ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

DIPLOMOVÁ PRÁCE

PRACOVNÍ POMĚR LÉKAŘE

Tereza Nevečeřalová

Plzeň 2023

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
Fakulta právnická
Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE
(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	**Tereza NEVEČEŘALOVÁ**
Osobní číslo:	**R18M0282P**
Studijní program:	**M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor:	**Právo**
Téma práce:	**Pracovní poměr lékaře**
Zadávající katedra:	**Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Podmínky pro výkon povolání lékaře
3. Pracovní poměr lékaře
4. Pracovní doba ve zdravotnictví
5. Práce přesčas ve zdravotnictví de iure a de facto
6. Závěr

Rozsah diplomové práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- BRŮHA, Dominik, TOMEK, Vratislav. Pracovní právo ve zdravotnictví a sociálních službách. 1. vydání. Praha: ASPI, 2005.
- BRŮHA, Dominik, PROŠKOVÁ, Eva. Zdravotnická povolání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011.
- HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 3. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk s.r.o., 2020.
- SVEJKOVSKÝ, VOJTEK, ARNOŠTOVÁ a kol. Zdravotnictví a právo. Praha: C.H. Beck, 2016.
- ŠUSTEK, Petr, HOLČAPEK, Tomáš a kol. Zdravotnické právo. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 372/2011 Sb., zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.**
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **27. prosince 2021**
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2023**

Západočeská univerzita v Plzni
L.S.
Fakulta právnická

JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan

Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 8. září 2022

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Pracovní poměr lékaře“ zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Plzni, březen 2023

.....

Tereza Nevečeřalová

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala především Mgr. Miroslavovi Hromadovi, Ph.D. za ochotu vést tuto diplomovou práci, trpělivý přístup a cenné připomínky. Poděkování patří též mé mamince a přátelům za podporu, kterou mi po dobu celého studia poskytovali.

Obsah

ÚVOD 9

1. LÉKAŘ 11

1.1. ODBORNÁ ZPŮSOBILOST 12

1.1.1. Odborná způsobilost v užším smyslu 13

1.1.2. Specializovaná způsobilost lékaře 14

1.2. ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOST 15

1.3. BEZÚHONNOST 16

1.4. ČLENSTVÍ V ČESKÉ LÉKAŘSKÉ KOMOŘE 17

1.5. CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ 17

2. VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU 19

2.1. PRACOVNÍ SMLOUVA 20

2.1.1. Druh práce 21

2.1.2. Místo výkonu práce 22

2.1.3. Den nástupu do práce 22

2.2. JMENOVÁNÍ 22

3. ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU 24

3.1. PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI 24

1.5.1. Povinnost převedení na jinou práci 25

1.5.2. Možnost převedení na jinou práci 27

3.2. DOČASNÉ PŘIDĚLENÍ 28

4. ZÁNIK PRACOVNÍHO POMĚRU 30

4.1. DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU 30

4.2. VÝPOVĚĎ 30

4.2.1. Výpověď ze strany zaměstnance 31

4.2.2. Výpověď ze strany zaměstnavatele 32

4.2.3. Zákaz výpovědi zaměstnavatelem 34

4.3. OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU 35

4.3.1. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem 35

4.3.2. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem 36

4.4. ODVOLÁNÍ Z PRACOVNÍHO MÍSTA 37

4.5. ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ 37

5. PRACOVNÍ DOBA VE ZDRAVOTNICTVÍ 39

5.1. DÉLKA PRACOVNÍ DOBY 40

5.1.1. Zkrácená pracovní doba 41

5.1.2. Kratší pracovní doba 41

5.2. ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY 42

5.3. EVIDENCE PRACOVNÍ DOBY 44

5.4. PRACOVNÍ POHOTOVOST 45

5.5. NOČNÍ PRÁCE 47

6. PRÁCE PŘESČAS DE IURE A DE FACTO 51

6.1. PRÁCE PŘESČAS DLE ZÁKONÍKU PRÁCE 51

6.1.1. Režimy a rozsah práce přesčas 52

6.1.2. Práce přesčas a doba odpočinku 54

6.1.3. Odměna za práci přesčas 55

6.1.4. Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví 56

6.2. PRÁCE PŘESČAS VE ZDRAVOTNICKÉ PRAXI 57

***6.2.1.** Vyhodnocení dotazníku: Identifikace respondentů 57*

***6.2.2.** Vyhodnocení dotazníku: Práce přesčas 60*

ZÁVĚR 66

RESUMÉ 70

SEZNAM PŘÍLOH 71

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ 72

PŘÍLOHA A - VZOR NEVYPLNĚNÉHO DOTAZNÍKU 77

PŘÍLOHA B – VÝSLEDEK DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ 86

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
LZPS	Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č.162/1998 Sb.
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
Zákon o zdravotních službách	zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách)
Zákon o lékařských povoláních	zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta
Zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Úvod

Předložená diplomová práce pojednává o aspektech pracovního poměru lékaře. Jejím cílem je reflektovat právními předpisy stanovené předpoklady této problematiky a následně poukázat, jak se u vybraných institutů promítají v aplikační praxi. Za účelem dosažení tohoto cíle autorka zvolila cestu dotazníkového šetření zaměřeného na nedodržování zákonných limitů přesčasů, neboť je tato problematika s oblastí zdravotnictví úzce spojována. Důvodem výběru tohoto tématu bylo autorčino dlouhodobé pozorování praktik ve zdravotnictví, které jsou velmi často na okraji porušování právních předpisů z oblasti pracovního práva. Ať už z pohledu laického, tak z odborného, povolání lékaře má ve společnosti značný význam. Požadavky na výkon povolání lékaře jsou z pochopitelného důvodů nadstandardní, a o to více je šokující skutečnost, že po jejich splnění není dodržován právní rámec výkonu tohoto povolání. Přepracovanost a následná demotivace je dennodenní součástí života lékařů a tyto atributy mohou mít přesah až do roviny trestněprávní odpovědnosti.

Povolání lékaře bylo, je a nadále by mělo být vnímáno spíše jako poslání. Zatímco by bylo možné argumentovat, že existují i další nepostradatelná, právně vysoce regulovaná povolání, dle mého názoru má povolání lékaře ve společnosti specifické postavení dané už ze samotného historického pohledu. Navzdory tomu se však v dnešní době lze setkat spíše s negativními poznatky laické veřejnosti v souvislosti s poskytováním zdravotnických služeb. Problémy vyplývající na povrch a přímo se dotýkající pacientů jsou však zakořeněny hluboko v systému českého zdravotnictví, často pramenící z nedostatečné či vágní právní úpravy umožňující praktiky *in fraudem legis*.

Pracovní právo má, stejně jako jiná právní odvětví, vlastní vůdčí zásady, které se promítají do celé právní úpravy. Mezi základní zásady pracovního práva zakotvené přímo v zákoníku práce řadíme zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce. Tyto zásady pramení z ochranné funkce pracovního práva, která má dbát na vyrovnání disproporcionality vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Za tímto účelem se právní úpravou pracovního práva promítají ustanovení, která slouží k vytvoření prostoru, ve kterém se může projevovat autonomie vůle stran tohoto právního vztahu. Právě přesčasová práce je institutem,

který je právními předpisy regulován za účelem předcházení přetěžování zaměstnanců. Současná situace ve zdravotnictví je však smutnou ukázkou toho, jak moc je třeba tuto regulaci dodržovat a jaké následky její porušování může mít.

Tato práce je rozčleněna do šesti kapitol. Cílem první kapitoly je vymezení povolání lékaře a zákonných podmínek pro jeho výkon. Následující tři kapitoly mají reflektovat obecnou úpravu vzniku, změn a zániku pracovního poměru s věcnými příklady těchto institutů v oblasti zdravotnictví. Kapitola pátá bude pojednávat o problematice pracovní doby, v níž se autorka zaměří na promítnutí výše zmíněné ochranné funkce pracovního práva do jednotlivých institutů s pracovní dobou souvisejících. Ačkoliv by bylo možné do páté kapitoly zařadit i práci přesčas, autorka práce se rozhodla pro oddělení práce přesčas do samostatné kapitoly, jelikož se jedná o jádro této práce a velice obsáhlou problematiku. Šestá kapitola bude následně rozdělena na teoretickou a praktickou část. Autorka se nejprve zaměří na zákonnou úpravu institutu přesčasové práce a následně se pokusí poukázat na rozdíly v zákonné úpravě a aplikační praxi, a to prostřednictvím dat vzešlých z dotazníkového šetření.

Dotazníkové šetření bylo uskutečněno ve spolupráci se spolkem Mladí lékaři z.s., který se již od roku 2010 orientuje na aspekty výkonu povolání lékaře. Sběr dat byl uskutečněn prostřednictvím anonymního dotazníku uveřejněném na platformě Click4Survey, který byl následně distribuován mezi lékaře sdružované právě v tomto spolku v období od 1. 9. 2022 do 14. 11. 2022. Dotazník byl rozdělen na 5 částí a vyplnilo jej celkem 608 respondentů. Vzhledem k tomu, že se jednalo o rozsáhlejší studii, která byla od počátku zamýšlena i pro další účely výrazně nad rámec této práce, v následujícím textu budou vyhodnoceny pouze ty části, které úzce souvisejí s předmětem této diplomové práce, pro celistvost však bude přiložen dotazník v celém svém rozsahu. Nevyplněný dotazník bude připojen k práci jako Příloha A a komplexní vzešlá data z dotazníku budou k dispozici k nahlédnutí v Příloze B.

Cílem dotazníku bylo získat ucelený pohled na praktiky v aplikační praxi a poskytnout tak srovnání daných institutů *de iure* a *de facto*.

1. Lékař

Lékaře řadíme do skupiny zdravotnických pracovníků. Zdravotnické pracovníky dále dělíme na lékařská povolání (lékař, zubní lékař a farmaceut) a nelékařská povolání (např. všeobecná sestra). Primární rozdíl spočívá v tom, že nelékařská povolání nedisponují vlastní profesní samosprávou, a tak veškeré regulační funkce plní správa státní. V neposlední řadě je třeba vyzdvihnout rozdíl mezi zdravotnickými pracovníky a pracovníky ve zdravotnictví, kdy pojem pracovníka ve zdravotnictví je daleko širší a označujeme jím všechny zaměstnance zdravotnických zařízení, tedy i ty, kteří neposkytují bezprostřední léčebnou péči. Se zařazením pod pojem zdravotnický pracovník se pojí nejen určitá práva, ale zároveň i povinnosti. Tyto stanoví zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, kdy v ustanovení § 49 určuje dvě základní povinnosti zdravotnického pracovníka, přičemž první z nich je poskytovat zdravotní služby na náležité odborné úrovni odpovídající získané odborné či specializované způsobilosti, o čemž bude pojednáno v samostatné kapitole. Druhá povinnost spočívá v neprodleném poskytnutí odborné první pomoci každému, jehož život či zdraví by bez ní byly ohroženy. Nepochybně se však nejedná o jediné povinnosti, zákon o zdravotních službách dále odkazuje na jiné právní předpisy, které přináší rozsáhlé spektrum povinností spojených s výkonem povolání zdravotnického pracovníka. Na druhé straně leží základní práva zdravotnického pracovníka. Jedná se primárně o právo na informace o tom, zda je pacient nosičem infekční nemoci či dalších podstatných informací týkajících se zdravotního stavu pacienta a právo neposkytnout zdravotní služby, pokud jejich poskytnutí ohrožuje zdraví samotného zdravotnického pracovníka. Neméně významným právem je i možnost neposkytnou určité zdravotní služby, pakliže odporují svědomí či náboženskému vyznání pracovníka, to však nikdy nesmí být na újmu pacientovi.[1]

Povolání lékaře je možné vykonávat v několika formách. Lékař může být zaměstnancem, osobou samostatně výdělečně činnou, společníkem obchodní společnosti, členem družstva či členem sdružení. S ohledem na zvolené téma se tato práce bude soustředit na lékaře jakožto zaměstnance. Lékař může být v postavení zaměstnance zejména v organizačních složkách státu, příspěvkových organizacích, nestátních zdravotnických zařízeních, dále u zaměstnavatelů ve formě obchodních

[1] ŠUSTEK, Petr a Tomáš HOLČAPEK. *Zdravotnické právo.* Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 89-90.

společností, družstev, neziskových organizací či mohou být zaměstnáni jiným lékařem, který samostatně vykonává tuto činnost podnikatelským způsobem.[2]

Po vstupu do Evropské unie byl přijat zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace, jenž zařadil povolání lékaře mezi tzv. regulovaná povolání. Regulovaným povoláním chápeme takové povolání, jemuž je právními předpisy stanoveno profesní označení, podmínky získávání kvalifikace a podmínky výkonu povolání. Databázi regulovaných povolání spravuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005.[3]

V souvislosti s regulovanou povahou této profese stanovuje zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta (dále jen „zákon o lékařských povoláních“) v ustanovení § 3 odst. 1 základní podmínky výkonu povolání lékaře, jsou jimi odborná způsobilost, zdravotní způsobilost a bezúhonnost. Jelikož je výkon povolání lékaře podmíněn členstvím v České lékařské komoře, je možné dovozovat i další podmínky, jako například způsobilost k právním úkonům a disciplinární bezúhonnost.[4]

1.1. Odborná způsobilost

Odbornou způsobilost lze v České republice získat třemi způsoby. Prvním, a zřejmě nejčastějším, způsobem je získání odborné způsobilosti dle zákona o lékařských povoláních, jemuž se detailně budu věnovat níže. Dalšími dvěma způsoby je přiznání odborné způsobilosti rozhodnutím na základě dříve platných právních předpisů dle přechodných ustanovení zákona o lékařských povoláních a přiznání odborné způsobilosti rozhodnutím o uznání odborné způsobilosti získané v cizině.[5]

Na odbornou způsobilost lze nahlížet dvěma způsoby. V užším slova smyslu jí rozumíme absolvování vzdělání požadovaného pro výkon profese lékaře,

[2]BELLOVÁ, Jana a Jaroslav ZLÁMAL. Právní formy výkonů profese lékařů a zdravotníků v ČR. *Fulsoft.cz - Zákony, judikatura a literatura 2023* [online]. 3.4.2019 [cit. 2023-01-22]. Dostupné z: https://www.fulsoft.cz/33/pravni-formy-vykonu-profese-lekaru-a-zdravotniku-v-cr-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvvmkXV2S0dZAcWnXJsFunxZwRYsMFH_3w/

[3] BRŮHA, Dominik a Eva PROŠKOVÁ. *Zdravotnická povolání*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. s. 34-36.

[4] § 4 písm. b) a c) zákona č. 220/1991 Sb., o České lékařské komoře, České stomatologické komoře a České lékárnické komoře

[5] BRŮHA, Dominik a Eva PROŠKOVÁ. *Zdravotnická povolání*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. s. 86-87.

v širším slova smyslu lze k odborné způsobilosti jako takové zařadit i způsobilost specializovanou.

1.1.1. Odborná způsobilost v užším smyslu

Základním požadavkem je tedy vysokoškolské vzdělání, konkrétně alespoň šestileté prezenční studium, které zahrnuje teoretickou i praktickou výuku v akreditovaném zdravotnickém magisterském studijním programu všeobecné lékařství.[6] Zákon o lékařských povoláních poskytuje výklad k pojmu akreditovaného zdravotnického magisterského studijního programu všeobecného lékařství v ustanovení § 2 písm. c), kde zákonodárce uvádí, že se jedná o takový program, který splňuje minimální požadavky stanovené prováděcím právním předpisem vydaným Ministerstvem zdravotnictví k získání odborné způsobilosti jeho absolventů k výkonu zdravotnického povolání a který získal akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Lékař s odbornou způsobilostí, který však prozatím nezískal způsobilost specializovanou, nemůže činnost preventivní, diagnostickou, léčebnou, rehabilitační a dispenzární vykonávat sám, ale pod odborným dozorem nebo odborným dohledem lékaře se specializovanou způsobilostí. Bez dozoru však může lékař vykonávat činnosti jen v takovém rozsahu, který odpovídá jeho znalostem a dovednostem získaným výše zmíněným studiem a které stanoví prováděcí předpis. V případě, že lékař nedisponuje certifikátem o absolvování základního kmene, může vykonávat pouze činnosti písemně mu stanovené školitelem a pouze pod jeho dozorem. Pokud však hovoříme o lékaři, který takovým certifikátem disponuje, může vykonávat činnosti odpovídající jeho znalostem a dovednostem získaným studiem, revizní činnost podle zákona o veřejném zdravotním pojištění a další úkoly stanovené školitelem i bez dozoru. Hlavním účelem odborného dohledu je garance, že zdravotnická péče bude poskytována *lege artis*.[7]

Zákon o lékařských povoláních pracuje s pojmy odborný dozor a dohled. Rozdílem mezi nimi je, že pod odborným dozorem působí lékař s odbornou způsobilostí v době před získáním certifikátu o absolvování základního kmene. Pod odborným dohledem posléze vykonává činnost lékař, který již disponuje

[6] § 4 odst. 1 zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta
[7] KOPSA TĚŠINOVÁ, Jolana, Roman ŽĎÁREK a Radek POLICAR. *Medicínské právo*. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckovy mezioborové učebnice. s. 252.

certifikátem o absolvování základního kmene.[8] Dohled a dozor zajišťuje poskytovatel zdravotních služeb s tím, že dohled vykonává lékař se specializovanou způsobilostí s fyzickou dosažitelností do 30 minut, dozor poté lékař se specializovanou způsobilostí a fyzickou dosažitelností do 15 minut.[9]

1.1.2. Specializovaná způsobilost lékaře

Specializovanou způsobilostí se rozumí úspěšné zakončení specializačního vzdělávání atestační zkouškou. Po získání specializovaného vzdělání již lékař může samostatně konat činnosti v daném oboru.

