tvořit součást plánu rozvržení pracovní doby, což lze opět připodobnit k úpravě v České republice. V praxi slovenští zaměstnavatelé, při obecném nedostatku pracovní síly a ve snaze seznámit své zaměstnance s výkonem práce přesčas v časovém předstihu, zahrnují rozsah přesčasové práce přímo do změnového kalendáře tak, že výkon přesčasové práce rozvrhnou v konkrétní den začínající po skončení klasicky rozvržené pracovní směny. Tento postup je však v rozporu s ustanovením § 97 odst. 1 zákonníku práce, jenž předpokládá, že výkon přesčasové práce je realizován nad určenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem určeného rozložení pracovní doby

²⁵⁶ FREEL, Lenka. *Zamestnávanie zdravotníckych pracovníkov. Podmienky zamestnávania zdravotníckych pracovníkov v Slovenskej republike*. Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2020. ISBN 978-80-7160-553-9, s. 54–55.

a je prováděn mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Stejně jako v případě české úpravy tohoto institutu pracovního práva i zde platí, že přesčasová práce nemůže být nařizována u prací, jejichž potřeba není naléhavá a potřeba, jejichž výkonu je stálá. V praxi je však zákonník práce často nesprávně interpretován, a výjimečnost povahy přesčasové práce je tak potlačována. Zdravotnická zařízení na Slovensku tak stejně jako v České republice využívají přesčasovou práci pravidelně k saturaci potřeby práce namísto toho, aby navýšily počet zaměstnanců. Je však otázkou, nakolik je reálné při kritickém nedostatku zdravotníků počet zaměstnanců takto jednoduše navýšit.²⁵⁷

7.5 Pracovní pohotovost ve zdravotnictví

Slovenský zákonník práce upravuje institut pracovní pohotovosti v ustanovení § 96 a § 96a. Za pracovní pohotovost je považována situace, kdy zaměstnavatel v odůvodněných případech nařídí zaměstnanci za účelem zajištění nutných pracovních úkolů (nebo se s ním na této skutečnosti dohodne), aby se mimo rámec rozvrhu pracovních směn a nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která plyne z předem určeného rozvržení pracovní doby, zdržoval po stanovenou dobu na dohodnutém místě a byl zde připraven k výkonu práce dle pracovní smlouvy.²⁵⁸ Obdobně jako v případě české úpravy pracovní pohotovosti platí, že doba, po níž se zaměstnanec zdržuje na pracovišti a je připraven k výkonu práce, přičemž však faktickou práci nevykonává, je neaktivní částí pracovní pohotovosti, která je hodnocena jako pracovní doba.²⁵⁹ Ačkoli takovou explicitní deklaraci lze považovat za pozitivní krok slovenského zákonodárce, hodnotím jako vhodnější českou právní úpravu, která výkon pracovní pohotovosti na pracovišti zaměstnavatele vůbec neumožňuje a bez dalšího ji hodnotí jako pracovní dobu.

Za každou hodinu neaktivní části pracovní pohotovosti vykonávané na pracovišti zaměstnavatele náleží zaměstnanci mzda ve výši poměrné části základní složky mzdy, nejméně však ve výši minimální hodinové mzdy dle zvláštního předpisu.²⁶⁰ Pokud je pracovní pohotovost vykonávána mimo

²⁵⁷ FREEL, Lenka. *Zamestnávania zdravotníckych pracovníkov. Podmienky zamestnávania zdravotníckych pracovníkov v Slovenskej republike*. Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2020. ISBN 978-80-7160-553-9, s. 68.

²⁵⁸ § 96 odst. 1 zákona č. 311/2001 Zb., zákonník práce.

²⁵⁹ § 96 odst. 2 zákona č. 311/2001 Zb., zákonník práce.

²⁶⁰ § 96 odst. 3 zákona č. 311/2001 Zb., zákonník práce.

pracoviště, nezapočítává se její neaktivní část do pracovní doby.²⁶¹ Za každou hodinu této neaktivní části pracovní pohotovosti držené mimo pracoviště zaměstnavatele náleží zaměstnanci náhrada ve výši minimálně 0,72 eura²⁶². Považuji přitom za vhodnější českou právní úpravu, která stanovuje tuto náhradu jako poměr k průměrnému výdělku. Doba, kdy zaměstnanec v rámci pracovní pohotovosti vykonává práci, je označována jako aktivní část pracovní pohotovosti, přičemž tato doba je považována za přesčasovou práci.²⁶³

Pracovní pohotovost je možné nařídit zaměstnanci maximálně v rozsahu osmi hodin v týdnu a nejvýše 100 hodin v kalendářním roce. Nad rámec tohoto zákonného limitu může být pracovní pohotovost stanovena pouze po dohodě se zaměstnancem.²⁶⁴ Zákonník práce v ustanovení § 96a zakotvuje speciální úpravu pracovní pohotovosti pro zaměstnance pracující v pružném rozvržení pracovní doby – v případě těchto zaměstnanců se pracovní pohotovost považuje za základní pracovní čas.²⁶⁵ Toman doplňuje, že zaměstnavatel může vyjádřit svůj souhlas s výkonem přesčasové práce i konkludentní formou, ačkoli v zákonníku práce je stanovena obligatorní písemná forma.²⁶⁶ Pokud by zaměstnanec vykonával přesčasovou práci bez souhlasu zaměstnavatele a mimo pracovní rozvrh, nepovažuje se tato práce za práci přesčas. Odlišná situace by nastala, pokud by zaměstnanci vykonávali práci přesčas bez souhlasu zaměstnavatele, zaměstnavatel by o této práci věděl, nepřerušil ji, případně by navíc využil její výsledky pro vlastní prospěch. Pokud by zaměstnanec nevykonával nařízenou práci přesčas, dopouštěl by se porušení pracovní disciplíny.²⁶⁷

Freel konstatuje, že zaměstnavatel by neměl přesčasovou práci určovat přímo do rozvrhu směn takovým způsobem, kterým přímo naplánuje zaměstnancův výkon přesčasové práce v konkrétní den na dobu po skončení klasicky rozvržené pracovní směny – tento postup je v rozporu jak se slovenskou, tak s českou úpravou pracovní doby. Stejně je oběma komparovaným právním úpravám i to, že zaměstnavatel nemůže nařizovat výkon přesčasové práce v případě práce, jejíž potřeba není naléhavá, ale konstantní (například při dlouhodobém podstavu zaměstnanců na pracovišti). Autorka uvádí, že v praxi je

²⁶¹ § 96 odst. 4 zákona č. 311/2001 Zb., zákonník práce.

²⁶² § 96 odst. 5 zákona č. 311/2001 Zb., zákonník práce.