Specializační vzdělávání probíhá v tzv. akreditovaných zařízeních pod dohledem školitele z daného oboru, a to v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a za odměnu. Délka stanovené týdenní pracovní doby vyplývá z ustanovení § 79 odst. 1 zákoníku práce, hovoříme tedy o 40 hodinách, případně o 37,5 hodinách v třísměnných či nepřetržitých provozech a 38,5 hodinách ve dvousměnných provozech.[10] Z ustanovení § 5 odst. 4 zákona o lékařských povoláních zároveň vyplývá omezení minimální hranice týdenní pracovní doby, která nesmí být kratší než jedna polovina zákoníkem práce stanovené týdenní pracovní doby, případně jedné pětiny jedná-li se o osobu na rodičovské dovolené nebo osobu, která pečuje o dítě do zahájení povinné školní docházky. V případě, že lékař činnost vykonává v době kratší než zmíněných 40 hodin, délka specializačního vzdělávání se prodlužuje. Zde vyvstává otázka, jak přistupovat k situacím, kdy lékař pracuje na tzv. zkrácený úvazek (20 hodin týdně), avšak v součtu s přesčasy fakticky odpracuje stanovených 40 hodin týdně. V současné době tato situace zákonem o lékařských povoláních řešena není, tudíž i takovým lékařům je vzdělávání úměrně prodlužováno. Na druhou stranu tento zákon pamatuje na možnost překročení stanovené týdenní pracovní doby a stanoví, že odpracovaná doba nad stanovenou týdenní pracovní dobu se do vzdělávání nezapočítává.[11]

Zákon o lékařských povoláních taxativně v příloze 1 stanoví 43 specializačních oborů v celkem 19 kmenech, u kterých vymezuje minimální délku vzdělávání pohybující se od 3 let u všeobecného praktického lékařství, jakožto nejkratšího vzdělávání, až po 6 let u neurologie a kardiochirurgie, jakožto

[8] STUCHLÍK, Zdeněk. *Zákon o lékařských povoláních (zákon č. 95/2004 Sb.)*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. Praktický komentář. s. 27.
[9] ŠUSTEK, Petr a Tomáš HOLČAPEK. *Zdravotnické právo.* Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 98.
[10] § 79 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
[11] STUCHLÍK, Zdeněk. *Zákon o lékařských povoláních (zákon č. 95/2004 Sb.)*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. Praktický komentář. s. 36-37.

vzdělávání nejdelšího. Vzdělávání probíhá nejprve absolvováním obecné přípravy v rámci základního kmene v délce 24 měsíců, na niž navazuje specializační příprava ve zvoleném oboru. Z přílohy zákona o lékařských povoláních vyplývá, že na jeden kmen navazuje několik specializačních oborů, lékař tak může bez dalšího specializační obor změnit, avšak pouze jen v rámci základního kmene, v němž absolvoval obecnou přípravu.[12]

Nad rámec přílohy zákona o lékařských povoláních lze uvést také stavovský předpis České lékařské komory č. 12 pojednávající o funkčních licencích. Existují totiž určité diagnostické a léčebné metody, které jsou natolik specializované, že je nutné, aby lékař disponoval licencí prokazující jeho schopnost určitou metodu samostatně praktikovat.[13]

Zakončení vzdělání je upraveno v ustanovení § 21 zákona o lékařských povoláních, ze kterého plyne, že je zakončeno atestační zkouškou či rozhodnutím Ministerstva zdravotnictví o ukončení specializačního vzdělávání v případě závažného neplnění studijních povinností. Atestační zkouška se skládá před tříčlennou atestační komisí jakožto poradním orgánem Ministerstva zdravotnictví. Ke složení atestační zkoušky náleží uchazeči celkem 3 pokusy. Po složení atestační zkoušky je lékaři vystaven diplom o specializaci.

1.2. Zdravotní způsobilost

Ze samotného znění zákona vyplývá, že lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání se zjišťuje před zahájením výkonu povolání, dále také pokud byl jeho výkon přerušen na déle než 3 roky, jestliže existuje důvodné podezření, že došlo ke změně v lékařově zdravotní způsobilosti a v dalších odůvodněných případech tímto zákonem stanovených.[14] Zde nutno podotknout, že zmíněný posudek nelze chápat ve stejném smyslu jako posudek o zdravotní způsobilosti k práci dle § 32 zákoníku práce. Rozdílem mezi nimi je, že zdravotní posudek dle zákona o lékařských povoláních prokazuje obecnou schopnost konkrétní osoby vykonávat danou profesi. Na druhou stranu posudek dle zákoníku práce je mnohem specifičtější a vztahuje se k umístění na konkrétní pracovní místo. Může se tedy stát, že osoba může být způsobilá k výkonu určité

[12] KOPSA TĚŠINOVÁ, Jolana, Roman ŽĎÁREK a Radek POLICAR. *Medicínské právo*. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckovy mezioborové učebnice. s. 254.
[13] MACH, Jan a Marie HORÁKOVÁ. *Zdravotníci, právo a praxe*. Praha: Galén, [2018]. s. 31.
[14] § 3 zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta

profese, nicméně nesplní podmínky výkonu práce spojené s umístěním na konkrétní pracovní místo.

Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti je vydáván lékařem v oboru všeobecného lékařství na základě lékařské prohlídky. Pakliže by byl posuzovaným subjektem lékař, který je v pracovním poměru vůči osobě, která je příslušná lékařský posudek vydat, je třeba, aby jej vydal jiný praktický lékař, k němuž posuzovaná osoba v pracovním poměru není. Dále zákon o lékařských povoláních v ustanovení § 3 odst. 2 stanoví omezení týkající se osoby blízké, která rovněž zdravotní posudek vydat nemůže.

Nemoci, které by vylučovaly zdravotní způsobilost lékaře, zahrnují například klinicky závažné poruchy pozornosti, paměti a orientace, poruchy osobnosti, schizofrenie, poruchy chování způsobené nadměrným užívání alkoholu či psychoaktivních látek.[15]

1.3. Bezúhonnost

Bezúhonnost je další podmínkou způsobilosti k výkonu povolání lékaře dle ustanovení § 3 odst. 1 písm. c) zákona o lékařských povoláních. Za bezúhonnou se dle ustanovení § odst. 3 zákona o lékařských povoláních považuje osoba, která nebyla pravomocně odsouzena k nepodmíněnému trestu odnětí svobody pro úmyslný trestný čin spáchaný v souvislosti s poskytováním zdravotní péče, či ta osoba, na kterou se hledí, jako by odsouzena nebyla. V praxi se nicméně může stát, že lékař bude považován dle zákona o lékařských povoláních za bezúhonného, nicméně mu bude uložen trest zákazu činnosti dle ustanovení § 73 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, čímž mu bude výkon povolání znemožněn.[16]

Bezúhonnost se dokládá prostřednictvím dokladu o bezúhonnosti, kterým je výpis z Rejstříku trestů či doklady stejné povahy vydanými státem, jehož je osoba občanem či se v něm zdržovala v posledních třech letech déle než 6 měsíců. Doklad o bezúhonnosti se vyžaduje, stejně jako posudek o zdravotní způsobilosti, před započetím výkonu povolání či v jiných odůvodněných případech v době jeho výkonu.[17]

---

[15] STUCHLÍK, Zdeněk. *Zákon o lékařských povoláních (zákon č. 95/2004 Sb.)*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. Praktický komentář. s. 22.
[16] KOPSA TĚŠINOVÁ, Jolana, Roman ŽĎÁREK a Radek POLICAR. *Medicínské právo*. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckovy mezioborové učebnice. s. 250.
[17] § 3 odst. 4 a 5 zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta

1.4. Členství v České lékařské komoře

Povinné členství v České lékaře komoře je další z podmínek pro výkon povolání lékaře, který chce vykonávat toto povolání samostatně nebo v pracovněprávním či analogickém poměru. Účelem této podmínky je dohled Komory nad odborným výkonem povolání, aby bylo vykonáváno v souladu s etikou a právními předpisy. Z tohoto důvodu disponuje Komora disciplinární pravomocí vůči svým členům. V tomto případě se však nejedná o podmínku stanovenou zákonem o lékařských povoláních, nýbrž v ustanovení § 3 odst. 1 zákona č. 220/1991 Sb., o České lékařské komoře, České stomatologické komoře a České lékárnické komoře. Povolání lékaře je tzv. svobodným povoláním, nevztahují se na něj tedy pravidla stanovena zákonem č. 455/1991 Sb., živnostenského zákona.[18]

Česká lékařská komora musí za člena přijmout každého, kdo splní zákonné podmínky. Do Komory bude lékař zapsán v případě, že ukončí studium na lékařské fakultě, je plně svéprávný, je oprávněn vykonávat lékařskou praxi na území České republiky a nebyl v posledních 5 letech z Komory vyloučen.[19]

1.5. Celoživotní vzdělávání

Ačkoliv se v případě celoživotního vzdělávání nejedná o podmínku pro to se stát lékařem, lze jej označit jako zákonnou povinnost každého lékaře. V zákoně o lékařských povoláních je tato povinnost zakotvena v ustanovení § 22 odst. 1, je tomu tak v důsledku implementování směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací, která též v čl. 22 písm. b) stanoví povinnost členských států zajistit, aby se lékaři zdokonalovali ve svém oboru i po ukončení vzdělání. Tento požadavek je odůvodněn potřebou zajištění bezpečného výkonu tohoto povolání s ohledem na neustálý vývoj lékařské vědy. V současné době není právními předpisy zakotvena sankce za nesplnění podmínky celoživotně se vzdělávat. Lze nicméně vycházet z ustálené judikatury, která poskytuje výklad k problematice vykonávání povolání lékaře *lege artis*. Postupem *lege artis* je *„preventivní, diagnostický nebo terapeutický postup, který odpovídá nejvyššímu dosaženému vědeckému poznání“*.[20] Pro naplnění této definice je tedy nutné, aby byl lékař schopen

[18] SVEJKOVSKÝ, Jaroslav, Petr VOJTEK a Lenka TESKA ARNOŠTOVÁ. *Zdravotnictví a právo*. V Praze: C.H. Beck, 2016. Praktická knihovna (C.H. Beck). s. 50-66.
[19] § 4 zákona č. 220/1991 Sb., o České lékařské komoře, České stomatologické komoře a České lékárnické komoře
[20] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2011, sp. zn. 8 Tdo 1254/2011

postupovat se současnými poznatky lékařské vědy, k čemuž dochází právě prostřednictvím celoživotního vzdělávání.

Celoživotním vzděláváním rozumíme *„prohlubování znalostí, dovedností a kvalifikace zdravotnických pracovníku“*.[21] Celoživotní vzdělávání lékařů zajišťuje Česká lékařská komora, která prostřednictvím stavovského předpisu č. 16 účinného ode dne 18. 7. 2011 zavedla systém celoživotního vzdělávání. Česká lékařská komora pořádá celou řadu vzdělávacích akcí, po jejichž absolvování jsou lékaři oceňováni kredity, přičemž při dosažení 150 kreditů za období pěti let je lékaři vystaven diplom celoživotního vzdělávání lékařů. Ani prostřednictvím tohoto předpisu není stanovena žádná sankce za neúčast na vzdělávání. Článek 3 však uvádí, že ke splnění požadavku celoživotního vzdělávání se přihlédne při výběrových řízeních na pozici lékaře. Odlišně tomu je u funkcí vedoucího lékaře či primáře, pro něž je získání diplomu celoživotního vzdělávání základním předpokladem.[22]

[21] STUCHLÍK, Zdeněk. *Zákon o lékařských povoláních (zákon č. 95/2004 Sb.)*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. Praktický komentář. s. 151.
[22] čl. 1 stavovského předpisu č. 16 České lékařské komory ze dne 17. 6. 2011

2. Vznik pracovního poměru

Zákoník práce jakožto *lex generalis* v ustanoveních § 30 až 32 stanovuje postup před vznikem pracovního poměru. Ustanovením § 30 odst. 2 zákoníku práce lze navázat na v předchozí kapitole zmíněné zákonné podmínky pro výkon povolání lékaře. Lze tedy analogicky dovolit, že zaměstnavatel může po lékaři ucházejícím se o práci vyžadovat pouze údaje týkající se odborné způsobilosti (tedy například vysokoškolský diplom), zdravotní způsobilosti (posudek o zdravotní způsobilosti) a o bezúhonnosti (výpis z evidence Rejstříku trestů). Dalším ustanovením, které omezuje autonomii zaměstnance co do rozsahu údajů o uchazeči o pracovní místo, je nepochybně ustanovení § 316 odst. 4 zákoníku práce, které poskytuje demonstrativní výčet oblastí, o kterých zaměstnavatel informace požadovat nesmí. Jedná se o informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, politických stranách či hnutích, příslušnosti k církvi či náboženské společnosti a trestněprávní bezúhonnosti. Informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní bezúhonnosti je možné požadovat, pokud to vyplývá z povahy náplně práce zaměstnance. Pokud toto aplikuji na pracovní poměr lékaře, lze jasně vyvodit, že z těchto výjimek se uplatní informace o těhotenství, má-li být těhotná žena umístěna na pracovní místo, na němž má vykonávat činnost těhotným ženám zakázanou (např. práce při injekční aplikaci cytostatik[23]), a dále nepochybně požadování údajů o trestněprávní bezúhonnosti, jelikož se jedná o podmínku stanovenou zákonem o lékařských povoláních jakožto *lex specialis*.[24] V neposlední řadě je třeba zmínit ustanovení § 12 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, které se tedy částečně překrývá s výše uvedenými zákonnými ustanoveními, nicméně i zde zákonodárce apeluje na zákaz požadování informací o národnosti, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofickém přesvědčení, sexuální orientaci a dále informacích, které odporují dobrým mravům, a osobních údajích, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.

[23] BRŮHA, Dominik a Eva PROŠKOVÁ. *Zdravotnická povolání*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. s. 342.
[24] § 3 odst. 1 písm. c) zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta

Informační povinnost dle § 31 zákoníku práce spočívá v povinnosti zaměstnavatele seznámit uchazeče o zaměstnání s právy a povinnostmi v pracovní smlouvě, pracovními podmínkami, podmínkami odměňování a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů, jako je například Úmluva o lidských právech a biomedicíně či zákon o péči o zdraví lidu, který stanovuje mimo jiné povinnost mlčenlivosti.[25]

Ustanovení § 32 zákoníku práce hovoří o povinnosti zdravotní prohlídky dle zvláštních právních předpisů, což reflektuje již kapitola 1.2 této práce.

K samotnému vzniku pracovního poměru lze uvést, že zákonodárce počítá s dvěma primárními formami: pracovní smlouvou a jmenováním. Z konstrukce vzniku pracovního poměru v zákoníku práce vyplývá, že pracovní poměr vzniká zpravidla na základě pracovní smlouvy, pokud zákoník práce či jiný právní předpis nestanoví jinak.[26]

2.1. Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je dle Běliny *„nejtypičtější právní skutečností, která vede ke vzniku pracovního poměru*“.[27] Pracovní smlouva je dvoustranné právní jednání, kterým vzniká pracovní poměr. Projevuje se zde shodná vůle zaměstnance a zaměstnavatele, jejímž účelem je vznik pracovněprávního vztahu. Obzvláště na vůli zaměstnance je nutno apelovat v souvislosti s čl. 9 Listiny základních práv a svobod, který zakotvuje zákaz nucených prací či služeb. Dle ustanovení § 34 odst. 2 zákoníku práce je vyžadována písemná forma pracovní smlouvy. Nedostatek formy smlouvy by způsobil neplatnost právního jednání. Zákonodárce však v rámci ochrany slabší strany, tedy zaměstnance, stanovil, že neplatnosti smlouvy se lze dovolávat pouze před započetím plnění dle smlouvy. Započetím výkonu práce tedy dojde ke konvalidaci vady formy.[28]

Zákoník práce v ustanovení § 34 odst. 1 stanoví tři obligatorní náležitosti pracovní smlouvy, jsou jimi druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Mimo tyto obligatorní náležitosti obsahují pracovní smlouvy náležitosti obvyklé.

[25] BRŮHA, Dominik a Eva PROŠKOVÁ. *Zdravotnická povolání*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. s. 343.
[26] § 33 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
[27] BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 176.
[28] Tamtéž.

Z těchto lze uvést sjednání zkušební doby, dobu trvání pracovního poměru, výši pracovního úvazku, pracovní pohotovost či smluvenou práci přesčas nad zákonný limit.

2.1.1. *Druh práce*

Vymezením druhu práce dochází ke stanovení pracovních úkolů, které se zaměstnanec svým podpisem zavazuje vykonávat a zaměstnavatel se zavazuje mu je přidělovat. Pozornost nutno věnovat šíři jeho vymezení, neboť od toho se odvíjí, jaké pracovní úkoly může zaměstnavatel od zaměstnance vyžadovat, přičemž práce jiného druhu může zaměstnavatel požadovat jen v případech výjimečných, a to sice v souvislosti s převedením na jiný druh práce dle ustanovení § 41 zákoníku práce. Vymezení druhu práce podléhá smluvní volnosti stran pracovněprávního poměru a může být vymezen úzce či široce.[29] V případě zdravotnického prostředí se nejčastěji setkáváme s širokým vymezením v podobě označení druhu práce jako „lékař“. V takovém případě může být tomuto zaměstnanci přidělena práce lékaře na jakémkoliv oddělení, pro nějž splňuje odbornou kvalifikaci.

V souvislosti s vymezením druhu práce nelze opomenout ustanovení § 34b odst. 2 zákoníku práce, které zakotvuje zákaz dvojí práce u stejného zaměstnavatele. Zákon nevylučuje možnost, aby zaměstnanec uzavřel se zaměstnavatelem mimo pracovní smlouvu i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, nicméně není možné, aby taková dohoda byla uzavřena na stejný druh práce, pro který již byla uzavřena pracovní smlouva. Ve zdravotnictví však toto bývá poměrně častým jevem, kdy zaměstnavatelé obcházejí kogentní právní úpravu za účelem dodržení limitů přesčasové práce tak, že s lékařem uzavřou nad rámec pracovní smlouvy též například dohodu o pracovní činnosti na výkon ústavní pohotovostní péče.[30] Dle mého názoru se však jedná o nezákonné praktiky, jelikož náplň pracovních úkolů lékaře bude téměř totožná s náplní lékaře ústavní pohotovostní služby[31], což odporuje elementárním východiskům zákoníku práce. Svou úvahu opírám o skutečnost, že ustanovení § 34b odst. 2 je označováno právě jako účelně zakotvené, aby se předcházelo *in fraudem legis* praktikám při

[29] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.12.2012, sp. zn. 21 Cdo 1272/2012 .
[30] srov. BURIÁNEK, Alex. Dohody o pracovní činnosti ve zdravotnictví a skryté bohatství českých lékařů. Zdravotnické právo [online]. 2022 [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: https://www.zdravotnicke-pravo.cz/0059-dohody-o-pracovni-cinnosti-ve-zdravotnictvi-a-skryte-bohatstvi-ceskych-lekaru
[31] srov. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. března 2011, sp. zn. 3 Ads 11/2011

vykonávání práce přesčas.[32] Zaměstnavatelé tak porušují nejen ustanovení § 34b odst. 2, ale zároveň i ustanovení § 110 odst. 1, podle nějž náleží zaměstnancům zaměstnavatele za stejnou práci stejná mzda. Přičemž je možné tvrdit, že obecně bývá odměna stanovená dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr nižší.

Další modelovou situací může být, že zaměstnavatel uzavře s lékařem dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr s druhem práce vymezeným jako „administrativní činnost" či „konzultační činnost". V tomto případě výklad poskytuje rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 6. 2013, sp. zn. Cdo 1573/2012, které sice připouští možnost výkonu závislé práce současně ve dvou pracovněprávních vztazích, nicméně apeluje na to, že práce vykonávaná v dalším pracovněprávním vztahu nesmí být pouze doplňujícího charakteru k práci vykonávané v pracovněprávním vztahu prvním. Součástí výkonu povolání lékaře je nepochybně i administrativní činnost spočívající ve vedení záznamů o pacientech, domnívám se tedy, že v tomto případě by další pracovněprávní vztah, vzniklý na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, neobstál.