²⁶³ § 96 odst. 6 zákona č. 311/2001 Zb., zákonník práce.

²⁶⁴ § 96 odst. 7 zákona č. 311/2001 Zb., zákonník práce.

²⁶⁵ § 96a zákona č. 311/2001 Zb., zákonník práce.

²⁶⁶ TOMAN, Jozef. *Pracovní čas*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. ISBN 978-80-8168-794-5, s. 163.

²⁶⁷ BARINKOVÁ, Milena, Jana ŽUŘOVÁ a Marcel DOLOBÁČ. *Pracovní právo v poznámkách s příklady*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-8168-687-0, s. 39.

však zákonník práce mnohdy chybně interpretován, přičemž je potlačena výjimečná povaha přesčasové práce. Zaměstnavatelé, typicky právě zdravotnická zařízení, využívají přesčasovou práci na pravidelné bázi při zvýšené potřebě práce namísto toho, aby navýšili počet zaměstnanců.²⁶⁸ V tomto ohledu je situace na Slovensku stejná jako v České republice – v situaci zdravotnických zařízení lze však uvažovat o tom, že vzhledem k obecnému nedostatku zdravotnických pracovníků jde spíše než o snahu ušetřit finance o substituci nedostatku zájemců o pracovní posty.

7.6 Doba odpočinku ve zdravotnictví

Stejně jako v České republice je i ve slovenském právním řádu právo na přiměřený odpočinek zakotveno na ústavní úrovni. Hlavním účelem doby odpočinku je poskytnout zaměstnanci možnost zregenerovat své psychické i fyzické síly a vést plnohodnotný soukromý život. Dle ustanovení § 85 odst. 2 zákonníku práce je dobou odpočinku taková doba, která není pracovní dobou: jedná se tedy o přestávky v práci, nepřetržitý denní odpočinek, nepřetržitý týdenní odpočinek a o dny pracovního klidu a svátky.²⁶⁹ Tato úprava je obdobná úpravě stanovené českým zákoníkem práce. Slovenský zaměstnavatel má při sestavování rozvrhu pracovní doby povinnost přihlížet k minimálně 12hodinové době odpočinku v průběhu 24 hodin. Zaměstnavatel má možnost zkrátit zaměstnanci odpočinek až na osm hodin v nepřetržitém provozu, práce v turnusu, nálehavé práci v zemědělství a dalších pracích, u nichž to povaha provozu vyžaduje. Toto zkrácení je následně vykompenzováno odpočinkem v dodatečné lhůtě 30 dnů.²⁷⁰

Slovenský zaměstnavatel má dále povinnost poskytnout zaměstnanci nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby měl jednou za týden dva po sobě následující dny nepřetržitého odpočinku. Ideálně by měl tento nepřetržitý odpočinek připadnout na víkend, případně na neděli a pondělí. Pokud to povaha provozu neumožňuje, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci k dispozici jiné dva po sobě následující dny. Zaměstnanec se může se zaměstnancem domluvit na zkrácení doby nepřetržitého týdenního odpočinku na 24 hodin, který by měl připadnout na neděli. Jako kompenzaci za toto zkrácení je zaměstnavatel povinen

²⁶⁸ FREEL, Lenka. *Zamestnávania zdravotníckych pracovníkov. Podmienky zamestnávania zdravotníckych pracovníkov v Slovenskej republike*. Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2020. ISBN 978-80-7160-553-9, s. 68.

²⁶⁹ § 85 odst. 2 zákona č. 311/2001 Zb., zákonník práce.

²⁷⁰ § 92 zákona č. 311/2001 Zb., zákonník práce.

poskytnout zaměstnanci náhradní odpočinek do čtyř (respektive osmi) měsíců od doby, kdy měl být poskytnut nepřetržitý odpočinek původně. Po vzájemné dohodě stran pracovního poměru může být nepřetržitý odpočinek zkrácen na 35 hodin týdně, přičemž tato doba musí připadnout na neděli a na část předcházejícího či následujícího dne.²⁷¹ Ačkoli i český zákonodárce upřednostňuje, aby nepřetržitý odpočinek připadal na neděli, nenalezneme v českém zákoníku práce takový akcent na respekt k nedělnímu pracovnímu klidu, jako je tomu ve slovenské právní úpravě.

Freel konstatuje, že ustanovení § 93 není v souladu s komunitárním právem (konkrétně se směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES), jelikož zkrácené doby týdenního odpočinku nesplňují minimální stanovené doby pro účely bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Obdobně to platí pro náhradní odpočinek, který nesplňuje požadavek rovnosti – nenásleduje ihned po výkonu práce, náhradní doby odpočinku nejsou stanoveny přesně a jasně a nejsou omezeny na nezbytný minimální rozsah. V zákoníku práce je týdenní nepřetržitý odpočinek nejen nepřiměřeně krácený, ale referenční období navíc přesahuje doporučených 14 dní. Novela zákoníku práce, která nabyla účinnosti k 1. lednu 2013, tento nesoulad mezi slovenskou úpravou a komunitárním právem neodstranila.²⁷²

V dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídít práci pouze výjimečně, přičemž se musí jednat o takové práce, které nemohou být ze své povahy odloženy. Mimo jiné se jedná (obdobně jako v případě české právní úpravy) o práce nevyhnutelné v souvislosti s uspokojováním zdravotních potřeb obyvatelstva. Ve svátek může zaměstnavatel navíc nařídít práci i zaměstnancům v nepřetržitém provozu a pracovníkům vykonávajícím ostrahu objektu zaměstnavatele²⁷³ – rovněž v tomto ohledu se slovenský zákoník práce svou úpravou podobá české právní úpravě.

Ustanovení § 91 zákoníku práce upravuje problematiku přestávek v práci. Zaměstnavatel má povinnost poskytnout zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech o délce 30 minut, pokud je jeho pracovní směna delší než šest hodin. Pokud charakter daného provozu nedovoluje přerušování výkonu práce, má zaměstnavatel

²⁷¹ § 93 zákona č. 311/2001 Zb., zákoník práce.

²⁷² FREEL, Lenka. *Zamestnávania zdravotníckych pracovníkov. Podmienky zamestnávania zdravotníckych pracovníkov v Slovenskej republike*. Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2020. ISBN 978-80-7160-553-9, s. 67.

²⁷³ § 94 odst. 3 a 4 zákona č. 311/2001 Zb., zákoník práce.

povinnost poskytnout zaměstnanci přestávku i bez přerušení směny. Tato přestávka se nezapočítává do pracovní doby – výjimkou je přestávka spojená s bezpečnostní přestávkou a přestávka, v jejímž rámci nedojde k přerušení směny. Zaměstnanec se (stejně jako v české úpravě) může vzdát z pracoviště. Zaměstnavatel rozvrhuje přestávky v práci minimálně s týdenním předstihem – obvykle společně s rozvržením pracovní doby.²⁷⁴

²⁷⁴ § 91 zákona č. 311/2001 Zb., zákonník práce.

8 Návrhy *de lege ferenda*

Rozdíly mezi úpravou obsaženou v zákoníku práce a praxí ve zdravotnických zařízeních způsobují ohrožení zdraví nejen samotných zaměstnanců těchto institucí, ale i pacientů. K nápravě tohoto stavu bohužel nevede přímá a rychlá cesta – je nutné učinit mnoho dílčích i systémových změn, které navíc musí efektivně sladit zákonnou úpravu s praxí u poskytovatelů zdravotních služeb. Jednou z hlavních otázek k řešení tedy je, jak by měla být pracovní doba v rámci zákoníku práce upravena, aby lépe odpovídala potřebám v oblasti zdravotnictví. V průběhu předcházejících kapitol jsem průběžně navrhoval opatření *de lege ferenda*, která by řešila některé nedostatky právní úpravy *de lege lata*. V následujících odstavcích spektrum těchto návrhů ještě rozšířím.

Problematickou oblastí je v této souvislosti zejména **přesčasová práce**, jejíž zákonné limity jsou ve zdravotnické praxi běžně překračovány nebo přinejmenším obcházeny. Myslím, že pokud by došlo ke zpřísnění stávajícího zákonného limitu přesčasové práce speciálně pro zdravotnické pracovníky s odůvodněním, že je v zájmu celé společnosti, aby v jejich případě nebyla zákonná míra přesčasové práce překračována, neměnilo by to nic na praxi ve zdravotnických zařízeních, kde k takovému překračování dochází v důsledku nedostatku zdravotnického personálu. Ačkoli nesouhlasím s nadměrným počtem přesčasových hodin, který je u zdravotnických pracovníků obvyklý, je otázkou, zda by nebylo vhodnější, aby byla úprava zákoníku práce této praxi přizpůsobena. Jinými slovy, jelikož aktuálně dochází k výkonu přesčasové práce *de facto* bez ohledu na zákonné limity, protože je taková práce nezbytná pro zajištění chodu zdravotnických zařízení, lze soudit, že by bylo efektivnějším řešením, pokud by taková přesčasová práce byla realizována v úpravě navýšených limitů v zákoníku práce.

Jak jsem upozornil v páté kapitole této práce, další často obcházená ustanovení zákoníku práce se týkají problematiky **pracovní pohotovosti**. U zdravotnických pracovníků je běžnou praxí uzavírání dohod o pracovní pohotovosti, podle kterých má být tato pracovní pohotovost (ve shodě se zákoníkem práce) držena mimo pracoviště. To však následně není reálně dodržováno – zdravotničtí pracovníci drží často pohotovost přímo na pracovišti

zaměstnavatele, aniž by byla relevantní ustanovení zákoníku práce respektována.²⁷⁵ První možností, jak tuto negativní a nezákonnou praxi odstranit, by byly důslednější kontroly ze strany inspektorátu práce, který by důsledně trval na nastolení souladu mezi zákoníkem práce a praxí ve zdravotnických zařízeních. V tomto případě by nebyla nutná úprava aktuálního znění zákoníku práce, jelikož ten již *de facto* obsahuje ustanovení, která držení „pracovní pohotovosti“ na pracovišti zakazují. Dalším možným řešením by bylo (obdobně jako jsem navrhol v případě přesčasové práce) narovnání reálného stavu se zněním zákoníku práce, tedy změna právní úpravy takovým způsobem, jenž by výkon pracovní pohotovosti na pracovišti umožňoval. Myslím, že pokud by se zákonodárce rozhodl řešit současný nevyhovující stav touto úpravou, bylo by nutné zhodnotit veškeré související faktory. Situace v oblasti zdravotnictví je totiž složitá a i návrh, který by z právního hlediska vyzníval efektivně, může být pro zdravotnickou praxi absolutně nepoužitelný.

Další konkrétní návrh pro budoucí právní úpravu se týká institutu **dovolené**. Hlavním účelem dovolené je dlouhodobější regenerace psychických a fyzických sil zaměstnance. Zákon sice určuje, že zaměstnanec by měl čerpat alespoň dvoutýdenní nepřerušenu dovolenou v daném kalendářním roce, dle zákona si však mohou smluvní strany pracovního poměru dohodnout i kratší dobu čerpání dovolené. Je poměrně obvyklé, že si pracovník čerpá svou dovolenou po jednotlivých týdnech či dnech, přičemž reálně vůbec nedojde k čerpání dvou souvislých týdnů pracovního odpočinku. V takovém případě však podle mého názoru neplní dovolená svůj původní účel – v tomto kontextu navrhuji, aby bylo do zákoníku práce implementováno ustanovení, podle kterého by vždy jedna část dovolené za daný kalendářní rok měla striktně činit minimálně dva týdny. Toto ustanovení by mělo mít kogentní povahu, zaměstnavatel a zaměstnanec by tedy neměli mít možnost dohodnout se na odlišné (pro zaměstnance méně výhodné) úpravě.

Jedním z aspektů, které mají podíl na neutěšené situaci v českých zdravotnických zařízeních, je **nerovné odměňování zdravotnických pracovníků**. Jako opatření, které by mohlo řešit výrazné nerovnosti v odměňování zdravotnických pracovníků, se nabízí sjednocení odměňování

²⁷⁵ De iure v situaci, kdy zaměstnanec drží „pracovní pohotovost“ na pracovišti, přičemž je na tomto pracovišti neustále připraven k výkonu faktické práce, nejde reálně o pracovní pohotovost, ale o standardní pracovní dobu, za níž by měla tomuto zaměstnanci náležet odpovídající mzda či plat.

zaměstnanců všech nemocnic, které by se mohlo řídit tarifními tabulkami. Takovou úpravu již prosazují například zdravotnické odbory, které za změnu systému odměňování zdravotnických pracovníků bojují dlouhodobě. Aktuální nespravedlivá praxe je taková, že za stejnou práci jsou zdravotničtí pracovníci odměňováni odlišně v závislosti na tom, zda pracují v soukromoprávní, nebo veřejnoprávní sféře. Tyto rozdíly mohou činit v případě některých pracovníků na obdobné pozici až 10 000 korun českých – je otázkou, proč právě oblast mezd ve veřejné službě, která je jinak velmi přísně regulovaná, nijak upravena není. Tato dualita v odměňování zdravotnických pracovníků je tedy zcela neopodstatněná v kontextu se skutečností, že výdaje na odměňování jsou kryty zejména z veřejného zdravotního pojištění. Dualismus v odměňování vede ke stále více se rozevírajícím nůžkám mezi platy a mzdami zaměstnanců ve zdravotnictví, což souvisí i s faktem, že ze strany státu není výše mzdy zdravotníků významně regulována.²⁷⁶ Lze tedy navrhnout, aby došlo ke sjednocení způsobů odměňování zdravotnických pracovníků s totožnou pracovní náplní v soukromoprávní a veřejnoprávní sféře.