2.1.2. Místo výkonu práce

Místo výkonu práce je stěžejní náležitostí sloužící k ochraně zaměstnance, aby se předcházelo nedovolenému překládání zaměstnance či sporům souvisejícím s náhradami nákladů při pracovních cestách. Místo výkonu práce může být vymezeno široce, například kraj či obec, či velmi specificky jako je například konkrétní ambulance v konkrétní nemocnici.[33]

2.1.3. Den nástupu do práce

Den nástupu do práce je důležitý proto, že tímto dnem vzniká pracovní poměr. Zákoník práce v ustanovení § 34 odst. 3 pamatuje na situaci, kdy zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupí. V případě, že se tak stane, aniž by existovala překážka v práci či se zaměstnavatel o takové překážce do týdne nedozví, může od pracovní smlouvy v takovém případě odstoupit.

2.2. Jmenování

Jak pro uzavření pracovní smlouvy, tak pro vznik pracovního poměru jmenováním se předpokládá vůle obou účastníků pracovněprávního vztahu. Akt

[32] HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1. 1. 2022*.Olomouc: ANAG, [2007]-. Práce, mzdy, pojištění. s. 79.
[33] HŮRKA, Petr. *Pracovní právo.* 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). s. 106.

samotného jmenování je sice jednostranným právním úkonem, nicméně je k němu potřeba souhlas zaměstnance s takovým jednáním, a to v souladu s čl. 26 LZPS. Ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce poskytuje výčet zaměstnanců, u nichž vzniká pracovní poměr jmenováním, s výslovným uvedením, že se jedná o vedoucí pracovníky. Nutno však uvést, že institut jmenování se týká pouze vedoucích zaměstnanců pracujících ve veřejné správě či státních podnicích.[34]

Z judikatury vyplývá, že pokud zákon předvídá jmenování, nelze s takovým zaměstnancem uzavřít pracovní smlouvu, a stejně tak nelze pracovní poměr založit na základě smlouvy u zaměstnanců uvedených v § 33 odst. 3 zákoníku práce. Pokud by k tomu došlo byla by taková pracovní smlouva považována za neplatnou.[35] Na rozdíl o pracovní smlouvy není v tomto případě požadovaná písemná forma právního jednání, a tak může být zaměstnanec jmenován i ústně či konkludentně. V souvislosti s tímto považuji za vhodné zmínit i rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 23.04.1998, sp. zn. 2 Cdon 382/97, ze jehož závěru plyne, že právní úkon nemusí být za jmenování nutně označen, aby byl za jmenování považován. Tímto soud reagoval na nejednotnou praxi, kdy někteří zaměstnavatelé zaměstnance „pověřovali“ danou funkcí, ačkoliv se v některých případech takové „pověření“ překrývalo se jmenováním. O jmenování by se však nejednalo v případech, kdy se očividně jedná jen o dočasné pověření zaměstnance za účelem zastoupení jiného zaměstnance.

V souvislosti s předmětem této diplomové práce se jmenování bude týkat například vedoucích zaměstnanců v nemocnicích zřízených Ministerstvem zdravotnictví, a to ku příkladu přednosty kliniky a ústavu dle ustanovení § 111 odst. 3 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách.

[34] § 33. DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-31]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

[35] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13.02.2004, sp. zn. 21 Cdo 2339/2003

3. Změny pracovního poměru

Pakliže hovoříme o změnách pracovního poměru, míníme tím změnu jednoho ze základních prvků pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, zatímco tento vztah nadále existuje. Mezi prvky pracovněprávního vztahu řadíme subjekt, obsah a předmět. Vzhledem k tomu, že předmětem pracovněprávního vztahu je výkon závislé práce, nelze o změně předmětu hovořit, protože by došlo ke ztrátě samotné podstaty tohoto vztahu. Zároveň je nemožné, aby došlo ke změně subjektu na straně zaměstnance, a to sice z důvodu požadavku osobního výkonu práce. Ke změně zaměstnavatele však pochopitelně dojít může, neboť je zcela běžné, že dochází k univerzální sukcesi a do práv a povinností původního zaměstnavatele vstupuje zaměstnavatel nový. Změny se však primárně týkají obsahu pracovněprávního vztahu, tedy práv a povinností stran. Nejčastějšími změnami jsou změny v oblasti druhu a místa výkonu práce.[36]

Zákoník práce rozlišuje celkem čtyři způsoby změny obsahu pracovněprávního vztahu – převedení na jinou práci, pracovní cestu, přeložení a dočasné přidělení. Vzhledem k vytyčeným cílům této práce a omezenému rozsahu budou dále rozebrány nejčastější změny pracovního poměru v oblasti zdravotnictví, jimiž jsou převedení na jinou práci a dočasné přidělení.

3.1. Převedení na jinou práci

Převedení na jinou práci je jednostranným úkonem ze strany zaměstnavatele, při kterém dochází ke změně druhu práce. Prakticky dochází k tomu, že zaměstnanec vykonává jinou práci, než jaká byla vymezena pracovní smlouvou. Zákoník práce však vyžaduje, aby se zaměstnavatel omezil pouze na případy, kdy není zaměstnanci možné přidělit práci odpovídající vymezení v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel musí při převádí na jinou práci vždy brát ohled na zdravotní stav, schopnosti a kvalifikaci zaměstnance.[37]

V praxi se setkáváme s několika druhy převedení na jinou práci. Jsou jimi případy, kdy je zaměstnavatel povinen zaměstnance na jinou práci převést či kdy je to ponecháno k jeho uvážení. Specifickým případem je převedení na jinou práci na nezbytnou dobu za účelem odvrácení mimořádné události nebo ke zmírnění jejich

[36] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 307-308.
[37] § 41 odst. 3 a 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

bezprostředních následků. Zde není dle ustanovení § 41 odst. 7 zákoníku práce třeba souhlasu zaměstnance s takovým převedením a zároveň není zaměstnavatel povinen se zaměstnancem projednat důvod a dobu převedení či vydat zaměstnanci písemné potvrzení o převedení v případech změny pracovní smlouvy.

1.5.1. Povinnost převedení na jinou práci

Povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci je upravena ustanovením § 41 odst. 1 zákoníku práce, které poskytuje taxativní výčet důvodů, pro které zaměstnavatel musí zaměstnance převést na jinou práci. Tyto důvody vycházejí z potřeby ochrany zdraví zaměstnanců a dalších zájmů společnosti.[38]

První dva důvody předpokládají existenci lékařského posudku či rozhodnutí správního orgánu, které posudek přezkoumává, jejichž závěrem je nezpůsobilost zaměstnance vykonávat dosavadní práci. Ačkoliv základním předpokladem je u obou důvodů shodně lékařský posudek či rozhodnutí správního orgánu, je třeba od sebe tyto důvody odlišovat. V prvním případě je jádrem důvodu dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti, kdy komentářová literatura za dlouhodobost označuje období alespoň 180 dnů či důvodný předpoklad, že nezpůsobilost bude trvat alespoň po dobu 180 dnů, po které zaměstnanci jeho zdravotní stav nedovoluje konat práci, aniž by bylo vážně ohroženo jeho zdraví. Důvodem dle § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je posléze zdravotní nezpůsobilost způsobená pracovním úrazem, nemocí z povolání či ohrožení touto nemocí a dosažení nejvyšší možné expozice rizikovými vlivy. Dalším výrazným rozdílem je, že v případě prvního důvodu zaměstnanci nenáleží právo na dorovnání rozdílu ve výši mzdy, pokud mu za práci, na kterou je převeden, náleží mzda nižší, jako je tomu u převedení na základě důvodu dle písm. b).[39]

Důvod zakotvený v ustanovení § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce reflektuje potřebu zvýšené ochrany žen těhotných, kojících a případně matek do devíti měsíců od porodu. Ministerstvo zdravotnictví vyhláškou č. 180/2015 Sb. poskytuje výčet prací a pracovišť, které jsou těmto ženám zakázány. V takovém případě musí být žena převedena vždy. Pokud však konají práci, která by mohla

[38] VALENTOVÁ, Klára. § 41 [Převedení na jinou práci]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022. s. 142, marg. č. 1.

[39] VYSOKAJOVÁ, M. § 41. In: DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-11]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

jejich těhotenství či mateřství ohrozit, je třeba lékařského posudku potvrzujícího tuto skutečnost. S ochranou těhotenství a mateřství souvisí i ustanovení § 41 odst. 1 písm. d) zákoníku práce, na základě kterého vzniká zaměstnavatelova povinnost převést na jinou práci těhotnou či kojící zaměstnankyni a zaměstnankyni s dítětem mladším 9 měsíců, která pracuje v noci a o převedení požádá. V souvislosti se zdravotnictvím se například nabízí otázka těhotných žen pracujících na radiodiagnostických odděleních. Jakmile taková žena oznámí zaměstnavateli, že je těhotná, musí být její práce zaměstnavatelem upravena tak, aby plod nebyl vystaven dávce převyšující 1 mGy[40]. Není nicméně povinností zaměstnavatele takovou ženu neprodleně převést na jinou práci, neboť Státní úřad pro jadernou bezpečnost apeluje na skutečnost, že úroveň ozáření je u těchto zdravotnických pracovníků velmi nízká.[41]

Dalším důvodem převedení je ochrana před infekčním onemocněním, jehož by mohl být zaměstnanec šiřitelem. Jedná se o ustanovení, které má primárně chránit zdraví jiných osob před vystavením se tomuto onemocnění. I v tomto případě je třeba lékařského posudku či rozhodnutí správního orgánu.[42]

Předposlední důvod upravuje převedení zaměstnance v důsledku pravomocného rozhodnutí státního orgánu, přičemž se bude jednat o případy, kdy je rozhodnutím uložena sankce zákazu činnosti, která je součástí náplně pracovních úkolů zaměstnance. Zaměstnanec musí být převeden jen na dobu stanovenou tímto rozhodnutím a nebude mu náležet dorovnání rozdílu mezd na těchto dvou odlišných pracovních pozicích.

V neposlední řadě je důvodem přeložení i ztráta způsobilosti pracovat v noci. Jakmile je závěrem lékařského posudku nezpůsobilost zaměstnance vykonávat práci v noční době, musí být převeden na práci, která není vykonávána v době mezi 22. a 6. hodinou.[43]

---

[40] Jedná se o jednotku absorbované dávky záření.

[41] MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČR. NÁRODNÍ RADIOLOGICKÉ STANDARDY - SKIAGRAFIE, OBECNÁ ČÁST: Obecná část souboru doporučení a návodu pro tvorbu místních radiologických standardů na skiagrafických pracovištích v České republice. *Věstník Ministerstva zdravotnictví* [online]. 2016(10), s. 50 [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: https://www.nemlib.cz/assets/uploads/2017/02/NRS_skiagrafie_Intervenčn%C3%AD-radiologie_10-16.pdf

[42] § 41 odst. 1 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

[43] VALENTOVÁ, Klára. § 41 [Převedení na jinou práci]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 147, marg. č. 24.

1.5.2. Možnost převedení na jinou práci

V případě institutu možnosti převedení na jinou práci se projevuje dispoziční oprávnění zaměstnavatele určit, zda-li zaměstnance převede či nikoliv. Stejně tak jako u povinnosti převedení na jinou práci není nutný souhlas zaměstnance s takovým převedením.

Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci na dobu výpovědní doby, pokud bylo důvodem výpovědi nesplňování zákonných předpokladů pro výkon práce, neuspokojivé pracovní výsledky či pakliže existovaly důvody, pro které by mohl být pracovní poměr ukončen okamžitě, stejně tak jako pro porušování povinností plynoucích z právních předpisů.[44]

Dalším důvodem na straně zaměstnance je převedení na dobu trvání trestního řízení pro podezření z úmyslného trestného činu proti majetku spáchaného v souvislosti s výkonem práce. Zaměstnanec může být na jinou práci převeden jen do doby pravomocného skončení trestního řízení. Pakliže je odsouzen k trestu odnětí svobody na dobu kratší než 6 měsíců, pohlíží se na tuto skutečnost jako na překážku v práci a jeho nepřítomnost bude omluvena. Pokud zaměstnanec nebude pravomocně odsouzen, náleží mu doplatek rozdílu mzdy, pokud byla odměna za práci, na kterou byl převeden, nižší.[45]

Posledním důvodem uvedeným v ustanovení § 41 odst. 2 zákoníku práce je ztráta předpokladů pro výkon práce. Zákon zde omezuje dobu převedení na maximálně 30 dnů, jejímž účelem by mělo být vyřešení otázky ze strany zaměstnavatele, zda nedojde ke změně pracovní smlouvy či k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem. Zaměstnanec nemá nárok na dorovnání rozdílu mzdy za práci, na kterou byl převeden, pokud je mzda za tuto práci nižší. V tomto případě zaměstnavatel není zaměstnanci povinen vydat písemné potvrzení o důvodech a době převedení na jinou práci.[46]

[44] § 41 odst. 2 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
[45] VALENTOVÁ, Klára. § 41 [Převedení na jinou práci]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 149, marg. č. 38.
[46] § 41 odst. 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

3.2. Dočasné přidělení

Dočasné přidělení je institutem, který autoři odborných publikací řadí mezi změny místa výkonu práce.[47] Tento institut doznal značných změn novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., kterou došlo k prolomení pravidla, že k dočasnému přidělení mohlo docházet jen prostřednictvím agenturního zaměstnávání.[48] Od této novely, která do zákoníku práce včlenila ustanovení § 43a, je možné tzv. dočasné přidělení zaměstnavatelem.

Dočasné přidělení zdravotnických pracovníků však doznalo novely o něco dříve, a to konkrétně přijetím novelizujícího zákona č. 189/2008 Sb. Tato úprava se promítla do ustanovení § 38a zákona o lékařských povoláních hovořícího o odborné praxi. Lékař tedy může být dočasně přidělen k výkonu práce k jinému zaměstnavateli za účelem absolvování odborné praxe, a to pouze po dobu nezbytně nutnou pro získání odborné či specializované způsobilosti. To je však možné pouze za předpokladu, že je uzavřena písemná smlouva mezi lékařem a jeho zaměstnavatelem a zároveň písemná smlouva mezi zaměstnavatelem vysílajícím a přejímajícím. Brůha tyto dvě smlouvy dělí na smlouvu pracovněprávní (mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem) a smlouvu obchodněprávní (mezi zaměstnavatelem vysílajícím a přejímajícím).[49]

Jelikož se stále pohybujeme v úrovni soukromého práva[50], kde se uplatňuje zásada legální licence a autonomie vůle, lze se setkat i s názorem, že není zcela *contra legem* uzavřít třístrannou smlouvu, ve které bude figurovat zaměstnanec, zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel. V tomto případě si však dovoluji takové řešení označit za nevhodné, neboť z dikce ustanovení § 38a zákona o lékařských povoláních vyplývá předpoklad existence dvou oddělených dokumentů, a to nejen přímo z odstavce prvního, ale i ze skutečnost, že v odstavci druhém a třetím jsou upraveny obsahové náležitosti těchto dvou oddělených dokumentů (viz níže).

[47] srov. BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 190.
[48] HŮRKA, Petr. *Pracovní právo.* 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). s. 123.
[49] BRŮHA, Dominik a Eva PROŠKOVÁ. *Zdravotnická povolání*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. s. 368.
[50] srov. ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. s. 23.

Ustanovení § 38a zákona o lékařských povoláních neopomíjí ani náležitosti, které mají smlouvy o dočasném přidělení obsahovat. V odstavci druhém uvádí obligatorní náležitosti smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jsou jimi:

a) *název a sídlo jiné osoby, k níž se zaměstnanec přiděluje na stáž,*
b) *místo výkonu stáže, den zahájení stáže, dobu, na kterou se stáž sjednává,*
c) *určení školitele, který je zaměstnancem jiné osoby, oprávněného přidělovat zaměstnanci práci po dobu stáže a kontrolovat ji,*
d) *podmínky jednostranného prohlášení zaměstnance i zaměstnavatele o ukončení stáže před uplynutím sjednané doby.*[51]

Školitelem dle písm. c) musí být osoba, která je sama lékařem a disponuje danou specializovanou způsobilostí odpovídající oboru, ve kterém zaměstnanec odbornou praxi vykonává.

Odstavec třetí ustanovení § 38a zákona o lékařských povoláních posléze vyjmenovaná náležitosti smlouvy mezi zaměstnavatelem vysílajícím a přejímajícím, a to následovně:

a) *jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,*
b) *druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec na stáži vykonávat; druh práce musí být v souladu se vzdělávacím programem,*
c) *určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat stáž u jiné osoby,*
d) *místo výkonu stáže,*
e) *den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu stáže u jiné osoby.*[52]

[51] § 38a odst. 2 zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta
[52] § 38a odst. 3 zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta

4. Zánik pracovního poměru

Z dikce ustanovení § 48 zákoníku práce vyplývá, že pracovní poměr lze ukončit pouze v tomto ustanovení stanovenými způsoby, tedy dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením pracovního poměru ve zkušební době či uplynutím sjednané doby v případě pracovního poměru na dobu určitou. Pochopitelně nelze opomenout ani skončení pracovního poměru v důsledku právní události, jako je například smrt.

4.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediným ze způsobů ukončení pracovního poměru, kde se projevuje shodná vůle obou stran. Zaměstnanec a zaměstnavatel se v tomto případě shodují jak ve vůli k ukončení pracovního poměru, tak ve dni, ke kterému má pracovní poměr zaniknout. Právě den skončení pracovního poměru je obligatorní náležitostí takové dohody, společně s písemnou formou dohody se jedná o jediné zákonem stanovené podmínky. [53]

Den zániku musí být určen dostatečně jasně tak, aby si obě strany byly vědomy, ke kterému dni pracovní poměr končí. Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 1998, sp. zn. 21 Cdo 29/1998 vyplývá, že dnem skončení pracovního poměru může být i den podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru, nicméně se nesmí jednat o den dohodě předcházející. Na tuto problematiku navazuje rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012, které dodává, že pakliže se strany dohodnou na skončení pracovního poměru k datu předcházejícímu dohodě o rozvázání pracovního poměru, pracovní poměr skončí ke dni jejího uzavření.[54]

4.2. Výpověď

Výpověď je jednostranným právním jednáním buď ze strany zaměstnance anebo zaměstnavatele. Stejně jako u dohody o rozvázání pracovního poměru, i u výpovědi je zákoníkem práce stanovena obligatorní písemná forma, a to ustanovením § 50 odst. 1. Právní účinky výpovědi nastávají jejím doručením druhé straně. Zaměstnanec může výpověď doručit v místě sídla zaměstnavatele a se souhlasem zaměstnavatele i elektronicky, avšak v takovém případě musí být

[53] § 49 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
[54] DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). s. 87-88.

výpověď opatřena elektronickým podpisem zaměstnance.[55] Zaměstnavatel musí výpověď doručit dle § 334 odst. 1 a 2 zákoníku práce do vlastních rukou zaměstnance, a to buď na pracovišti, nebo kdekoliv zaměstnance zastihne, prostřednictvím držitele poštovní licence, elektronicky či datovou schránkou. Jakmile je výpověď doručena, odvolat ji lze dle § 50 odst. 5 zákoníku práce pouze se souhlasem druhého účastníka a v písemné formě.