K situaci finančního ohodnocení zdravotnických pracovníků lze dodat, že dalším často diskutovaným problémem je výše tohoto ohodnocení. Ačkoli laické veřejnosti jsou ve veřejných médiích průběžně prezentovány průměrné mzdy a platy zdravotnických pracovníků, které na první pohled vypadají velmi nadstandardně, není již obvykle dodáno, že výsledná cifra je vykompenzována nadměrnými přesčasovými hodinami, které nejsou v jiných oborech obvyklé. Relativně nadstandardní mzda je tedy „vykoupena“ významným omezením soukromého života zdravotníků a jejich nadměrným pracovním zatížením. Co se týče finančního ohodnocení zdravotnických pracovníků, existují velké rozdíly mezi mzdami v soukromé sféře a platy ve sféře veřejné – tyto rozdíly, které jsou ve prospěch zdravotníků pracujících ve veřejné sféře, činí i desítky procent.

Kromě výše navržených legislativních změn by bylo vhodné zavést i **změny systémové**. Dle mého názoru mohou být jakékoli změny na úrovni právních předpisů zbytečné, pokud nebude české zdravotnictví ozdravené po personální stránce. K pozitivní změně v českém zdravotnictví by mohlo přispět zjednodušení specializačního vzdělávání lékařů za současného navýšení jeho

²⁷⁶ ŽITNÍKOVÁ, Dagmar. *Dopis předsedkyně OS Dagmar Žitnikové k petici za sjednocení odměňování* [online]. Zdravotnické odbory, 30. 11. 2018 [cit. 2022-04-27]. Dostupné z: <https://www.zdravotnickeodbory.cz/wp-content/uploads/import/article/1911/textdocument/dopis-predsedyne-os-dagmar-zitnikove-k-petici-za-sjednoceni-odmeovani.pdf>

kvality a intenzity. Délka specializační přípravy by měla být zkrácena, měl by být snížen počet specializačních oborů a mladí lékaři by měli mít možnost absolvovat specializační vzdělávání v regionálních nemocnicích. Česká lékařská komora dále navrhuje novelu zákona o zdravotních službách, která by umožnila této instituci kontrolovat personální zajištění lékařských zdravotních služeb. Na základě navrhované novely by mohla Česká lékařská komora ukládat poskytovatelům zdravotních služeb závazná opatření na základě zjištěných nedostatků, což by mohlo přispět ke zlepšení současného stavu.²⁷⁷

²⁷⁷ KUBEK, Milan. *Otevřený dopis ČLK předsedovi vlády ČR* [online]. Česká lékařská komora, 2. 3. 2016 [cit. 2022-04-25]. Dostupné z: [https://www.lkcr.cz/aktuality-322.html?do\[loadData\]=1&itemKey=cz_99590](https://www.lkcr.cz/aktuality-322.html?do[loadData]=1&itemKey=cz_99590)

9 Závěr

Předkládaná rigorózní práce se zabývala problematikou pracovní doby ve zdravotnictví. Jejím hlavním cílem bylo analyzovat specifika pracovní doby ve zdravotnictví s důrazem na práci přesčas, pracovní pohotovost a dobu odpočinku. Pro doplnění tohoto hlavního cíle jsem si stanovil cíle dílčí, konkrétně:

- Zasadit problematiku pracovní doby ve zdravotnictví do širšího kontextu mezinárodního a komunitárního práva.
- Komparovat českou a slovenskou úpravu v oblasti pracovní doby ve zdravotnictví.
- Na základě zjištěných nedostatků současné právní úpravy formulovat vlastní návrhy *de lege ferenda*.

Těchto cílů jsem v průběhu textu práce průběžně dosáhl. V samém závěru práce shrnu stěžejní poznatky, které z mé práce vyplývají.

Problematika pracovní doby ve zdravotnictví je velmi aktuální, a nebojím se konstatovat, že aktuálnější než v jiných oborech. Porušování ustanovení zákoníku práce týkající se rozsahu a rozvržení pracovní doby lze považovat za jeden z důvodů, proč je v českém zdravotnictví tak výrazný personální podstav. Je standardem, spíše než výjimkou, že zdravotničtí pracovníci jsou vystavováni abnormálnímu a zcela nezákonnému množství přesčasové práce. Protože rozsah pracovní doby je vzhledem k době odpočinku nepřímo úměrný, dochází k nepřiměřenému zkracování doby odpočinku těchto pracovníků. Nedostatek souvislého odpočinku může způsobovat psychické i fyzické vyčerpání zdravotnických pracovníků, které může mít negativní dopady na zdraví pacientů. Z těchto argumentů lze vyvodit závěr, že dodržování zákonných mantinelů pro rozvržení pracovní doby je u zdravotních pracovníků otázkou s celospolečenským významem.

Výše uvedeného si byl vědom i zákonodárce, který z právních předpisů odstranil (nutno dodat, že v souvislosti s komunitárním právem) institut další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví. Ačkoli by se dalo očekávat, že společně s tímto institutem skončí i nadměrné zatěžování zdravotnických pracovníků přesčasovou prací, v praxi je nedostatek personálu v českých zdravotnických zařízeních stále saturován přetěžováním stávajících pracovníků.

Jak jsem v práci podrobněji rozvedl, zdravotnická zařízení ve snaze udržet svůj nepřetržitý chod obcházejí ustanovení zákoníku práce, která upravují jednotlivé aspekty pracovní doby, více způsoby. Jedním z nich je uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se zdravotnickými pracovníky, kteří již jsou s daným zaměstnavatelem v pracovněprávním vztahu. Sama tato praxe sice není nelegální, zákaz výkonu druhově stejné práce, k němuž v praxi zcela běžně dochází, však již ano. Takovým způsobem jsou porušována ustanovení zákoníku práce týkající se přesčasové práce a nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny a v týdnu. To způsobuje, že zdravotničtí pracovníci nemají tolik potřebný prostor pro regeneraci svých psychických a fyzických sil.