Právě doručením výpovědi počíná běžet výpovědní doba, kterou Bělina charakterizuje jako *„časový úsek, který musí uplynout ode dne účinného projevu vůle účastníka pracovního poměru do okamžiku skončení pracovního poměru“*.[56] Výpovědní doba činí ze zákona 2 měsíce, a to jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Dle ustanovení § 51 odst. 1 zákoníku práce je však možné ji shodnou vůlí zaměstnance, ve formě písemné smlouvy, prodloužit. Delší výpovědní dobu lze stanovit již v pracovní smlouvě. Výpovědní doba počíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po tom, ve kterém byla podána.[57]

4.2.1. Výpověď ze strany zaměstnance

Zaměstnanec může výpověď podat z jakéhokoliv důvodu či bez udání důvodu. Zákonodárce pamatoval na situaci, kdy dochází k přechodu práv a povinností či přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V takovém případě se neuplatní pravidlo dvouměsíční výpovědní doby a pokud zaměstnanec podá výpověď do 15 dnů od doby, kdy mu byla informace o přechodu sdělena a zároveň nejpozději 30 dnů před účinností tohoto přechodu, končí pracovní poměr posledním dnem před dnem nabytí účinnosti přechodu. Pokud informován nebyl vůbec, pracovní poměr skončí posledním dnem před nabytím účinnosti přechodu, byla-li výpověď podána před touto účinností. Případně je výpovědní lhůta zkrácena na 15 dnů, je-li výpověď podána do 2 měsíců od účinnosti přechodu.[58]

[55] § 337 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
[56] BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 197.
[57] § 51. In: DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-2-28]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.
[58] § 51a odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

4.2.2. Výpověď ze strany zaměstnavatele

Na rozdíl od výpovědi dané zaměstnancem, zákon omezuje vůli zaměstnavatele tak, že taxativně vyjmenovává důvody, ze kterých může zaměstnavatel pracovní poměr výpovědí ukončit. Jedná se o projev ochranné funkce pracovního práva, kdy tímto omezením chrání zaměstnance před libovůlí zaměstnavatele a tím posiluje jistotu tohoto právního vztahu. Taxativní důvody jsou uvedeny v § 52 zákoníku práce a daný důvod musí být ve výpovědi vždy uveden, a to dostatečně určitě tak, aby nemohl být zaměněn za důvod jiný.

První skupinou výpovědních důvodů jsou tzv. organizační důvody, které jsou uvedeny v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce. Výpovědí z těchto důvodů vzniká zaměstnanci nárok na odstupné dle § 67 odst. 1 zákoníku práce, a to buď ve výši jednonásobku, dvounásobku či trojnásobku dle délky pracovního poměru.

Další skupinu představují výpovědní důvody uvedené v ustanovení § 52 písm. d) až e) zákoníku práce, tedy dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance. Ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce dává zaměstnavateli možnost dát zaměstnanci výpověď v případě, že na základě lékařského posudku či rozhodnutí příslušného správního orgánu není schopen vykonávat dosavadní práci v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání či ohrožení touto nemocí nebo pokud dosáhl dle rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. Tento důvod je tedy striktně koncentrován na pracovní úrazy či nemoc z povolání. Důvod dle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce je poté zaměřen na zdravotní neschopnost pro jiné důvody, než jsou pracovní úrazy, případně nemoc z povolání. V obou případech však zákon vyžaduje existenci lékařského posudku vydaného oprávněnou osobou, tedy poskytovatelem pracovnělékařských služeb.[59] Z ustálené judikatury dále vyplývá, že výsledkem lékařského posudku musí být nezpochybnitelný závěr, že zaměstnanec dlouhodobě nedisponuje způsobilostí k výkonu práce.[60]

Výpovědní důvod dle § 52 písm. f) zákoníku práce míří na zákonné předpoklady pro výkon práce a požadavky na řádný výkon práce ze strany zaměstnance. Tento důvod se ve vztahu k povolání lékaře promítá v nedostatku

[59] BRŮHA, Dominik a Eva PROŠKOVÁ. *Zdravotnická povolání*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. s. 373-375

[60] DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). s. 138.

naplnění zákonných podmínek pro výkon tohoto povolání, o kterých bylo pojednáváno v první kapitole této práce. V souvislosti s podmínkou odborné způsobilosti lze polemizovat nad způsobem vymezení druhu práce v pracovní smlouvě. Pokud zaměstnavatel zvolí cestu širšího vymezení druhu práce jako „lékař“, nebude moci uplatnit tento důvod výpovědi v případě, že lékař nedosáhne určité specializace splněním atestační zkoušky. Pakliže má lékař v pracovní smlouvě vymezen druh práce velmi specificky (např. „kardiolog“), je pochopitelné, že pokud atestační zkoušku nesloží, nesplní tak zákonný požadavek dle § 3 odst. 1 písm. a) zákona o lékařských povoláních a tento důvod může být podkladem pro výpověď.[61] V souvislosti s podmínkou bezúhonnosti dle § 3 odst. 1 písm. c) a odst. 3 zákona o lékařských povoláních a zdravotní způsobilosti dle § 3 odst. 1 písm. b) lze uvést, že zákon poměrně jasně stanoví obsah těchto podmínek a pokud zdravotní způsobilosti či bezúhonnosti lékař pozbude, nepochybně to zavdává tento výpovědní důvod.

Výpovědní důvod v § 52 písm. g) zákoníku práce je možné nazvat jako porušení pracovní kázně. Ustanovení pracuje hned s několika skutkovými podstatami. V první řadě odkazuje na důvody okamžitého zrušení pracovního poměru, o nichž bude pojednáno níže. Dále se zaměřuje na zaviněné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů, a to buď zvlášť závažným způsobem nebo méně závažně, přičemž v tomto případě musel být na možnost výpovědi písemně upozorněn v posledních 6 měsících. V případě výkonu povolání lékaře lze uvést hojný počet právních předpisů, jejichž porušení zakládá užití právě tohoto výpovědního důvodu. Z mezinárodní sféry je možné vyzdvihnout Úmluvu o lidských právech a biomedicíně, ve které se uvádí, že „ *jakýkoliv zákrok v oblasti péče o zdraví, včetně vědeckého výzkumu, je nutno provádět v souladu s příslušnými profesními povinnostmi a standardy“*.[62] Ze zákonů lze uvést například zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, který, jak již bylo v předchozích kapitolách zmíněno, stanovuje povinnost zachování mlčenlivosti[63] či povinnost poskytnout odbornou první pomoc každému, kdo by bez takové pomoci byl vážně ohrožen na životě či zdraví.[64] S ohledem na zaměření práce však nepochybně nelze opominout

[61] BRŮHA, Dominik a Eva PROŠKOVÁ. *Zdravotnická povolání*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. s. 380-381
[62] čl. 4 sdělení č. 96/2001 Sb. m. s., o přijetí Úmluvy na ochranu lidských práv a důstojnosti lidské bytosti v souvislosti s aplikací biologie a medicíny: Úmluva o lidských právech a biomedicíně
[63] § 51 odst. 1 a 5 písm. a) zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách
[64] § 49 odst. 1 písm. b) zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách

ani zákoník práce jakožto *lex generalis*, který stanoví celou řadu povinností, které musí zaměstnanec dodržovat, ku příkladu lze zmínit povinnosti uvedené v ustanovení § 106 odst. 4.

4.2.3. Zákaz výpovědi zaměstnavatelem

Existují situace, kdy zaměstnavatel nemůže, i přes existenci výpovědního důvodu, se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí ukončit. Zákoník práce přináší institut tzv. ochranné doby, kdy specifikuje skutečnosti, které znemožňují v takové době pracovní poměr ze strany zaměstnavatele jednostranně ukončit. Účelem tohoto institutu je předcházet obzvláště tíživým následkům pro zaměstnance. Zákoník práce poskytuje v ustanovení § 53 odst. 1 výčet okolností, které ochrannou dobu konstituují. Jedná se o dobu karantény či pracovní neschopnosti, na níž zaměstnanec nenese vinu, vojenského cvičení či aktivní vojenské služby, uvolnění pro výkon veřejné funkce, též dobu těhotenství a čerpání mateřské, otcovské či rodičovské dovolené a v neposlední řadě dobu, po kterou zaměstnanec pracující v noci nemůže na základě lékařského posudku takovou práci vykonávat, stejně jako v době, kdy zaměstnanec poskytuje péči dítěti mladšímu 10ti let či jiné fyzické osobě dle podmínek stanovených zákonem o nemocenském pojištění.

Ochranná doba nejčastěji trvá po celou délku trvání výše uvedené okolnosti, objevují se však i výjimky, jako například při onemocnění tuberkulózou, kdy se ochranná doba prodlužuje o dalších 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování.[65] Pokud zaměstnavatel výpověď doručí před počátkem ochranné doby, výpovědní doba se přeruší a v ochranné době neběží. Po opadnutí důvodu pro ochrannou dobu výpovědní doba naváže na její zbývající část. Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003 nicméně vyplývá, že pokud zaměstnanec na přerušení výpovědní doby netrvá, pracovní poměr skončí k jejímu uplynutí bez ohledu na ochrannou dobu.

Neplatná bude výpověď i v případě, že zaměstnavatel o skutečnosti zakládající ochrannou dobu nevěděl, jelikož se tato okolnost vztahuje k rozhodnému stavu ke dni doručení výpovědi, nikoliv k vědomí zaměstnavatele. Nutno apelovat na skutečnost, že neplatnosti výpovědi v ochranné době se musí

[65] § 53 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zaměstnanec domáhat v soudním řízení a pokud tak neučiní, pracovní poměr po uplynutí výpovědní doby skončí.[66]

Zákoník práce v ustanovení § 54 přináší výjimky, kdy se pravidla o ochranné době nepoužijí. Tyto výjimky zahrnují tzv. organizační důvody uvedené v ustanovení § 52 písm. a) a b) zákoníku práce. Pakliže se zaměstnavatel ruší, může být výpověď dána všem zaměstnancům bez výjimky. V případě důvodu uvedeném v písm. b), tedy přemístění zaměstnavatele, se toto nevztahuje na případy, kdy se zaměstnavatel přesouvá v rámci místa, kde má být práce vykonávána a vůči těhotným zaměstnankyním či zaměstnancům na mateřské, otcovské či rodičovské dovolené. Dále se ochranná doba nezohledňuje v případech, kdy je možné ukončit pracovní poměr okamžitě (viz následující podkapitola). V tomto případě jsou však opět vyjmuty těhotné ženy a zároveň zaměstnanci na mateřské, otcovské či rodičovské dovolené. Pokud je těmto zaměstnancům výpověď dána před vznikem této skutečnosti, výpovědní doba uplyne společně s koncem mateřské, otcovské či rodičovské dovolené. Tito zaměstnanci jsou zároveň jako jediní chráněni též při poslední výjimce, která spočívá v naplnění výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, tedy porušení pracovní kázně.[67]

4.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je dalším jednostranným právním jednáním, které vede k ukončení pracovního poměru. Jedná se o institut, který by pro svou závažnost měl být užíván výjimečně, a proto zákon stanoví pouze úzký okruh důvodů, pro které lze pracovní poměr okamžitě rozvázat. Od výpovědi se liší neexistencí doby, po jejímž uplynutí by pracovní poměr zanikl. Zákoník práce vyžaduje pro tento způsob ukončení pracovního poměru písemnou formu, dostatečně určité vymezení důvodu a projednání s odborovou organizací.[68]

4.3.1. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může pracovní poměr okamžitě zrušit zásadně ze dvou důvodů – pro pravomocné odsouzení za úmyslný trestný čin k nepodmíněnému

[66] JANŠOVÁ, Marie. § 53 [Zákaz výpovědi v ochranné době zaměstnance]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 220, marg. č. 1.
[67] § 54. DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-2-29]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.
[68] § 60 odst. 1 a § 61 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, případně úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců nebo pokud zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající pro něj z právních předpisů zvlášť hrubým způsobem.

Zatímco první z důvodů mluví jasně, dikce ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce vzbuzuje určité interpretační těžkosti. Komentářová literatura přináší výklad k formulaci zvlášť hrubého porušení právních povinností. Za zvlášť hrubá porušení lze považovat taková porušení povinností, která *„ve svém důsledku způsobily nebo mohly způsobit škodu na majetku zaměstnavatele, porušení jeho dobrého jména či pověsti, nebo v jejichž důsledku došlo anebo mohlo dojít k poškození života či zdraví zaměstnanců zaměstnavatele či třetích osob“.*[69]

V případě porušení povinnosti tímto způsobem ze strany lékaře lze jako příklad uvést rozhodnutí Krajského soudu v Plzni sp. zn. 15 Co 233/95, v němž skutkovým stavem byl případ lékařky, která ponechala ženu v bezvědomí bez lékařského dozoru. Soud uvedl, že lékařka zanedbala povinnou lékařskou péči, kdy opustila pacientku v kritické situaci, neuvedla ji do stabilizované polohy a nepředala informace o ošetření pacientky pro lékaře rychlé záchranné služby. Krajský soud vyslovil názor, že vzhledem k povolání lékaře na ně lze klást vyšší morální nároky a neomezovat se pouze na běžné postupy v souladu se stanovenými povinnostmi. Z tohoto důvodu došel soud k závěru, že hrubě nedbalý postup lékařky lze podřadit pod zvlášť hrubé porušení pracovní kázně.[70]

Zákoník práce dále stanoví zákaz užití tohoto institutu, a to sice v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené, zaměstnance na otcovské dovolené či zaměstnance nebo zaměstnankyně, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.[71]

4.3.2. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

I v případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance zákon stanoví pouze dva důvody, za kterých lze takto pracovní poměr skončit.

---

[69] JANŠOVÁ, Marie. § 55 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 227, marg. č. 6

[70] BRŮHA, Dominik a Eva PROŠKOVÁ. *Zdravotnická povolání*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. s. 392-393.

[71] § 55 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Prvním důvodem je situace, kdy na základě lékařského posudku či rozhodnutí správního úřadu nemůže zaměstnanec bez vážného ohrožení svého zdraví dále vykonávat práci a zaměstnavatel ho do 15 dnů od předložení posudku nepřevede na práci jinou. Takový posudek musí výslovně stanovit, že zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví.[72]

Druhý důvod umožňuje zaměstnanci okamžitě ukončit pracovní poměr v případě, že mu zaměstnavatel nevyplatí mzdu či plat s prodlením alespoň 15 dnů od termínu splatnosti. Nutno podotknout, že tento důvod je založen i tehdy, kdy zaměstnanec mzdu uhradí, nicméně již uplynula zákonem stanovená lhůta 15 dnů.[73]

4.4. Odvolání z pracovního místa

V souvislosti se vznikem pracovního poměru bylo v kapitole 2.2 této práce pojednáno o případech, kdy pracovní poměr vznikne jmenováním zaměstnance. Vedoucí zaměstnanec, který byl na pracovní místo jmenován, z něj může být také odvolán. Odvolat jej může jen ten, kdo ho na místo vedoucího zaměstnance prvotně jmenoval. Odvolání má zákonem obligatorně danou písemnou formu.

Nutno podotknout, že odvolání se vztahuje k danému pracovnímu místu a odvoláním tak pracovní poměr jako celek nekončí. Zaměstnavatel má možnost zaměstnance zařadit na jiné pracovní místo a pokud takového není, může být založen výpovědní důvod dle § 52 písm. c) zákoníku práce.[74]

4.5. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zkušební doba je fakultativním ujednáním pracovní smlouvy. Musí být sjednána nejpozději v den nástupu do práce či jmenování. Zákon omezuje délku zkušební doby na maximálně tři měsíce, případně šest měsíců u vedoucích zaměstnanců. Pokud se však jedná o pracovní poměr na dobu určitou, nesmí být zkušební doba delší než jedna polovina délky pracovního poměru. Zkušební dobu nelze prodlužovat a musí být sjednána písemně.[75]

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je specifické tím, že ačkoliv se jedná o jednostranný právní úkon, zákon nestanoví žádná ochranná opatření, jako tomu je například u výpovědi. Naopak v tomto případě zákonodárce mířil na co nejjednodušší rozvázání pracovního poměru, a to ze strany zaměstnance i

[72] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011
[73] JANŠOVÁ, Marie. § 56 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 232, marg. č. 12.
[74] § 73a odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
[75] § 35 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zaměstnavatele. Jediné omezení, na které zákon pamatuje, spočívá v tom, že zaměstnanec nesmí pracovní poměr ukončit v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti zaměstnance.[76]

[76] BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 201.

5. Pracovní doba ve zdravotnictví

Jednou z primárních funkcí pracovního práva je funkce ochranná. Zaměstnanec má být primárně chráněn před přetěžováním, a to prostřednictvím například stanovením maximální délky týdenní pracovní doby, pracovní směny či minimální délky nepřetržitého odpočinku mezi směnami, týdenního odpočinku či přestávky v práci.

Zákoník práce upravuje problematiku pracovní doby v hlavě první čtvrté části, kde nabízí výklad základních pojmů v souvislosti s pracovní dobou. Pracovní dobou se dle § 78 odst. 1 písm. a) rozumí *„doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele“.* Ze základního pracovněprávního poměru vyplývá povinnost zaměstnance osobně vykonávat práci v pracovní době a zaměstnavateli zároveň vzniká právo a povinnost práci zaměstnanci přidělovat, a to v souladu s pracovními podmínkami stanovenými právními předpisy. Pracovní doba tedy vymezuje obsah pracovněprávního vztahu z časového hlediska.

Výše uvedená definice poskytuje širší pojetí pracovní doby, neboť zahrnuje nejen obecně pracovní dobu, ale zároveň i pracovní pohotovost. Toto je důsledkem konformity s evropskou judikaturou. Soudní dvůr Evropské unie se k problematice posuzování pracovní pohotovosti jakožto pracovní doby vyslovil již v rozhodnutí Landeshauptstadt Kiel proti Norbertu Jaegerovi, C-151/02 ze dne 8. 4. 2003. Případ se týkal německého chirurga, který se domáhal určení, že pracovní pohotovost je pracovní dobou. On sám strávil v pracovní pohotovosti celkem 114 hodin měsíčně nad rámec své pracovní doby. Německá legislativa a judikatura však zastávala názor, že pracovní pohotovost, při které zaměstnanec fakticky práci nevykonává, a ačkoliv se zdržuje na pracovišti, má čas na odpočinek, nelze za pracovní dobu považovat. SDEU se jasně přiklonil k závěru, že pracovní pohotovost lékaře je nepochybně pracovní dobou, a to včetně času, kdy má lékař prostor k odpočinku či dokonce ke spánku. Při pracovní pohotovosti totiž dochází k takovému omezení disponování s volným časem, které je téměř shodné s omezením jako v době faktického výkonu práce.