Další problematickou oblastí jsou v souvislosti s tématem pracovní doby ve zdravotnictví přestávky na jídlo a oddech, které mají zaměstnancům umožnit jistý čas na rekonvalescenci jejich sil v rámci směny. Obvykle se tato doba do celkové pracovní doby nezapočítává, přičemž zaměstnanci se mohou v době čerpání těchto přestávek vzdalovat z pracoviště, případně trávit volný čas jiným způsobem, který jim však umožní okamžitý návrat k práci po ukončení této přestávky (v úvahu tak nepřipadá například konzumace alkoholických nápojů). Toto však u zdravotnických pracovníků mnohdy neplatí, jak jsem ostatně v textu práce ukázal na relevantních judikátech české i evropské provenience. Pokud je zdravotnický pracovník na pracovišti sám, aniž by jej měl kdo vystřídat, zatímco by uplatňoval svůj zákonný nárok na čerpání přestávky na jídlo a oddech, případně pokud takový pracovník nemůže přerušit výkon své práce, započítává se přestávka na jídlo a oddech do jeho pracovní doby. V praxi však mnohdy není toto ustanovení respektováno, což reflektuje relativně rozsáhlá judikatura řešící tuto otázku.

Ačkoli jsem se ve své práci podrobněji nezabýval otázkou odměňování zdravotnických pracovníků, myslím, že bych ji v souvislosti se zvoleným tématem zmínit měl, a to zejména z toho důvodu, že je přímo svázána s problematikou porušování ustanovení o pracovní době ze strany zdravotnických zařízení. Je známou skutečností, že rozdíl mezi průměrným platem a mzdou zdravotnického pracovníka na obdobné pozici může činit až 10 000 korun českých, což může být dalším důvodem nedostatku zdravotnických pracovníků. Ačkoli v médiích jsou s velkou frekvencí zveřejňovány výše průměrného příjmu zdravotníků, které alespoň na první pohled působí nadstandardním dojmem, faktem je, že takto prezentované hodnoty jsou vzdáleny realitě výplatních pásek českých

zdravotnických pracovníků. Pokud se již daný pracovník nadstandardnímu ohodnocení přiblíží, je to za cenu signifikantního omezení svého soukromého života, způsobeného zejména nadměrnými přesčasovými hodinami. Pokud zvážíme tato negativa, je zřejmé, že mediálně deklarované průměrné výše finančního ohodnocení zdravotníků již nevyznívají tak pozitivně.

Téma mé rigorózní práce vzešlo z mého profesního i osobního zájmu. Jelikož jsem chtěl ve své práci maximálně reflektovat skutečný stav zdravotnických pracovníků, zjišťoval jsem u zdravotních pracovníků ve svém okolí, s jakými problémy se v souvislosti s nedodržením ustanovení zákoníku práce ze strany zaměstnavatel ve své praxi potýkají, přičemž jsem zjištěné skutečnosti (vedle poznatků z otevřených zdrojů) průběžně promítl do textu práce. Některá moje zjištění svědčí o tom, že situace ve zdravotnictví není vůbec příznivá. Například je obvyklé, že noční směna neznamena pouze samotnou noční práci – jedná se většinou o nepřetržitou odpracovanou dobu v délce 24 až 32 hodin.

Například pokud lékař odpracuje svou běžnou pracovní dobu, která mu končí v 15.30 hodin, přebírá následně směnu od svých spolupracovníků z jiných oddělení. Jelikož v této době se snižuje počet členů personálu na pracovišti, řeší se prakticky pouze akutní stavy a již započatá léčba, přičemž jeden pracovník má ve své kompetenci více oddělení, někdy dokonce i ambulanci. Samotná noční práce následně probíhá od 22.00 hodin večer do 6.00 hodin ráno, načež se v 7.30 hodin předá práce lékařům nastupujícím na denní provoz. Tím však často práce lékaře nekončí, ačkoli má *de facto* odpracovaných 24 hodin. Mnohdy se pracovník namísto odchodu z pracoviště vrací na své oddělení, na kterém následně pracuje až do konce další pracovní doby, tedy opět do 15.30 hodin.

Je pochopitelné, že při takovém pracovním nasazení se zpomaluje myšlení a klesá soustředění pracovníka, což může být nebezpečné nejen pro jeho vlastní mentální zdraví, ale navíc i pro zdraví jeho pacientů. Zdravotník může být v souvislosti s přepracováním neschopen rychlých a odborných rozhodnutí, navíc se může chovat podrážděně, čímž trpí nejen pacienti, ale i rodina pracovníka. V praxi si lékaři nemohou být jisti ani tím, že jim bude tato obtížná práce navíc proplacena – může se stát, že proplacena bude jen jistá část hodin odpracovaných nad stanovený rámec, přičemž zbytek bude převeden do náhradního volna. To je však vzhledem k podstavu zaměstnanců ve zdravotnictví obtížné si vybrat.

Takové přetěžování se týká jak lékařů, tak zdravotních sester, u nichž navíc nepřipadá v úvahu spánek v průběhu směny.

Zatímco pro většinu zaměstnanců z jiných oborů je léto obdobím dovolených, pro pracovníky ve zdravotnictví paradoxně nastává obtížné období. Jelikož si lékaři vybírají dovolenou, musí uvolněné směny saturovat pracovníci, kteří na pracovišti zůstávají. Pokud je na daném pracovišti běžné, že mimo léto mají lékaři průměrně pět služeb v měsíci, v letním období tento průměr stoupá na osm až deset služeb. Není neobvyklé, že v takovém období pracovníci v průběhu 14 dnů odslouží osm služeb – pokud se na daném pracovišti standardně nechodí po službě domů, může se jednat až o 230 odpracovaných hodin za dva týdny, což je již za polovinu měsíce vysoce nad zákoníkem práce deklarovanou pracovní dobou 160 hodin za měsíc. Zdravotnický pracovník se tak snadno může dostat až na hodnotu 310 hodin měsíčně, což je skoro dvojnásobný pracovní úvazek.

Kromě analýzy jednotlivých aspektů souvisejících s pracovní dobou ve zdravotnictví jsem se v sedmé kapitole zabýval komparací české a slovenské úpravy pracovní doby. Konstatoval jsem, že česká právní úprava by se mohla inspirovat zvýšenou ochranou zdravotnických pracovníků starších 50 let, kterým není možné dle slovenského zákonníku práce možné nařizovat přesčasovou práci bez jejich souhlasu. V souhrnu lze však konstatovat, že česká právní úprava je v mnoha ohledech přehlednější a jednodušší, zejména co se týče rozvrhování pracovní doby (ačkoli slovenská úprava je k zaměstnancům v tomto ohledu benevolentnější). Rovněž samotná definice pracovní doby v českém zákoníku práce lépe odpovídá komunitárním právním předpisům. Upozornit lze i na skutečnost, že slovenská úprava dosud obsahuje institut obdobný další dohodnuté práci přesčas pro zdravotnické pracovníky, která již byla z českého zákoníku práce odstraněna.