Poměrně recentním nálezem Ústavní soud vyjasnil výklad týkající se tzv. zdánlivých přestávek v práci, tedy přestávek, které sice jako přestávky fakticky slouží, nicméně zaměstnanec nemůže ani během nich volně nakládat se svým

časem, protože musí být zaměstnavateli konstantně k dispozici. Tito zaměstnanci musí být v neustálé ostražitosti, tudíž přestávka neplní účel, který zákonodárce zamýšlel. Ačkoliv se v tomto případě jednalo o hasiče, lze z nálezu vyplývající závěr nepochybně vztáhnout i na pracovní pohotovost lékařů.[77] V souvislosti s tímto nálezem nelze opomenout ani evropskou judikaturu v podobě rozsudku Soudního dvora Evropské unie ve věci C-107/19 ze dne 9. září 2021. SDEU zde apeluje na skutečnost, že pokud z okolností vyplývá, že zaměstnanec musí být i během přestávky připraven k výkonu práce, čímž je významně omezen na svobodném nakládání s časem během přestávky, musí být na takovou přestávku nahlíženo jako na pracovní dobu. V návaznosti na tuto judikaturu došlo v mnoha odvětvích, a zdravotnictví nebylo výjimkou, k aktivitě na straně zaměstnanců, kteří se nyní domáhají svých práv a požadují zpětné uhrazení odměn.[78]

V právní úpravě pracovní doby se výrazně projevuje ochranná funkce pracovního práva, neboť je omezena autonomie vůle stran pracovního poměru, a to za účelem vyrovnání disproporciální povahy pracovněprávního vztahu ve prospěch zaměstnance. Zákon stanoví minima a maxima určitých právních institutů, například týdenní délku pracovní doby, délku směny či rozsahu práce přesčas, které vytvářejí určitou sféru, v jejímž rámci si mohou smluvní strany sjednat podmínky individuálního pracovněprávního vztahu.

5.1. Délka pracovní doby

Zákoník práce v ustanovení pracuje s pojmem stanovené týdenní pracovní doby, jejíž délka činí 40 hodin.[79] V ustanovení § 79 odst. 2 jsou však stanoveny výjimky pro zaměstnance pracující ve vícesměnných provozech. V případě zaměstnanců pracujících v třísměnném či nepřetržitém provozu je maximální týdenní pracovní doba stanovena na 37,5 hodiny týdně, pro zaměstnance ve dvousměnných provozech poté 38,75 hodiny týdně.

Jak již bylo zmíněno výše, stanovení maxima pracovní doby je projevem ochranné funkce pracovního práva. Zde ochrana zaměstnance slouží k předcházení jeho přílišného pracovního zatěžování. Délka pracovní doby je upravena i na evropské úrovni, a to sice směrnicí 2003/88/ES. Zde je limit týdenní pracovní doby

[77] Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1854/20 ze dne 18. 10. 2021
[78] KUT CITORES, Felipe. Je porušování zákoníku práce ve zdravotnictví systematické?. *Medical Tribune* [online]. 29. 11. 2022 [cit. 2023-02-22]. Dostupné z: https://www.tribune.cz/zdravotnictvi/je-porusovani-zakoniku-prace-ve-zdravotnictvi-systematicke/
[79] § 79 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

stanoven v čl. 6 písm. b) na maximálně 48 hodin, avšak na rozdíl od vnitrostátní úpravy toto číslo zahrnuje pracovní dobu včetně přesčasů. Lze tedy konstatovat, že zákoník práce splňuje evropský požadavek, neboť kromě čtyřicetihodinové týdenní pracovní doby zároveň stanovuje týdenní limit přesčasů na 8 hodin.[80]

V souvislosti s úpravou délky pracovní doby nelze opomenout problematiku směn. Směnou se rozumí *„část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat“.*[81] V ustanovení § 83 zákoníku práce je stanovena maximální délka směny na 12 hodin. Jakmile by tedy zaměstnanec zůstal v souvislosti s výkonem práce na pracovišti po dobu 14 hodin, pouze 12 hodin je pracovní dobou a zbylé dvě hodiny jsou přesčasem.

Zákonem stanovená týdenní pracovní doba může být z vůle zaměstnavatele či dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem měněna. Zde je však nutno rozlišovat mezi institutem zkrácené pracovní doby a kratší pracovní doby.

5.1.1. Zkrácená pracovní doba

Zkrácení pracovní doby pod zákonný limit je možné sjednat pouze v kolektivní smlouvě či ve vnitřním předpisu. Tuto možnost však zákon poskytuje pouze podnikatelským subjektům, tohoto institutu tedy nelze využít u zaměstnavatelů uvedených v § 119 odst. 3 zákoníku práce, kdy v případě zdravotnictví lze uvést nemocnice zřizované Ministerstvem zdravotnictví. V praxi tedy může dojít ke zkrácení délky týdenní pracovní doby například na 36 hodin, a to aniž by zároveň došlo ke snížení mzdy. Takto určená doba se posléze považuje za stanovenou týdenní pracovní dobu. Zákon nestanoví žádný limit co do minimální délky zkrácené pracovní doby.[82]

5.1.2. Kratší pracovní doba

Institut kratší pracovní doby, někdy také nazýván jako tzv. částečný pracovní úvazek, slouží k individualizaci podmínek pracovního poměru, které vyhovují provozním potřebám zaměstnavatele a zároveň i potřebám zaměstnance. Na rozdíl od zkrácené pracovní doby, může být kratší pracovní doba sjednána pouze dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a to klidně i ustanovením

[80] § 93 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
[81] § 78 odst. 1 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
[82] BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 210.

v pracovní smlouvě. Další výraznou odlišností je, že v případě kratší pracovní doby se mzda zaměstnance úměrně sníží k počtu odpracovaných hodin.[83]

Zákonná podmínka dohody mezi stranami pracovněprávního poměru může být prolomena v případě vyššího zájmu zaměstnance. Toto se týká zaměstnanců, kterým je poskytována zákoníkem práce vyšší ochrana. Jsou jimi zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let, těhotná zaměstnankyně či zaměstnanec, který trvale pečuje o osobu závislou na jeho pomoci, prokáže-li existenci tohoto důvodu. V případě těchto zaměstnanců je zaměstnavatel povinen dle ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce žádosti o kratší pracovní dobu vyhovět.

5.2. Rozvržení pracovní doby

Povinností zaměstnavatele je dle ustanovení § 84 zákoníku práce sestavit písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance alespoň dva týdny před začátkem rozvržené pracovní doby. Výjimku tvojí případy zaměstnanců, kteří pracují v kontu pracovní doby, kteří musí být s rozvrhem práce seznámeni týden před jeho začátkem. Pakliže u zaměstnance působí odborová organizace, je povinen rozvržení pracovní doby s odborovou organizací projednat. Právě odborová organizace je jediným subjektem, který může do rozvržení pracovní doby ingerovat, kdežto zaměstnanci toto právo nepřísluší a musí se rozvržené pracovní době podrobit. [84]

Pracovní doba se zásadně rozděluje do pětidenního pracovního týdne. Toto se však týká zdravotních pracovníků velmi omezeně, mnohem častější případ je rozdělení pracovní doby do tzv. krátkého a dlouhého týdne s proměnlivou délkou směn. Toto nazýváme nerovnoměrným rozvržením pracovní doby. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se často projevuje v případě nepřetržitých provozů, kterými zdravotnická zařízení ze své podstaty samozřejmě mohou být. Ze zákona vyplývá, že pracovní doba musí být rozvržena v rámci tzv. vyrovnávacího období, kterým je maximálně 26 po sobě jdoucích týdnů a v případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, může být toto prodlouženo kolektivní smlouvou až na 52 týdnů. Zároveň musí být dodrženo pravidlo týkající se délky směn, o kterém již bylo pojednáno v předchozí kapitole, tedy že nesmí překročit 12 hodin.[85]

---

[83] BRŮHA, Dominik. § 80 [Kratší pracovní doba]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 343, marg. č. 3.

[84] BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 211

[85] § 78 odst. 1 písm. m) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Opakem nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je pochopitelně rovnoměrné rozvržení, které je ze své podstaty pro zaměstnavatele mnohem jednodušší. Rovnoměrnost spočívá v tom, že zaměstnanec odpracuje každý týden stejný počet hodin. Délka směn v jednotlivých dnech se může lišit, avšak i zde zákonodárce stanovil maximální hranici délky směny na 12 hodin.

Dalším způsobem rozvržení pracovní doby je pružná pracovní doba. Institut pružné pracovní doby pracuje se dvěma úseky pracovní doby, se základním a volitelným. V praxi si tedy zaměstnanec sám zvolí počátek či konec pracovní doby, a to v časovém rámci mu určeném zaměstnavatelem. Během základní pracovní doby musí být zaměstnanec na pracovišti vždy. I zde zákon vyžaduje rozvržení v rámci vyrovnávacího období, jako tomu je u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, stejně tak je i v tomto případě stanovena maximální délka směny na 12 hodin.[86]

V neposlední řadě lze zmínit způsob rozvržení pracovní doby v podobě konta pracovní doby. Podstatou tohoto institutu je, že zaměstnanci je vyplácena stálá mzda, která nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku, zatímco zaměstnavatel mu přiděluje práci podle své potřeby. V návaznosti na zavedení tohoto institutu přináší zákon řadu omezení. Nejvýraznějším omezením týkajícího se lékařů je skutečnost, že konto pracovní doby nesmí být užíváno zaměstnavateli uvedenými v § 109 odst. 3 zákoníku práce, tedy nepodnikatelskými subjekty. Dále je stanoveno, že konto pracovní doby lze užít jen v případě sjednání v kolektivní smlouvě či zakotvení ve vnitřním předpisu. Třetím stěžejním omezením je rozvržení v rámci vyrovnávacího období, o kterém bylo autorka hovořila již výše. Specifikem konta pracovní doby je povinnost zaměstnavatele vést tzv. účet pracovní doby, na kterém musí zaměstnavatel vykazovat stanovenou týdenní pracovní dobu, a to i kratší pracovní dobu, rozvrh pracovní doby (včetně začátku a konce pracovní směny) a odpracovanou pracovní dobu v jednotlivých dnech i za týden.[87]

[86] BRŮHA, Dominik. § 85 [Časové úseky základní a volitelné pracovní doby]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 350.
[87] BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 213

5.3. Evidence pracovní doby

Povinnost evidence pracovní doby stanoví zaměstnavateli ustanovení § 96 zákoníku práce. Každý zaměstnanec by měl mít prostřednictvím evidence přehled o začátku a konci odpracované směny, stejně tak jako práce přesčas, noční práce a doby pracovní pohotovosti, ve které skutečně konal práci. Právě u pracovní pohotovosti je nutné evidovat, po jakou dobu zaměstnanec pracovní pohotovost držel a v jaké době vykonával práci. Účelem evidování pracovní doby je možná kontrola dodržování zákonných mantinelů v podobě omezení ku příkladu délek týdenní pracovní doby či nepřetržitého odpočinku mezi směnami.

Zákon svěřuje způsob vedení evidence zcela do dikce zaměstnavatele, přičemž se nabízí celé spektrum možností, jak může být pracovní doba evidována, a to od standardnějších metod v podobě knih až po elektronické evidence v podobě čipů.[88] Z judikatury však vychází, že způsob evidence musí být dostatečně průkazný a musí poskytovat ucelený přehled o tom, v jakém časovém rozsahu zaměstnanec práci konal. Ze stejného rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 5. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1916/2004 dále plyne, že k povinnosti zaměstnavatele vést evidenci pracovní doby je do určité míry nutná i součinnost zaměstnance, který má povinnost poskytnout zaměstnavateli podklady umožňující evidenci řádně vést.

Evidence pracovní doby je zásadní i pro řešení problému s nadměrnou prací přesčas. Bohužel ve zdravotnické praxi dochází i k tomu, že práce přesčas bývá evidována jako pracovní pohotovost, v důsledku čehož dochází k neproplacení práce přesčas v souladu s ustanovením § 114 odst. 1 zákoníku práce. Naopak je v tomto případě lékařům vyplácena odměna za pracovní pohotovost, která však činí dle § 140 zákoníku práce pouhých 10 % výše průměrného výdělku. V souvislosti s evidencí pracovní doby a přesčasů nelze opomenout rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2878/2009, ve kterém Nejvyšší soud vyslovil názor, že pokud zaměstnavatel evidenci práce přesčas nevede či vede nedostatečně, avšak v občanském soudním řízení se prokáže, že k práci přesčas došlo, může soud určit výši nároku zaměstnance dle své úvahy.

[88] BRŮHA, Dominik. § 96 [Evidence pracovní doby]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 383, marg. č. 3.

5.4. Pracovní pohotovost

Za pracovní pohotovost považujeme dobu, ve které je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která je vykonávána v době mimo rozvržené směny. Od roku 2007 platí, že pracovní pohotovost může být vykonávána pouze na místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele. Pokud by byla pracovní pohotovost držena na pracovišti, nejednalo by se o pracovní pohotovost, ale o běžnou pracovní dobu.[89] Tato změna se výrazně dotkla provozu zdravotnických zařízení, protože právě v nich docházelo k pracovní pohotovosti v místě pracoviště nejčastěji. Výjimkou totiž nebylo zneužívání institutu pracovní pohotovosti, kdy byla obcházením zákona nadlimitní přesčasová práce oficiálně vykazována jako pracovní pohotovost.

Zákoník práce pojem pracoviště nedefinuje. Nutný je však širší výklad tohoto pojmu, kdy se jím rozumí všechna ta místa, ve kterých zaměstnavatel disponuje pracovní silou zaměstnance. O pracovní pohotovost by se nejednalo ani v případě, kdy by zaměstnanec účelově držel pracovní pohotovost v takové blízkosti pracoviště, že zásah do jeho soukromé sféry by byl stejný, jako kdyby držel pohotovost na pracovišti.[90] V zásadě tedy není možné, aby se lékař přemístil v rámci jedné nemocnice na dobu pracovní pohotovosti na jiné oddělení a vykonával pracovní pohotovost odtamtud.

Zaměstnavatel může po zaměstnanci pracovní pohotovost požadovat jen po předchozí dohodě. Pokud by se nedohodli, zaměstnanec nemá povinnost pracovní pohotovost konat a nemohou mu z toho plynout žádné negativní důsledky. Kdyby zaměstnavatel nařídil zaměstnanci výkon pracovní pohotovosti bez předchozí dohody, dopouští se tak přestupku, za který mu může být uložena pokuta až do výše 400 000 Kč.[91] Jakmile se strany na pracovní pohotovosti dohodnou, může zaměstnavatel pracovní pohotovost kdykoliv nařídit a zaměstnanec ji musí vykonat. Zákoník práce v ustanovení § 95 nevyžaduje písemnou formu, nicméně Brůha apeluje na výjimečnost sjednávání pracovní pohotovosti ústně či konkludentně, a to z důvodu právní jistoty mezi stranami pracovněprávního vztahu.[92] V písemné

[89] BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 214
[90] Rozsudek SDEU ze dne 21.února 2018, sp. zn. C-518/15 Ville de Nivelles v. Rudy Matzak
[91] § 15 odst. 1 písm. m) a odst. 2 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
[92] BRŮHA, Dominik. § 95 [Dohoda o pracovní pohotovosti]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 379, marg. č. 2.

dohodě potom mohou být sjednány veškeré podmínky výkonu pracovní pohotovosti (např. místo, kde se bude zaměstnanec v době pracovní pohotovosti nacházet, stanovení rozsahu pracovní pohotovosti či výše odměny).

Pracovní pohotovost lze tedy konat pouze mimo pracovní dobu, tedy v tzv. době odpočinku. Oproti běžné době odpočinku je ale v tomto případě odpočinek rozdílný tím, že zaměstnanec je omezen ve svobodném nakládání se svým volným časem, například nesmí konzumovat alkoholické nápoje nebo odjet na opačný konec ČR. Po dobu pracovní pohotovosti zaměstnanec nepracuje, ale je připraven práci podle potřeby konat. Jakmile je však k práci povolán, započítává se mu odpracovaná doba do pracovní doby, případně jako přesčasová práce.[93] Dle ustanovení § 140 odst. 1 zákoníku práce náleží zaměstnanci za pracovní pohotovost odměna nejméně 10 % průměrného výdělku. Jakmile je ale zaměstnanec povolán na pracoviště k výkonu práce, vzniká mu nárok na mzdu nebo plat, protože již není v pracovní pohotovosti, ale v pracovní době. Pokud by tato pracovní doba přesáhla rozsah stanovené týdenní pracovní doby, jednalo by se o práci přesčas, která se započítává do limitů přesčasů.

V případě výše odměny se jedná o zákonné minimum, které mohou zaměstnavatel se zaměstnancem v dohodě modifikovat a odměnu zaměstnanci zvýšit. Za určitých podmínek je i možné, aby každý zaměstnanec vykonávající pohotovost měl odměnu stanovenou v jiné výši. [94] Typicky tak začínajícímu lékaři může zaměstnavatel nabídnout zákonné minimum a přední specialista si vzhledem ke svým zkušenostem a postavení vyjedná odměnu 40 % průměrného výdělku. Zde se ale zaměstnavatel pohybuje na tenké hranici, protože zákoník práce stanovuje povinnost rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace. Zaměstnavatel tak bude mít povinnost obhájit svůj rozdílný přístup.

V souvislosti s problematikou pracovní pohotovosti nelze opomenout rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 11.1.2007, sp. zn. C-437/05 ve věci Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov. Jedná se o rozhodnutí o vůbec první předběžné otázce ze strany České republiky. Předmětem věci byl spor mezi lékařem Janem Vorlem, který se domáhal doplacení odměny za pracovní pohotovost ve stejné výši, jako kdyby vykonával práci v řádné pracovní době, a to z důvodu

[93] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 439.
[94] ODROBINOVÁ, Veronika. § 140 [Odměna za pracovní pohotovost]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, ISBN 978-80-7400-889-4, marg. č. 3.

výkladu pojmu pracovní doby ve směrnici Rady 93/104/ES ze dne 23. 11. 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby, který byl shodný s dnešním ustanovením § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Soudní dvůr se přiklonil k názoru, že ačkoliv je nutno pracovní pohotovost vykonávanou na pracovišti považovat jakožto součást pracovní doby, je možné, aby členské státy regulovaly způsob odměňování odlišně za dobu, kdy zaměstnanec vykonává práci a kdy je k výkonu práce pouze připraven. Na základě této teze lze považovat výše zmíněnou úpravu odměňování za konformní s evropským právem.