V osmé kapitole své práce jsem předložil konkrétní návrhy *de lege ferenda*, které by mohly pomoci k řešení současného neutěšeného stavu v českém zdravotnictví. Jedním z návrhů bylo narovnání finančního ohodnocení zdravotnických pracovníků v soukromé a veřejné sféře. Dále považuji za vhodné vyžadovat po poskytovatelích zdravotních služeb důsledné dodržování právních předpisů týkajících se pracovní doby. Ačkoli zákoník práce obsahuje potřebné mantinely, ty nejsou v praxi zaměstnavateli dodržovány, případně jsou obcházeny.

Společně s legislativními změnami by mělo dojít i ke změnám systémového charakteru – jde například o dostatečnou podporu a motivaci budoucích zdravotnických pracovníků v rámci jejich středoškolského a vysokoškolského studia společně s příslibem dodržování zákonných standardů. Dále lze navrhnout zjednodušení specializačního vzdělávání lékařů za současného navýšení jeho kvality a intenzity. Délka této specializační přípravy by se mohla zkrátit a společně s tím by mělo dojít ke snížení počtu specializačních oborů.

10 Resume

The presented rigorous thesis deals with the issue of working time in health care. Its main goal is to analyse the specifics of working hours in health care with an emphasis on overtime, on-call time and rest periods. To complement this major goal, I have set sub-goals, namely:

- put the issue of working time in health care in the broader context of international and community law.
- compare Czech and Slovak regulations in the field of working hours in healthcare.
- *de lege ferenda* proposals on the basis of the identified shortcomings in the current legislation.

In the course of the text of the thesis, I have achieved these partial goals. At the very end of the work, I summarize the key findings that follow from my work.

The issue of working time in healthcare is currently very topical and I am not afraid to express the opinion that it is even more topical than in other fields. Violation of the provisions of the Labour Code on the scope and schedule of working hours can be considered as one of the reasons why there is such a lack of staff in the Czech healthcare system. It is the rule rather than the exception that health professionals are exposed to an abnormal and completely illegal amount of overtime. As the extent of working time is inversely proportional to the rest period, the rest time of these workers is disproportionately reduced. Lack of uninterrupted rest can cause mental and physical exhaustion for healthcare professionals, which can have negative effects on patients' health. From these arguments, it can be concluded that compliance with legal standards for working time arrangements is an important issue for health professionals at the societal level.

The facts were also known to the legislator, who deleted from the legislation (it should be added that in connection with Community law) the institute of “additional agreed overtime work” in health care. Although it could be expected that the overloading of health professionals will end together with this institute, in practice the shortage of staff in Czech health care facilities is still saturated by the overburdening of existing staff.

As I explained in more detail in my work, in order to maintain continuous operation, medical facilities circumvent the provisions of the Labour Code, which regulate individual aspects of working time, in several ways. One of them is the conclusion of performance contracts accomplished outside the employment relationship with health care workers who are already employed by the same employer. Although this practice is not in itself illegal, the ban on performing the same work, which is quite common in practice, is already illegal. In this way, the provisions of the Labour Code concerning overtime and continuous rest between two shifts and during the week are violated. This means that health professionals do not have much-needed space to regenerate mental and physical strength.

Another problematic area in relation to the topic of working time in healthcare is the meal and rest breaks, which should give employees time to recover during the shift. This time is generally not included in the total working time and employees may leave the workplace during these breaks or spend their free time in another way that allows them to return to work immediately after the break (this way the consumption of alcoholic beverages is out of the question). However, this is often not the case for health professionals, as I pointed out in the text of the thesis on the relevant case law of Czech and European origin. If a healthcare professional is alone in the workplace and there's no one to deputize him, he still has the right to exercise his legal right to take a break for food and rest, or, if such a worker is unable to interrupt his work, a break for meals and rest shall be included in his working hours. However, this provision is often not respected, which is reflected in the relatively extensive case law on this issue.

Although I have not dealt with the issue of the remuneration of health professionals in my work, I believe that I should mention it in connection with the chosen topic, especially since it is directly related to the issue of breaches of working time provisions by medical facilities. It is a well-known fact that the difference between the average salary and the salary of a paramedic in a similar position can be as much as 10,000 Czech crowns, which may be another reason for the shortage of paramedics. The salaries of health professionals are often published in the media, and the amounts give the impression of being above average, but the truth is that the values presented in this way are miles away from the reality of Czech health professionals and their payslips. If a given employee receives an above-average salary, it is at the cost of a significant restriction of his

private life, caused mainly by excessive overtime hours. If we consider these negatives, it is clear that the media-declared average amount of financial evaluation of health professionals no longer sounds so positive.

The topic of my rigorous work arose from my professional and personal interest. Since I wanted to reflect the actual state of health professionals in my work as much as possible, I did a survey among the health professionals in my area to find out what problems they encounter in their practice in non-compliance with the provisions of the Labour Code, and this knowledge (as well as knowledge from open sources) is continuously reflected in the content of my work. Some of my findings suggest that the situation in the health sector is not favourable at all. For example, it is common that night shift is not just about night work - it is usually a continuous period of 24 to 32 hours.

For example, if a doctor works his normal working hours, which end at 3:30 pm, he then takes over the shift from his co-workers from other departments. As staff are dwindling at this time, only acute conditions and treatments that has already begun are being addressed, with one worker working in several departments, sometimes even in an outpatient clinic. The night work itself then takes place from 10:00 pm in the evening to 6:00 am in the morning, at 7.30 am the work is then handed over to the doctors on the daily shift. However, this often does not end the doctor's work, even though he has *de facto* 24 hours worked. Instead of leaving the workplace, the employee often returns to his department, where he then works until the end of the next working shift, i.e. again by 3.30 pm.

It is understandable that such work slows down thinking and reduces the concentration of a worker, which can be dangerous not only for his own mental health, but also for the health of his patients. Because he is overworked, the healthcare professional may have difficulty making quick and professional decisions and may be grumpy not only to his own patients but also to his family then at home. In practice, doctors cannot be sure that this work will be reimbursed at all - it may happen that they receive paid only a certain part of the hours worked above the set limit, the rest will be transferred to compensatory leave. However, this compensatory leave is very difficult to take due to the lack of medical staff. Such workload affects both doctors and nurses, who are also not entitled to sleep during the shift.