5.5. Noční práce

V právní úpravě noční práce obsažené v ustanovení § 94 zákoníku práce se projevuje silný vliv práva Evropské unie, které tuto oblast upravuje ve světle skutečnosti, že lidský organismus je v noci citlivější a dlouhá noční práce může mít vliv na zdraví pracovníků nebo ohrozit bezpečnost při výkonu práce. Je tedy nutné, aby byla délka noční práce zákonem omezena, a nikoliv ponechána na vůli zaměstnavatele.[95]

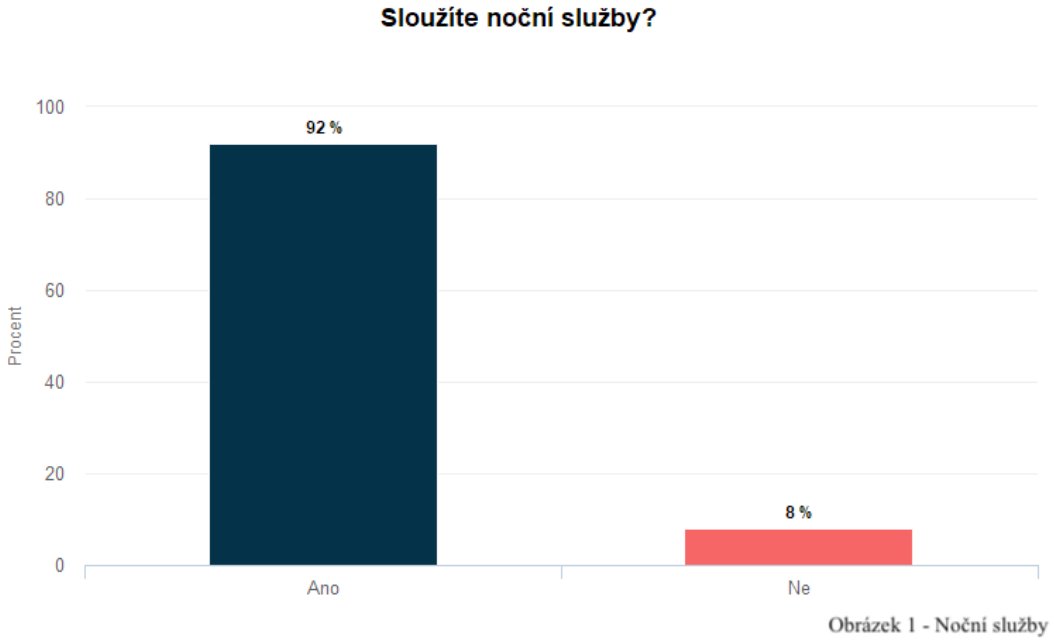
Noční prací je práce konána v době od 22. do 6. hodiny. Zákoník práce přináší i definici pojmu „zaměstnanec pracující v noci". Tím je zaměstnanec, který během noční doby odpracuje alespoň 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 po sobě jdoucích hodin, a to alespoň jednou týdně.[96] Na takového zaměstnance se potom vztahují následující zvláštní podmínky výkonu práce. Pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit v rámci 24 hodin osmihodinovou délku, ačkoliv existuje zákonná výjimka, kdy to není z provozních důvodů možné. Zaměstnavatel v tomto případě musí rozvrhnout pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v rámci 26 po sobě jdoucích týdnů. V praxi tedy dochází k situacím, kdy jsou noční směny zpravidla delší než 8 hodin, a následně jsou rozpočítány tak, aby průměrná délka směny nepřesahovala limit 8 hodin.[97] Zaměstnavatel je dále povinen zajistit takovému zaměstnanci lékařské vyšetření alespoň jedenkrát za dva roky.[98] Je tomu tak od 1. 11. 2017, kdy vešla v účinnost novela zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, která se dotkla

[95] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 436
[96] § 78 odst. 1 písm. k) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
[97] BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 215
[98] Příloha vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče)

právě ustanovení § 94 odst. 2 zákoníku práce, kdy nyní zákoník práce pouze odkazuje na zákon o specifických zdravotních službách. Náklady spojené s těmito zdravotními prohlídkami hradí zaměstnavatel.[99]

Pokud zaměstnanec odpracuje méně než tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin, nepovažuje se za „zaměstnance pracujícího v noci“ ve výše uvedeném smyslu, tzn. nevztahují se na něj zmíněné zvláštní podmínky. Nutno podotknout, že výše popsaný režim se dle ustanovení § 77 odst. 2 písm. d) zákoníku práce vztahuje jen na zaměstnance s pracovní smlouvou. V praxi tedy dochází k tomu, že zaměstnavatelé vztahují výkon noční práce pod dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce, na které se tyto ochranné podmínky nevztahují, a to ani omezení maximální délky noční práce na 8 hodin. Strany si ale samozřejmě mohou sjednat, že se v rámci jejich pracovněprávního vztahu na noční práci budou zpřísněné ochranné podmínky vztahovat.

V oblasti zdravotnictví je noční práce zcela běžným jevem. Z dotazníkového šetření vyplývá, že v noci pracuje naprostá většina lékařů. (viz Obrázek 1) Z celkem 608 respondentů odpovědělo 92 % z nich na otázku, zda pracují v noci, kladně. Ti, kteří v noci nepracují, to často odůvodňují neplněním zdravotních požadavků, nadměrnou fyzickou a psychickou zátěží či péčí o rodinu.

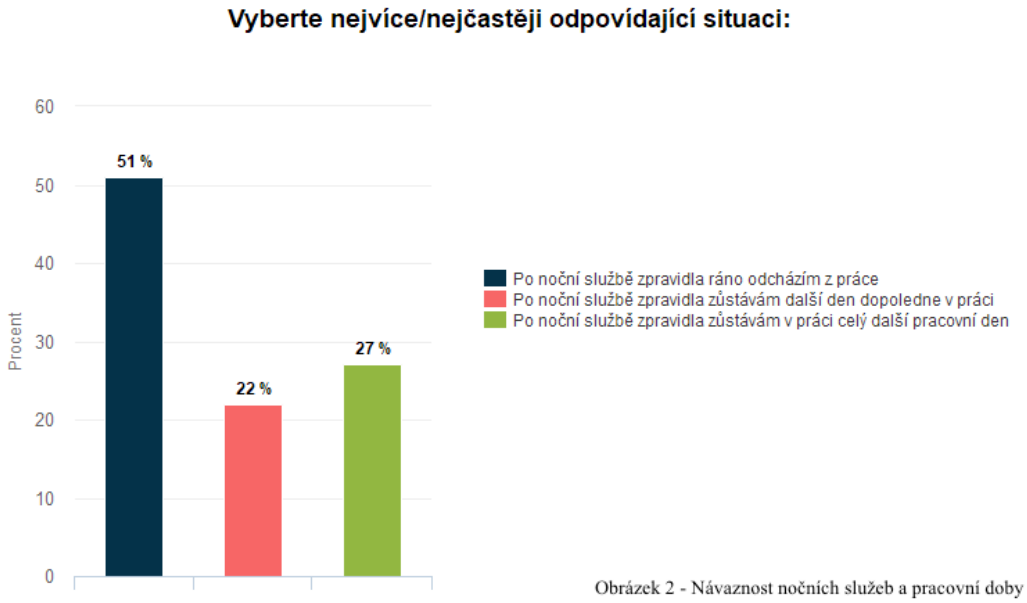


Obrázek 1 - Noční služby

Ve zdravotnictví je možné se v souvislosti s noční prací setkat s tzv. službami. V těchto případech lékaři buď odcházejí po noční službě domů, nebo další den

[99] § 59 zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

zůstávají v práci, a to buď po dobu dopoledne nebo celého dalšího pracovního dne. Z Obrázku 2 vyplývá, že většina dotázaných odchází po službě domů, nicméně 123 respondentů uvedlo, že v práci zůstávají i další den po dobu celého dopoledne a celkem 150 respondentů tvrdí, že v práci zůstávají celý další pracovní den. Z dotazníkového šetření pak zcela jasně vyplývá, že v praxi dochází k situacím, kdy lékaři zůstávají v práci běžně i 32 hodin v kuse, jelikož jim na řádnou pracovní dobu služba rovnou navazuje a po jejím skončení znovu naváže osmihodinová pracovní doba. Zde tedy dochází ke zřetelnému porušování zákoníku práce. Nadměrný výkon noční práce má bezpochyby vliv na lidský organismus a lze si klást otázku, do jaké míry je tímto přetěžováním organismu ovlivněna schopnost lékaře rychle reagovat nebo činit důležitá rozhodnutí pod tlakem nastalé situace. Nehledě na skutečnost, že noční práce bývá spojována s vyšším rizikem vzniku rakoviny.[100]



Obrázek 2 - Návaznost nočních služeb a pracovní doby

Nehledě na předchozí rozlišení na zaměstnance pracující v noci a ostatní zaměstnance náleží všem zaměstnancům s pracovní smlouvou za noční práci příplatek. Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku. Výše příplatku je určena jako minimální, smluvní strany si tedy mohou sjednat příplatek i vyšší.[101]

V souvislosti s odměnou za noční práci lze uvést následující modelovou situaci. Lékaři slouží noční směnu trvající od 15:30 do 7:30. Jelikož maximální

[100] KŘIBSKÁ, M. a M. NAKLÁDALOVÁ. Noční směnná práce a vznik nádorových onemocnění. *Pracovní lékařství* [online]. 2017, 22-26 [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: https://www.prolekare.cz/casopisy/pracovni-lekarstvi/2017-1-2/nocni-smenna-prace-a-vznik-nadorovych-onemocneni-zakladni-informace-61879

[101] § 116 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

délka pracovní doby je stanovena na 12 hodin, bude se v takovémto případě jednat jak o noční práci, tak i o 4 hodiny přesčasové práce. V pracovněprávním poměru platí, že všechny příplatky se sčítají. Dojde tedy k sečtení příplatku za noční práci a příplatku za přesčas. Kdyby směna navíc připadla na víkend či svátek, připočítávaly by se dále v souladu s ustanovením § 118 odst. 1 zákoníku práce 10% příplatek za práci v sobotu nebo v neděli nebo, v návaznosti na ustanovení § 115 odst. 2 zákoníku práce, 100% příplatek za práci ve svátek. V neposlední řadě je nutno zmínit, že v souladu s ustanovením § 141 odst. 2 zákoníku práce příplatek za noční práci náleží i v případě velmi krátkého výkonu noční práce, tedy méně než hodinu.

6. Práce přesčas de iure a de facto

Navzdory ustanovení § 93 odst. 1 zákoníku práce, které výslovně zakotvuje výjimečnost konání práce přesčas, ve zdravotnické praxi se dlouhodobě lze setkat spíše s opakem. Potřeba zajistit nepřetržitý provoz zdravotnických zařízení se střetává se skutečností nedostatečného počtu lékařů. Práce přesčas tak bývá jediným řešením, jak zajistit zdravotní péči odpovídající potřebám pacientů. Dochází však k situacím, kdy je za tímto účelem zákoník práce obházen až porušován, a to sice prostřednictvím překračování stanovených limitů přesčasové práce.[102] V současné době neexistuje žádná speciální právní úprava, která by regulovala přesčasovou práci ve zdravotnictví, tudíž je nutno vycházet z obecné úpravy zakotvené v § 93 zákoníku práce. Zde si dovolím skromně podotknout, že dle mého názoru by si zdravotnictví ze své specifické podstaty speciální úpravu zasloužilo. Má úvaha vychází ze skutečnosti, že na rozdíl od jiných nepřetržitých provozů, ve kterých je náplň práce konstantnějšího charakteru, při směnách lékařů je zcela neodhadnutelné, zda lékař bude mít prostor pro odpočinek, či se bude v důsledku okolností nepřetržitě věnovat pacientům. Rozdíl v těchto situacích nynější právní úprava, dle mého názoru chybně, nereflektuje.

Tato kapitola představuje jádro předkládané diplomové práce. Jejím cílem je srovnání zákonné úpravy přesčasové práce se skutečným stavem ve zdravotnické praxi a následné zhodnocení vzešlých rozdílů. Pro tyto účely bude kapitola rozdělena na teoretickou a praktickou část, která má svůj podklad v datech vzešlých z dotazníkového šetření.

6.1. Práce přesčas dle zákoníku práce

Zákonná úprava přináší dvě definice práce přesčas. Ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce nejprve uvádí pozitivní vymezení pojmu přesčasové práce, je jí „*práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.“* Negativní vymezení posléze vylučuje označování napracovávání poskytnutého pracovního volna jako práci přesčas. Zároveň zákon přináší specifikum týkající se zaměstnanců

[102] GARKISCH, David. Přes tisíc hodin přesčasů. Je to jako dvě zaměstnání, říkají přetížení lékaři. *Naše zdravotnictví* [online]. 28.1.2019 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: https://nasezdravotnictvi.cz/aktualita/pres-tisic-hodin-prescasu-je-to-jako-dve-zamestnani-rikaji-pretizeni-lekari

s kratší pracovní dobou, u těchto se totiž za přesčasovou práci považuje také až ta práce, která přesahuje délku stanovené týdenní pracovní doby. Pokud tedy zaměstnancova pracovní doba bude stanovena na 25 hodin týdně, nebude se za přesčas počítat 26. odpracovaná hodina, ale až práce přesahující 40 hodin, případně 37,5 či 38,75 u vícesměnných režimů. V tomto případě se ztotožňuji s názorem Dominika Brůhy, který toto ustanovení odůvodňuje dodržením principu rovného zacházení se zaměstnanci.[103] Významnou odlišností u zaměstnanců s kratší pracovní dobou je dále zákaz nařízení práce přesčas. V tomto případě bude zaměstnanec pracovat přesčas pouze na základě vzájemné dohody, jak bude detailně popsáno níže.[104]

Podstatou přesčasové práce dle zákonné definice je, že se jedná o práci, která je vykonávána nad rámec stanovené týdenní pracovní doby a rozvrhu směn. Takovou práci musí zaměstnanci zaměstnavatel nařídit, případně souhlasit s návrhem zaměstnance. Za práci přesčas lze navíc považovat i situace, kdy je zaměstnanci přidělen takový okruh pracovních úkolů, o kterém nelze spravedlivě předpokládat, že by ho bylo možné splnit v rozsahu standardní pracovní doby.[105]

6.1.1. Režimy a rozsah práce přesčas

Z dikce zákoníku práce plyne, že lze rozlišovat mezi dvěma režimy práce přesčas. První je zakotven v ustanovení § 93 odst. 2 zákoníku práce a jedná se o práci přesčas, kterou zaměstnavatel může zaměstnanci nařídit. Zákon však pamatuje na určitá omezení. Zaměstnavatel může práci přesčas požadovat jen z vážných provozních důvodů, a to limitovaném rozsahu. Zákonné omezení ve výši 8 hodin týdně reflektuje požadavek směrnice č. 2003/88/ES, která omezuje délku pracovní doby na maximálně 48 hodin týdně.[106] Vzhledem ke skutečnosti, že stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin, lze konstatovat, že česká právní úprava přesčasů je konformní s úpravou evropskou. Kromě týdenního omezení délky přesčasů zároveň zákoník práce přináší i omezení roční, a to v délce 150 hodin. Zaměstnanec se musí nařízení přesčasové práce podrobit a pokud by tak neučinil, mohl by z toho zaměstnavatel nepochybně vyvodit negativní důsledky,

[103] BRŮHA, Dominik. § 78 [Vymezení pojmů v oblasti pracovní doby]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 336, marg. č. 18.
[104] § 78 odst. 1 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce
[105] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 431
[106] čl. 6 písm. b) směrnice č. 2003/88/ES

například ve formě ukončení pracovního poměru výpovědí. Zároveň zákoník práce poskytuje výčet zaměstnanců, kterým práci přesčas nařídit nelze. Absolutní zákaz, tedy zákaz nařízené i dohodnuté práce přesčas, směřuje vůči zaměstnancům mladších 18 let a těhotným zaměstnankyním. Zaměstnavatel dále nesmí nařídit práci přesčas zaměstnancům pečujícím o dítě mladší jednoho roku, mohou se na ní ale dohodnout.[107]

Druhý režim přesčasové práce vyplývá z ustanovení § 93 odst. 3 zákoníku práce. V tomto případě hovoříme o dohodnuté práci přesčas, kdy je třeba souhlasného projevu vůle zaměstnance. Zákoník práce nestanoví specifika této dohody, nicméně v praxi bývá zvykem, že dohoda o práci přesčas bývá součástí již pracovní smlouvy. K formě dohody se vyslovil Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 28. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 4166/2015, kdy připustil, že souhlas s přesčasovou prací lze učinit ústně, písemně, a dokonce i konkludentně. Ani v případě dohody však není rozsah práce přesčas neomezený. Zaměstnanec může konat práci přesčas v rozsahu 8 hodin za týden ve vyrovnávacím období 26 po sobě jdoucích týdnů a v případě ujednání v kolektivní smlouvě až v období 52 po sobě jdoucích týdnů. Dohodnutá práce přesčas může tedy být v maximální výši 416 hodin za rok. Nutno upozornit na skutečnost, že na zákonný týdenní limit se nahlíží průměrově, je tedy možné, aby zaměstnanec fakticky odpracoval v určitém týdnu přesčasů více, nicméně z hlediska vyrovnávacího období to nesmí činit více než 8 hodin týdně.[108] Lze však polemizovat nad tím, do jaké míry je tento způsob v souladu se výchozími zásadami pracovního práva, neboť se má obecně předcházet přetěžování zaměstnanců, a je otázkou, zda-li případy značných výkyvů v množství odpracovaných přesčasových hodin těmto principům neodporují. Zároveň nelze opomenout, že zákoník práce nepamatuje na skutečnost, že zaměstnanec nepracuje po dobu celého roku, neboť např. čerpá dovolenou. Tímto tedy zaměstnavateli vzniká větší prostor pro nařízení přesčasů, neboť ten může zahrnout do průměru i ty týdny, kdy zaměstnanec fakticky vůbec nepracuje.

Za interpretačně problematické ustanovení lze považovat § 93 odst. 5 zákoníku práce, které uvádí, že do limitů přesčasové práce se nezahrnuje ta práce přesčas, za kterou je zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. V souvislosti s tímto

[107] BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 214-215.
[108] HŮRKA, Petr. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Vydání I. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová - BOVA POLYGON, 2022. s. 245

je třeba si uvědomit, že v praxi se nejprve spotřebovává rozsah nařízení práce přesčas a posléze dohodnutá práce přesčas. Norma uvedena v ustanovení § 93 odst. 5 zákoníku práce se však uplatní pouze ve vztahu s nařízeným výkonem přesčasů. Brůha však apeluje na skutečnost, že nesprávným výkladem by byla představa, že jakmile zaměstnavatel vyčerpá zákonné limity nařízené práce přesčas a příplatek nahradí poskytnutím náhradního volna, vykonaná práce přesčas by se nezapočítávala. Pokud by tomu tak bylo, bylo by ustanovení o dohodnuté práci přesčas obsoletní, neboť zaměstnavatel by s určitou snahou nikdy limitů nedosáhl.[109]

Následky porušení výše uvedených norem můžeme najít v ustanovení § 28 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Pakliže zaměstnavatel nařídí zaměstnanci práci přesčas nad rámec zákonem stanovených limitů či práci přesčas koná mladistvý, dopustí se tak přestupku, za který mu může být uložena pokuta až ve výši 2 000 000 Kč. Pokud práci přesčas vykonává těhotná zaměstnankyně, hrozí zaměstnavateli pokuta až do výše 1 000 000 Kč.