While for most employees in other fields, summer is a holiday season, for health professionals it is paradoxically a high-demanding period. Because doctors go on vacation, someone has to replace them at that time, which in turn burdens healthcare workers who are not on vacation. If it is common in a given workplace that doctors have an average of five services per month outside the summer, this average rises to eight to ten services in the summer. It often happens that workers serve eight services in 14 days - if it is a workplace where, by default, the doctor does not go home after his service, he may work up to 230 hours in two weeks, this means that in half a month the doctor will far exceed 160 hours, which he should work per month according to the Labour Code. The health care provider can easily reach the limit of 310 hours worked per month, which is almost twice the normal working hours.

In addition to the analysis of individual aspects related to working hours in health care, in the seventh chapter I dealt with the comparison of Czech and Slovak working time schedules. I believe the Czech legislation could be inspired by the increased protection of health care workers over the age of 50, who, according to the Slovak Labour Code, cannot be ordered to work overtime without their consent. In summary, however, it can be stated that the Czech legislation is in many respects clearer and simpler, especially as regards the organization of working hours (although the Slovak legislation is more benevolent to employees in this regard). The very definition of working time in the Czech Labour Code also corresponds better to Community legislation. It is also possible to draw attention to the fact that the Slovak legislation still contains an institute similar to the additional agreed overtime work for health professionals, which has already been removed from the Czech Labour Code.

In the eighth chapter of my work, I presented specific *de lege ferenda* proposals that could help solve the current unhappy situation in the Czech healthcare system. One of the proposals was to settle the financial evaluation of health professionals in the private and public spheres. Furthermore, I consider it appropriate to require healthcare providers to adhere strictly to working time legislation. Although the Labour Code contains the necessary guidelines, the employer does not follow them in practice, or circumvents them.

Along with legislative changes, there should also be changes of a systemic nature – for example, the solution may be sufficient support and motivation for future health professionals in their secondary and higher education, together with

the promise of compliance with legal standards. Furthermore, it is possible to propose a simplification of specialized education of doctors while increasing its quality and intensity. The length of this specialization could be shortened and at the same time the number of specialization fields should be reduced.

11 Seznam zdrojů

Knihy

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014*. Praha: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-850-5.

ANDRAŠČÍKOVÁ, Marie a kol. *Zákoník práce. Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. Praha: Anag, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2.

BARANCOVÁ, Helena. *Pracovní čas – dovolenka a materská dovolenka v judikatuře Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-576-0.

BARINKOVÁ, Milena, Jana ŽULOVÁ a Marcel DOLOBÁČ. *Pracovní právo v poznámkách s příklady*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-8168-687-0.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4.

BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0.

BRŮHA, Dominik a Eva PROŠKOVÁ. *Zdravotnická povolání*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-661-5.

DANDOVÁ, Eva. *Zákoník práce po novele zákona č. 46/2004 Sb. a 436/2004 Sb. v otázkách a odpovědích*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-047-5.

FREEL, Lenka. *Zamestnávanie zdravotníckych pracovníkov. Podmienky zamestnávania zdravotníckych pracovníkov v Slovenskej republike*. Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2020. ISBN 978-80-7160-553-9.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1.

GALVAS, Milan a kol. *Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5666-4.

HOCHMAN, Josef, Antonín KOTTNAUER a Helena ÚLEHLOVÁ. *Nový zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2., aktualiz. a přeprac. vyd. Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-724-9.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1.

HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení nového občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. Praha: ANAG, 2014. ISBN 978-80-726-3857-4.

HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 4. 2012. Podrobný výklad souvisejících ustanovení zákona o ochraně osobních údajů: úprava pracovnělékařských služeb ve vazbě na pracovní právo*. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-727-0.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9.

JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-607-6.

KOTTNAUER, Antonín, Radana GOGOVÁ a Václav SLÁDEK. *Pracovní doba podle zákoníku práce*. Olomouc: ANAG, 2009. ISBN 978-80-7263-536-8.

KRIŽAN, Viktor a Vladimíra ŽOFČINOVÁ. *Pracovní právo pro neprávnickov*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-445-9.

KRIŽAN, Viktor. *Implementation and enforcement of EU labour law in the Visegrad countries*. Olomouc: Palacký University, 2014. ISBN 978-80-244-4026-2.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 v praxi*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4629-6.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Lucie MARELOVÁ. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4622-7.

SCHMIED, Zdeněk a Eva ŠPUNDOVÁ. *Dovolená: a její aplikace v praxi s praktickými příklady*. 2., aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-753-9

SOUČKOVÁ, Marie a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2004. ISBN 80-7179-868-1.

STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost. Nové úplné znění*. Praha: Sondy, 2012. ISBN 978-80-86846-45-3.

ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-887-1.

TOMAN, Jozef. *Pracovní čas*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. ISBN 978-80-8168-794-5.

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi. Komplexní průvodce s řešením problémů*. 3. vyd. Praha: Grada, 2021. ISBN 978-80-271-4113-5.

Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou. I., Sborník úmluv MOP ratifikovaných Českou republikou podle stavu účinného k 1. lednu 2018. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017. ISBN 978-80-86809-65-6.

VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-534-3.

VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7.

Odborné články

GARKISCH, David. Krize v nemocnicích. *Tempus Medicorum*. 2019, roč. 28, č. 2, s. 3–7. ISSN 1214-7524.

HORÁČEK, Jiří a Martin BRUNOVSKÝ. Role psychiatrie v podpoře duševního zdraví zdravotníků během pandemie covid-19. *Česká a slovenská psychiatrie*. 2021, roč. 117, č. 3, s. 109–110. ISSN 1212-0383.

JOUZA, Ladislav. Sick days. *Národní pojištění*. 2019, č. 10, s. 24–26. ISSN 0323-2395.

KANOŠ, Pavel. Přesčasý a další otazníky kolem pracovní doby. *Právo pro podnikání a zaměstnání*. 2010, roč. 19, č. 4, s. 4–7. ISSN 1801-6014.

LYČKA, Martin. Vorel a ti druzí: Jak může komunitární právo ovlivnit praxi českého pracovněprávního zákonodárství? *Právní rozhledy*. 2009, č. 13, s. 464–471. ISSN 1210-6410.

MORÁVEK, Jakub. O (ne)flexibilitě. *Právní rozhledy*. 2015, č. 9, s. 323–331. ISSN 1210-6410.

PROKEŠ, Martin. Akademičtí pracovníci a funkcionáři veřejných vysokých škol. *Právník*. 2021, roč. 160, č. 10, s. 871–888. ISSN 0231-6625.

SANCHES, Inês a kol. Effects of Acute Sleep Deprivation Resulting from Night Shift Work on Young Doctors. *Acta Médica Portuguesa*. 2015, roč. 28, č. 4, s. 457–462. ISSN 1646-0758.

Právní předpisy

Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (sněmovní tisk 411/0)

Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby

Usnesení Vlády České republiky č. 216 ze dne 15. března 2020

Usnesení Vlády České republiky č. 403 ze dne 9. dubna 2022

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (starý)

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Zákon č. 311/2001 Zb., zákonník práce

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 o nelékařských zdravotnických povoláních)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 372/2011 Sb., zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách)

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Judikatura

Nález Ústavního soudu České republiky sp. zn. II ÚS 1854/20 ze dne 18. října 2021

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1916/2004 ze dne 5. listopadu 2004

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1561/2003 ze dne 17. prosince 2003

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2845/2004 ze dne 15. listopadu 2005

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 612/2006 ze dne 5. června 2007

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1985/2008 ze dne 29. září 2009

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1395/2010 ze dne 10. května 2011

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1573/2012 ze dne 11. června 2013

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1821/2006 ze dne 9. července 2013

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1821/2013 ze dne 7. září 2014

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2296/2018 ze dne 29. srpna 2019

Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky sp. zn. 3 Ads 11/2011 ze dne 23. března 2011

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie sp. zn. C-303/98 ze dne 3. října 2000, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) vs. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie sp. zn. C-151/02 ze dne 9. září 2003, Landeshauptstadt Kiel vs. Norbert Jaeger

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie sp. zn. C-306/16 ze dne 9. listopadu 2017, António Fernando Maio Marques da Rosa vs. Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação do Porto

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie sp. zn. C-518/15 ze dne 21. února 2018, Ville de Nivelles vs. Rudy Matzaka

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie sp. zn. C-55/18 ze dne 14. května 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras vs. Deutsche Bank SAE

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie sp. zn. C-344/19 ze dne 9. března 2021, D. J. vs. Radiotelevizija Slovenija

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie sp. zn. C-580/19 ze dne 9. března 2021, RJ. vs. Stadt Offenbach am Main

Usnesení Soudního dvora Evropské unie sp. zn. C-437/05 ze dne 11. ledna 2007, Jan Vorel vs. Nemocnice Český Krumlov

Elektronické zdroje

BURIÁNEK, Aleš. *Dohody o pracovní činnosti ve zdravotnictví a skryté bohatství českých lékařů* [online]. Zdravotnické právo, 2022 [cit. 2022-05-25]. Dostupné z: <https://www.zdravotnicke-pravo.cz/0059-dohody-o-pracovni-cinnosti-ve-zdravotnictvi-a-skryte-bohatstvi-ceskych-lekaru>

HORECKÝ, Jan a Vladimíra KNOBLOCHOVÁ. *Dovolená* [online]. MEDIprofi – Databáze odborných textů pro zdravotnictví, 2. 1. 2021 [cit. 2022-05-02].

Dostupné z: https://www.mediprofi.cz/33/dovolena-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EnhEI8yvqwHR_MTg9gNe3ttqFY4uTGrLgIw/?query=n%E1rok%20na%20dovolenou&serp=1

Komora záchranářů zdravotnických záchranných služeb České republiky. *Sušická nemocnice musí záchranářům doplatit přes milion za přestávky na jídlo* [online]. 22. 1. 2019 [cit. 2022-04-22]. Dostupné z: <https://www.komorazachranaru.cz/aktualita/susicka-nemocnice-musi-zachranarum-doplatit-pres-milion-za-prestavky-na-jidlo>

KOVANDA, Lukáš. *Průměrný plat lékaře ve státní sféře* [online]. Česká investiční společnost, 2021 [cit. 2022-05-25]. Dostupné z: <https://byznysvcesku.cz/prumerny-plat-lekare-ve-statni-sfere-letos-poprve-v-historii-preskakuje-hranici-100-tisic-korun-mesicne-stat-lekarum-pridava-vyrazne-rychleji-nez-soukroma-sfera-muzi-berou-dramaticky-vice-nez-zeny->

KUBEK, Milan. *Otevřený dopis ČLK předsedovi vlády ČR* [online]. Česká lékařská komora, 2. 3. 2016 [cit. 2022-04-25]. Dostupné z: [https://www.lkcr.cz/aktuality-322.html?do\[loadData\]=1&itemKey=cz_99590](https://www.lkcr.cz/aktuality-322.html?do[loadData]=1&itemKey=cz_99590)

Lékařská komora České republiky. *Výzkum průzkumu Sekce mladých lékařů ČLK* [online]. [cit. 2022-04-05]. Dostupné z: https://www.lkcr.cz/doc/clanky_file/vysledky-pruzkumu-sekce-mladych-lekaru-clk-99522.pdf

MOŠPANOVÁ, Eva. „Začíná se nám to trochu hroutit.“ *Lékaři v nemocnicích pracují i 32 hodin v kuse, drsné podmínky je vyhánějí* [online]. Deník N, 11. 1. 2019 [cit. 2022-04-09]. Dostupné z: <https://denikn.cz/47344/zacina-se-nam-to-trochu-hroutit-lekari-v-nemocnicich-pracuji-i-32-hodin-v-kuse-drsne-podminky-je-vyhaneji/>

SEDLÁČKOVÁ, Helena. *Od příštího roku se mění pravidla pro počítání dovolené, může to přinést komplikace* [online]. Zdravotnický deník, 4. 12. 2020 [cit. 2022-05-01]. Dostupné z: <https://www.zdravotnickydenik.cz/2020/12/od-pristiho-roku-se-meni-pravidla-pro-pocitani-dovolene-muze-to-prinest-komplikace/>

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Možnosti výkonu příležitostné, nárazové a sezónní práce v zemědělství se zřetelem ke Směrnici EU o transparentní a předvídatelné práci* [online]. Praha: Zemědělský svaz ČR, 2019 [cit. 2022-04-25]. Dostupné z:

https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ANALYZA_2019_ZSCR_575_FIN_AL.pdf

ŠTEFKO, Martin. *Nepřetržitý odpočinek v týdnu v zajetí duplicit* [online]. Bulletin advokacie, 19. 9. 2018 [cit. 2022-04-27]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/nepretrzity-odpocinek-v-tydnu-v-zajeti-duplicit>

ŽITNÍKOVÁ, Dagmar. *Dopis předsedkyně OS Dagmar Žitníkové k petici za sjednocení odměňování* [online]. Zdravotnické odbory, 30. 11. 2018 [cit. 2022-04-27]. Dostupné z: <https://www.zdravotnickeodbory.cz/wp-content/uploads/import/article/1911/textdocument/dopis-predsedkyne-os-dagmar-zitnikove-k-petici-za-sjednoceni-odmeovani.pdf>