6.1.2. Práce přesčas a doba odpočinku

Práce vykonávaná nad rámec stanovené týdenní pracovní doby nepochybně představuje zásah do doby odpočinku zaměstnance a v souvislosti s touto skutečností právní úprava reflektuje potřebu chránit zaměstnance před zneužíváním institutu přesčasové práce. Z koncepce limitů stanovených zákoníkem práce vychází, že práce přesčas má být praktikována restriktivně a ve výjimečných situacích. Nutno podotknout, že z praxe vyplývá opačný závěr. Lze se domnívat, že tomu tak je z důvodu, že pro zaměstnavatele neplyne ze zneužívání přesčasové práce nad rámec výjimečných situací žádný postih. Pokud zaměstnavatel nařídí práci přesčas na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami či ve dnech pracovního klidu, musí toto nejprve buď projednat s odborovou organizací, či tak stanovit v kolektivní smlouvě. Pakliže u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, může zaměstnavatel práci v tyto dny nařídit sám.[110]

Navzdory možnosti práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu nesmí dojít k porušení ustanovení § 90 až § 92 zákoníku práce. Tato ustanovení akcentují

[109] BRŮHA, Dominik. § 93 [Přípustné rozsahy]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 375, marg. č. 6.
[110] BĚLINA, Miroslav, Ljubomír Drápal a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. s. 509

hodnoty, na kterých stojí úprava pracovního práva v souvislosti se zvýšenou ochranou zaměstnance. Vyplývá z nich, že je v určitých případech možné, aby nepřetržitý odpočinek byl kratší než standardně, nicméně udávají nepřekročitelné minimum odpočinku, které náleží každému zaměstnanci. V případě nepřetržitého odpočinku mezi směnami se jedná o zkrácení běžných 11 hodin během 24 po sobě jdoucích hodin na 8 hodin, a to z taxativních důvodů, mezi kterými je i přesčasová práce. Je však nutné, aby byl následující odpočinek o toto zkrácení prodloužen. Pokud tedy bude zaměstnanec konat směnu v délce 12 hodin, je možné mu nařídit pouze 4 hodiny přesčasové práce, přičemž následující odpočinek musí být prodloužen o 3 hodiny na celkem 14 hodin. V případě dnů pracovního klidu se jedná o svátky a dny nepřetržitého klidu v týdnu, který musí činit alespoň 35 hodin v rámci sedmidenního bloku. Práce ve dnech pracovního klidu by měla být výjimečná. Povolání lékaře lze nicméně nepochybně zařadit mezi výjimky, u nichž lze nařídit práci i ve dnech pracovního klidu, konkrétně pod ustanovení § 91 odst. 3 písm. f) zákoníku práce. V tomto případě lze nepřetržitý odpočinek v týdnu zkrátit z důvodu přesčasů až na 24 hodin pod podmínkou, že v období dvou týdnů bude zaměstnanci umožněn odpočinek alespoň v délce 70 hodin.[111]

6.1.3. Odměna za práci přesčas

Formou odměny za přesčasovou práci může být buď příplatek nebo náhradní volno. Dle ustanovení § 114 odst. 1 zákoníku práce náleží zaměstnanci za vykonanou práci přesčas dosažená mzda navýšená o 25% průměrného výdělku. Stejně jako u ostatních příplatků se jedná o zákonné minimum, které však může být ujednáním mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, případně kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem, zvýšeno.[112]

Namísto příplatku může zaměstnavatel zaměstnanci po vzájemné dohodě poskytnout náhradní volno. Zaměstnanci musí být umožněno náhradní volno čerpat v době 3 měsíců, případně v jiné sjednané době, od vykonání práce přesčas, jinak mu náleží příplatek dle pravidel uvedených výše. Jedná se o volno neplacené, nicméně pokud zaměstnanec odpracuje přesčas, stále mu náleží dosažená mzda. Zároveň se dle ustanovení § 348 odst. 1 písm. c) zákoníku práce doba náhradního

[111] § 91. KOTTNAUER, A., GOGOVÁ, R., GRITZEROVÁ, K., HOCHMAN, J., ÚLEHOVÁ, H. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Nakladatelství Leges [cit. 2023-3-2]. ASPI_ID KO262l2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

[112] PROCHÁZKA, Jan. § 114 [Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 446, marg. č. 3.

volna považuje za výkon práce a zahrnuje se tak do stanovené týdenní pracovní doby. V aplikační praxi však dochází k tomu, že zaměstnanci není vyplacena dosažená mzda, avšak ve dnech čerpání náhradního volna je zaměstnanec odměněn mzdou pod fikcí, že práci konal, a to i navzdory tomu, že se tím zaměstnavatel dopouští přestupku dle § 13 odst. 1 písm. c) a § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce.[113]

6.1.4. Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví

K dnešnímu dni již zrušený institut byl v období od 1. 10. 2008 do 31. 12. 2013 zakotven v ustanovení § 93a zákoníku práce. Jeho účelem bylo na omezené období umožnit ve zdravotnictví mimořádný výkon práce přesčas z důvodu nedostatku zdravotnických pracovníků. Zákonodárce tohoto dosáhl aplikací čl. 22 směrnice č. 2003/88/ES, který umožňuje neuplatňování článku o stanovení maximální délky týdenní pracovní doby za předpokladu splnění daných podmínek. Tímto způsobem mohli lékaři, farmaceuti a nelékařští pracovníci v nepřetržitých provozech odpracovat dalších 8, v případě zdravotnické záchranné služby až 12, hodin práce přesčas týdně. Participace zaměstnance pramenila z čisté dobrovolnosti, za odmítnutí další přesčasové práce nemohl být jakkoliv negativně postihován. Mimořádnost tohoto institutu podtrhovalo i množství podmínek, které se s jeho uplatňováním pojily. Dohoda o další dohodnuté práci musela být uzavřena v písemné formě, sjednána v prvních 12 týdnech trvání pracovního poměru v délce maximálně 52 po sobě jdoucích týdnů, mohla být v prvních 12 týdnech od jejího uzavření okamžitě zrušena i bez udání důvodu a stejně tak mohla být i bez důvodu vypovězena. Zaměstnavatel měl zároveň ohlašovací povinnost v souvislosti s uplatňováním tohoto institutu vůči orgánu inspekce práce.[114]

Dovolím si souhlasit s doktorkou Bognárovou, že takovýto způsob navýšení limitů přesčasové práce byl v rozporu s ustanoveními týkajících se maximální délky pracovní doby.[115] Za poněkud nešťastné řešení personálního nedostatku ho považuji proto, že navzdory podmínce souhlasu zaměstnance s uplatněním další

[113] PROCHÁZKA, Jan. § 114 [Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 447, marg. č. 7.
[114] HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. s. 266-268.
[115] BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 215.

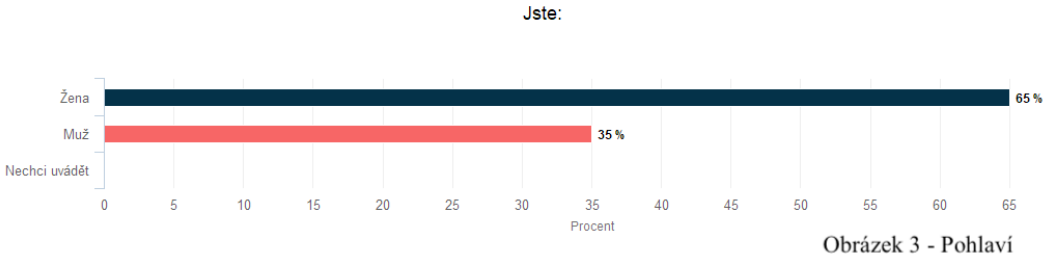
dohodnuté práce přesčas, byla jeho podstata protichůdná vůči ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce, které apeluje na potřebu zaměstnance primárně chránit.

6.2. Práce přesčas ve zdravotnické praxi

Jak již bylo zmíněno v úvodu této kapitoly, v první části je problematika rozebrána z pohledu teoretického a v následujícím textu budou předložena výsledná data dotazníkového šetření.

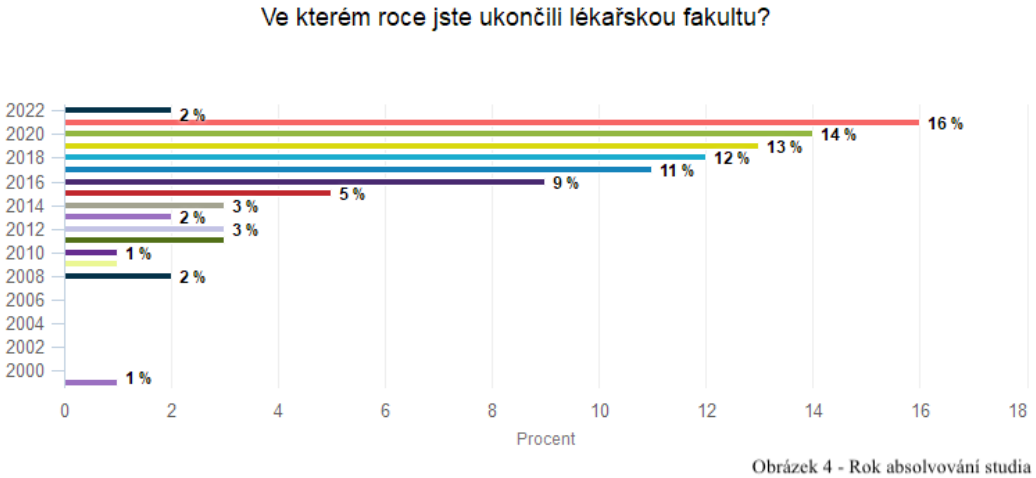
6.2.1. Vyhodnocení dotazníku: Identifikace respondentů

První část dotazníku byla zaměřena na identifikaci respondentů. Nejprve bylo zjišťováno pohlaví (Obrázek 3). Z celkem 608 respondentů se na vyplnění dotazníku podílelo 397 žen a 211 mužů.



Obrázek 3 - Pohlaví

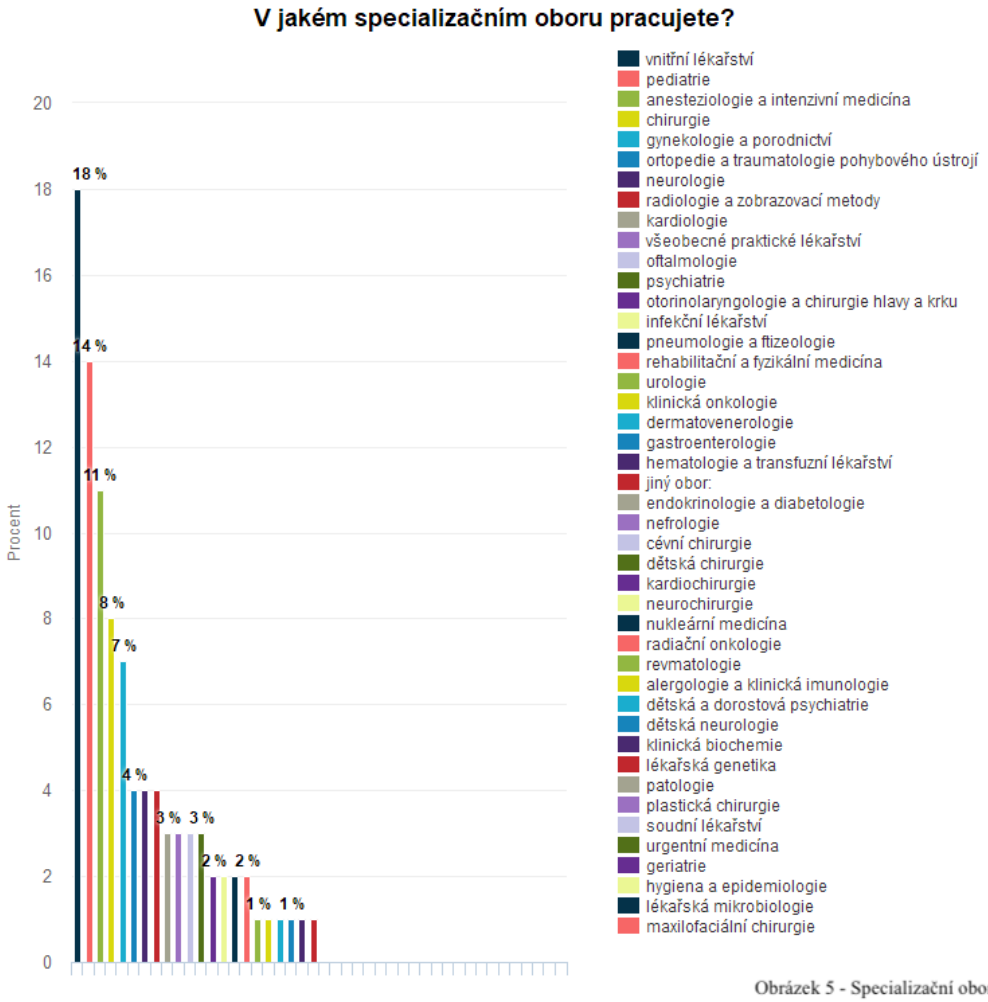
Následně bylo cílem zjistit, v jakém roce respondenti absolvovali lékařskou fakultu (Obrázek 4). Výsledným zjištěním je, že mezi respondenty byli nejčastěji poměrně čerství absolventi, kteří dokončili lékařskou fakultu v posledních deseti letech. Nejvíce se na vyplnění dotazníku podílel vzorek absolventů z roku 2021, kterých bylo celkem 96. Ojediněle se poté mezi respondenty vyskytovali ti, kteří studium dokončili před rokem 2010, a pouze 5 respondentů z celkových 608 vzdělání získali před rokem 2000.



Obrázek 4 - Rok absolvování studia

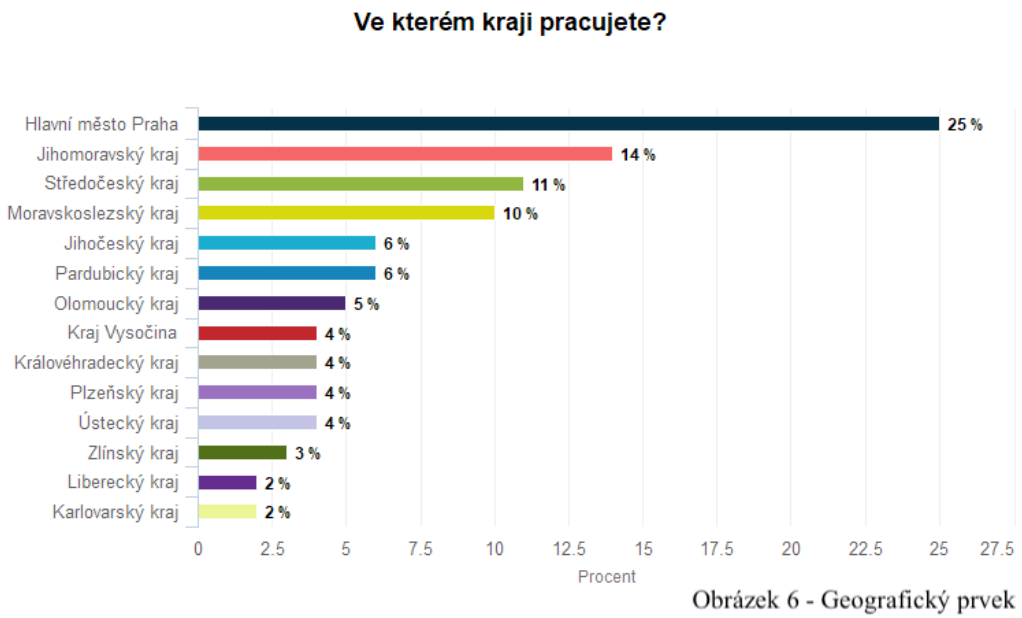
Dále byla položena otázka zjišťující specializační obor respondentů. Celkem bylo dáno na výběr 43 specializačních oborů, které jsou stanoveny přílohou

1 zákona o lékařských povoláních, jak již bylo detailně rozebráno v kapitole 1.1.2. této práce. Nejčastější odpovědí s celkem 107 respondenty byl obor vnitřního lékařství, po němž následoval obor pediatrie (85 respondentů) a na třetí příčce obor anesteziologie a intenzivní medicíny (69 respondentů). Vzhledem k četné nabídce specializačních oborů nebyly v řadách respondentů zastoupeny všechny, a tak Obrázek 5 reflektuje pouze ty obory, které byly respondenty zvoleny.



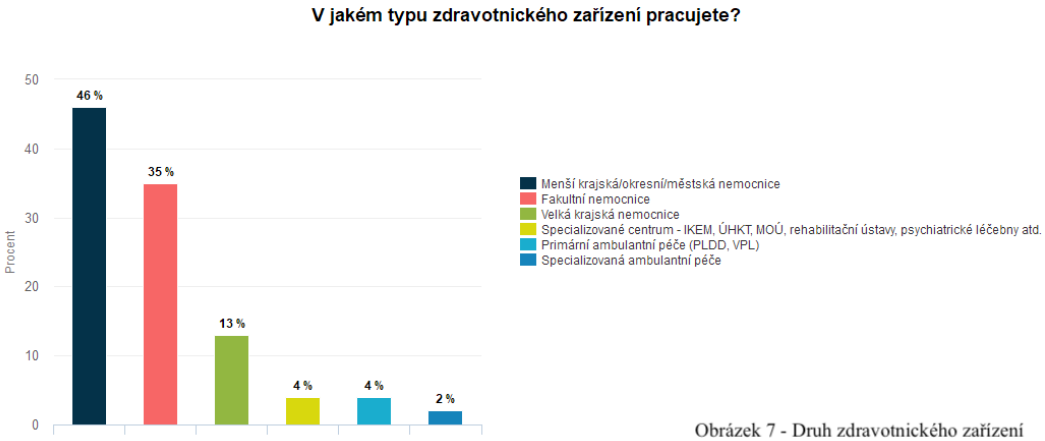
Obrázek 5 - Specializační obory

Obrázek 6 reflektuje geografický prvek neboli v jakém kraji lékař práci vykonává. Na prvním místě výrazně dominovalo Hlavní město Praha, s celkem 98 respondenty, následováno s výrazným propadem Středočeským a Jihočeským krajem. Nejméně respondentů posléze označilo možnost Karlovarského a Libereckého kraje.



Obrázek 6 - Geografický prvek

Posledním zjišťovaným identifikačním prvkem bylo, v jakém typu zařízení lékař pracuje. Primárním účelem této otázky byla možnost následné analýzy, kterého typu zařízení se problém překračování zákonných limitů přesčasů týká nejvíce. Téměř polovina respondentů (celkem 281) vykonává povolání lékaře v nemocnici menšího typu. Druhou nejčastější odpovědí byla možnost fakultní nemocnice. Nejmenší zastoupení potom mají specializovaná centra a zařízení primární a specializované ambulantní péče (viz Obrázek 7).



Obrázek 7 - Druh zdravotnického zařízení

6.2.2. Vyhodnocení dotazníku: Práce přesčas

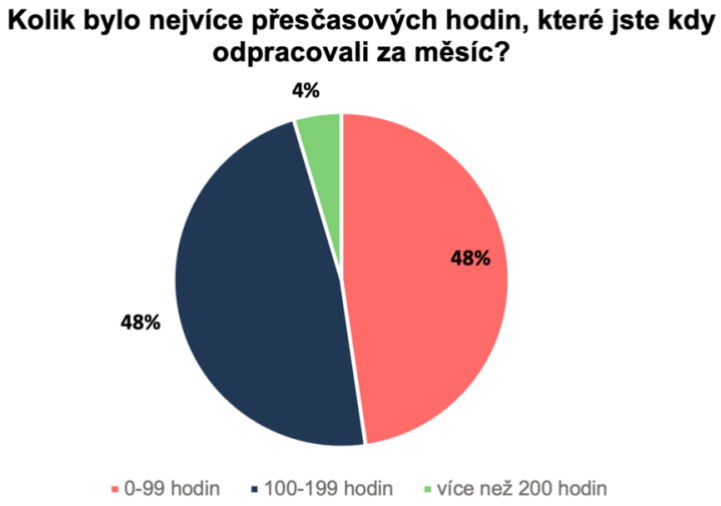
V souvislosti s předmětem této diplomové práce spočívá jádro získávaných dat ve čtvrté části dotazníku. Cílem této části bylo získat obecné povědomí o dodržování či nedodržování zákonné úpravy práce přesčas. Respondentům zde byl ponechán prostor, aby nad rámec položených otázek zhodnotili fungování aplikační praxe, případně aby zdůvodnili svou motivaci k podvolení se zneužívání institutu přesčasové práce.

Nejprve byli respondenti dotázáni na průměrný počet přesčasových hodin za jeden měsíc. Jejich odpovědi bylo následně možné subsumovat pod tři kategorie (viz Obrázek 8). Nejvíce odpovědí bylo možné zařadit do kategorie od 0 do 99 přesčasových hodin měsíčně. Nejčastější odpovědí v této skupině, a i celkově nejčastější odpovědí na tuto otázku, bylo 80 hodin, kdy takto odpovědělo celkem 73 respondentů z celkových 560, jejichž odpověď byla uznána. Pakliže se zaměříme na vyšší hodnoty ze získaných dat, na 119 respondentů uvedlo, že jejich průměrný počet přesčasových hodin měsíčně se pohybuje mezi 100 až 199 hodinami, přičemž nejčastější hodnoty v tomto rozpětí byly 100 hodin (36 respondentů), 110 hodin (20 respondentů), 120 hodin (18 respondentů) a 140 hodin (10 respondentů). Nejvyšší hodnotu v tomto rozpětí představovalo 170 hodin, přičemž toto uvedli respondenti dva. Ojediněle se vyskytovaly i odpovědi nad hodnotu 200 hodin přesčasové práce za měsíc. Celkem sedm respondentů uvedlo hodnotu výrazně převyšující ostatní odpovědi, přičemž u pěti z nich bylo možné prostřednictvím zpracování dat z jejich ostatních odpovědí určit, že se pravděpodobně jednalo o nepochopení otázky či písařskou chybu. U zbývajících dvou respondentů se jednalo v prvním případě o 204 a ve druhém o 300 přesčasových hodin měsíčně. U těchto však nebylo možné jejich odpovědi vyloučit, neboť korespondují s jejich ostatními odpověďmi. Nelze odhlédnout od skutečnosti, že zákonná úprava stanoví týdenní limit přesčasové práce na 8 hodin, a to jak v případě nařízené práce přesčas, tak v případě další dohodnuté práce přesčas. Jelikož se tyto dva způsoby výkonu práce přesčas nepřekrývají, nicméně se jako první vyčerpává přesčasová práce nařízená a posléze dochází k výkonu přesčasů na základě dohody[116], je poměrně jednoduché dovodit, že velmi často nepochybně dochází k překračování zákonem stanoveného rozsahu práce přesčas.

[116] BRŮHA, Dominik. § 93 [Přípustné rozsahy]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 375, marg. č. 6.

Obrázek 8 - Průměrný počet přesčasových hodin za měsíc

V návaznosti na předchozí otázku bylo účelem zjistit, jaké číslo představovalo nejvyšší počet odpracovaných hodin přesčas za jeden měsíc. U této otázky byly uznány odpovědi všech 608 respondentů. Nejfrekventovanější odpovědí byla hodnota 100 hodin, kdy takto odpovědělo 54 respondentů. Obrázek 9 reflektuje, že na rozdíl od dat z předchozí otázky se zde setkáváme s mnohem vyšší četností odpovědí v rozmezí od 100 do 199 hodin. Celkem 290 respondentů uvedlo hodnotu vyskytující se v tomto rozmezí, tedy téměř polovina všech tázaných. Stejně tak v kategorii vyznačující více než 200 přesčasových hodin je možné zaznamenat vyšší počet odpovědí. Nejvyšší uvedenou hodnotou bylo 400 hodin, kdy tato odpověď pocházela od stejných dvou respondentů, kteří se i v předchozí otázce výrazně lišili svou odpovědí od ostatních. Získaná data jednoznačně prokazují, že v oblasti zdravotnictví práce přesčas není ojedinělým či výjimečným institutem, a naopak se s ní setkává naprostá většina lékařů. Nutno však podotknout, že mezi respondenty byli i tací, kteří se s přesčasovou prací nesetkali. Z 608 respondentů takto odpovědělo celkem 15 osob.



Obrázek 9 - Nejvyšší celkový počet přesčasových hodin za měsíc

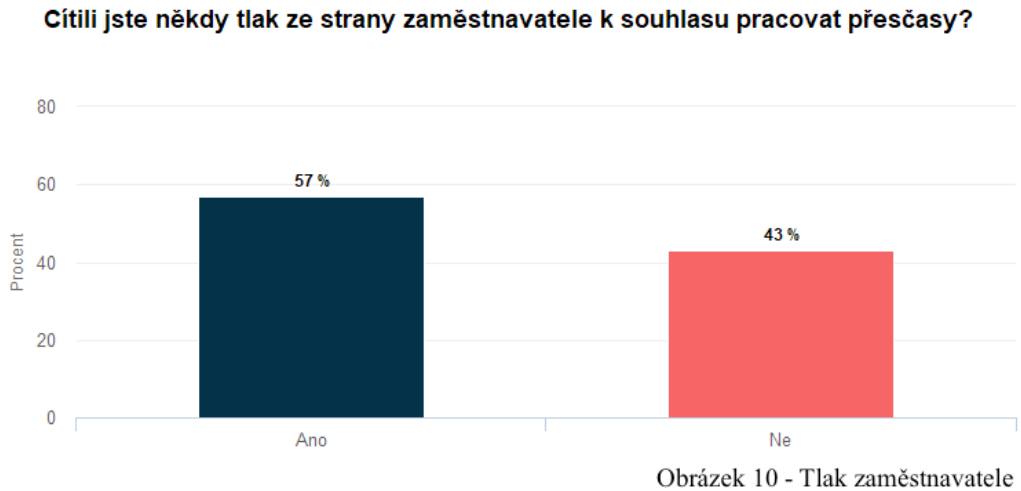
Při sběru dat byl kladen důraz na zjištění, v jakém druhu zařízení lékaři pracují. Bylo tomu tak proto, aby bylo možné určit, kterého zařízení se problém zneužívání práce přesčas týká nejvíce. Níže uvedená Tabulka 1 ukazuje, že nejvyšší průměrný počet hodin přesčasové práce vykazují lékaři okresních nemocnic. Rozdíl mezi jednotlivými zařízeními však není nijak markantní a až na primární ambulance, v jejichž případě byl však vzorek respondentů minimální, tabulka ukazuje, že s problémem nadmíry přesčasů se lékaři shledávají ve všech druzích zdravotnických zařízení.

typ zařízení	min	1. kvartil	medián	průměr	3. kvartil	max	počet dat
fakultní nemocnice	5	40	64	72.27	87	300	178
krajská nemocnice	2	60	72	76.7	90	150	74
okresní nemocnice	0	60	80	78.1	100	204	257
primární ambulance	0	8.5	17	17	25.5	34	2
specializov. centrum	8	30	48	50.24	70	100	21

Tabulka 1 - Přesčasové hodiny v jednotlivých druzích zdravotnických zařízení

Po shlédnutí výše uvedených dat se pochopitelně nabízí otázka, z čeho pramení motivace lékařů pracovat toliko přesčasových hodin. Nejčastější odpovědí v tomto případě bylo finanční ohodnocení, následované kolegialitou ke spolupracovníkům a nedostatkem personálu ve zdravotnických zařízeních. Velice častým odůvodněním však byla možnost načerpat nové zkušenosti, která je v korelaci s množstvím času stráveném v práci. Několik respondentů uvedlo, že díky přesčasové práci se setkají s akutními případy, ke kterým se během běžné pracovní doby nedostanou.

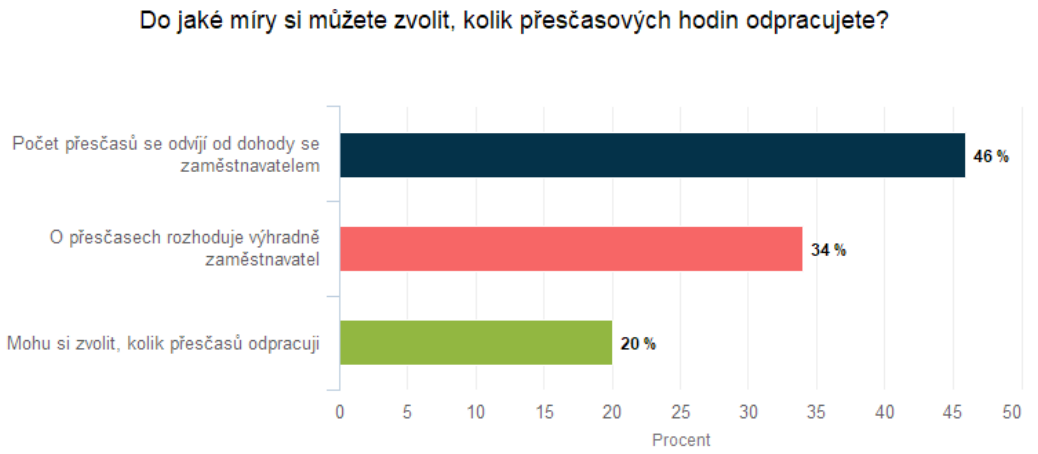
Nad rámec výše uvedených důvodů však nejeden respondent odkázal striktně na nátlak vedení zdravotnických zařízení, s čímž souvisí další položená otázka (viz Obrázek 10). Uvedený graf potvrzuje, že více než polovina respondentů se setkala s nátlakem zaměstnavatele za účelem uzavření dohody o další přesčasové práci. Z anonymních odpovědí respondentů vyplývá, že nátlak se nejčastěji objevuje v podobě emočního tlaku, kdy je vyzdvihována potřeba kolegiality a dobrých vztahů na pracovišti a skutečnost, že pokud jeden lékař přesčasovou práci nevykoná, bude tato povinnost přenesena na někoho jiného. Dalším důvodem bývá zaběhnutá praxe. Argumentace vedoucích pracovníků, kteří rozvrhují směny, často pramení z vlastní zkušenosti, kdy vytvářejí tlak na mladší lékaře tím, že oni sami museli jako začínající lékaři nadměrnou práci přesčas snášet. Tento argument je však dle mého názoru neobhajitelný, jelikož právní věda je neustále se vyvíjejícím fenoménem a v posledních letech nepochybně došlo k podstatnému vývoji v oblasti ochrany zaměstnanců, a to například vstupem do Evropské unie či změnou politického režimu po roce 1989. V neposlední řadě je nátlak na lékaře vyvíjen prostřednictvím lítosti směrem k pacientům. Nejeden respondent uvedl, že vedení zdravotnického zařízení zašlo do takových extrémů, kdy na lékaře vzdorujícího vůči přesčasové práci přenášeli odpovědnost nedostatku personálu, a tedy nemožnosti poskytnout dostatečnou péči pacientům. Smutným poznatkem však bylo i to, že některým lékařům byla zdůrazněna jejich nahraditelnost či jim naprosto nepřípustně zaměstnavatelé hrozili zamítáním žádostí o dovolenou, snížením osobního ohodnocení až snížením mzdy.



Obrázek 10 - Tlak zaměstnavatele

V přechozí podkapitole byla rozebrána problematika režimů předčasové práce, tedy nařízená práce přesčas a dohodnutá práce přesčas. Z dat o počtu hodin přesčasů vzešlých z dotazníkového šetření vyplynulo, že dohody o práci přesčas

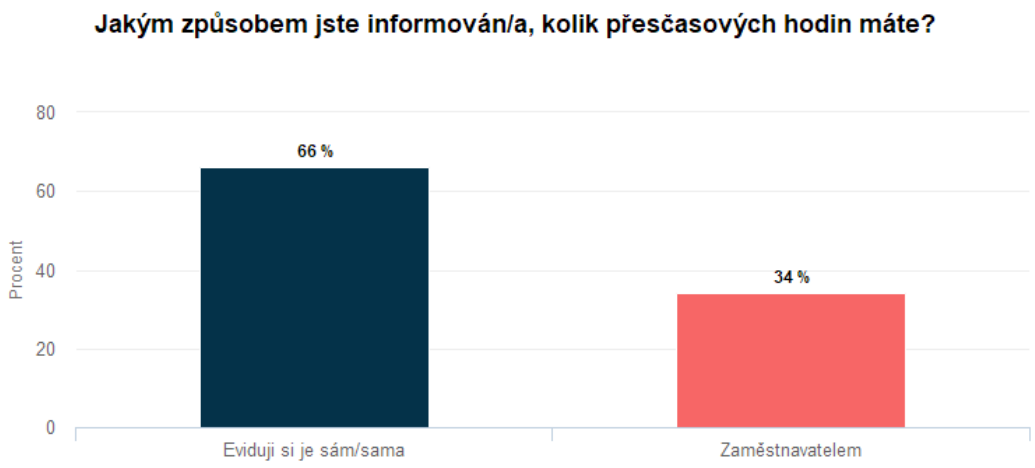
jsou v lékařském prostředí standardem. Smutnou skutečností je, že dohoda o práci přesčas bývá předkládána již společně s pracovní smlouvou či mzdovým výměrem, kdy jsou lékaři postaveni před ultimátum, že buď s prací přesčas navíc budou souhlasit, nebo nebude pracovní smlouva uzavřena. Nabízí se však otázka, jakým způsobem je práce přesčas přidělována. Z odpovědí respondentů plyne, že téměř polovina tázaných může ovlivnit rozsah přesčasové práce na základě vzájemné dohody se zaměstnavatelem. Současně však 199 respondentů tvrdí, že přesčasová práce je jim nařízena výhradně ze strany zaměstnavatele, zpravidla prostřednictvím rozvrhování práce dopředu, což odporuje záměru zákonodárce, který práci přesčas předpokládá jen ve výjimečných situacích.[117] Dobrou zprávou je, že existují i taková pracoviště, kde je rozsah práce přesčas svěřen do dikce zaměstnanců, takových je však z vyplývajících dat menšina (viz Obrázek 11).



Obrázek 11 - Rozhodování o práci přesčas

V návaznosti na kapitolu 5.3. této práce pojednávající o evidenci pracovní doby je vhodné poukázat na skutečnost, že ve zdravotnické oblasti je evidence přesčasů ze strany zaměstnavatele zcela nedostačující. Tento závěr lze opřít o data vyplývající z Obrázku 12, ze kterého je zřetelné, že povětšinou si lékaři rozsah práce přesčas evidují sami. Ti, kterým práci přesčas eviduje zaměstnavatel, za způsoby této evidence uvedli například elektronické docházky prostřednictvím čipů či zaměstnaneckých karet, výkaz práce či evidenci ve fondu přesčasových hodin.

[117] § 93 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce



Obrázek 12 - Evidence práce přesčas

K této problematice lze však uvést, že zaměstnanci by si měli být vědomi existence relevantní judikatury, ze které vyplývá, že pakliže si zaměstnanec vede evidenci pracovní doby sám bez následné kontroly ze strany zaměstnavatele, v případném soudním sporu mezi těmito stranami leží břemeno tvrzení i důkazní o nesprávnosti této evidence na zaměstnavateli. V žádném případě však nelze *a priori* tvrdit, že evidence vytvářená samotným zaměstnancem by byla menší vypovídající hodnoty.[118]

[118] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4166/2015

Závěr

Cílem této diplomové práce bylo analyzovat aspekty pracovního poměru lékaře z pohledu právní úpravy a posléze u vybraných institutů poskytnout ucelený pohled na aplikační praxi v této oblasti. Vzhledem k obsáhlosti tématu se autorka zaměřila primárně na institut práce přesčas.

V prvé řadě se autorka věnovala povolání lékaře jako takovému a specifickým podmínkám pro jeho výkon. Zákon o lékařských povoláních stanoví celkem tři podmínky pro výkon povolání lékaře: odbornou způsobilost, zdravotní způsobilost a bezúhonnost. Autorka se nejprve detailně zabývá podmínkou odborné způsobilosti, zejména způsobilosti specializované. V kontextu zdravotní způsobilosti posléze klade důraz na rozdíl mezi lékařským posudkem dle zákona o lékařských povoláních a lékařským posudkem dle zákoníku práce. Ačkoliv zákon o lékařských povoláních výslovně stanoví pouze tyto tři podmínky, po nahlédnutí do této problematiky lze shledat, že se nejedná o podmínky jediné. Další požadavky na výkon tohoto povolání se totiž pojí s povinným členstvím v České lékařské komoře. Velmi specifickým požadavkem na lékaře je také celoživotní vzdělávání, jež je nezbytné pro postupy *de lege artis*.

Následně se autorka zaobírá vznikem, změnami a zánikem pracovního poměru. V kapitole druhé, pojednávající o vzniku pracovního poměru, je nejprve popsán postup před vznikem pracovního poměru, včetně informační povinnosti a omezení co do požadování informací od zaměstnance. Posléze se autorka zaměřila na pracovní smlouvu, jakožto primární institut vzniku pracovního poměru. Kapitola reflektuje zákonné náležitosti pracovní smlouvy. V souvislosti s vymezením druhu práce autorka klade důraz na zákaz dvojí práce u stejného zaměstnavatele, neboť se jedná o praktiku se zdravotnictvím úzce spojovanou. Autorka se dále okrajově věnuje i vzniku pracovního poměru jmenováním.

Kapitola třetí pojednává o změnách pracovního poměru. Autorka se zde zaměřila na změny, které se s výkonem povolání lékaře pojí. V souvislosti s povinností převedení na jinou práci autorka blíže zkoumala otázku převedení těhotné ženy, poněvadž se s povoláním lékaře neodmyslitelně pojí práce v rizikovějších podmínkách, jako je například vystavování se ozařování na radiodiagnostických odděleních. Institut dočasného přidělení je v oblasti zdravotnictví svým účelem specifický. Lékaři se s ním sestávají ve spojitosti

s nabýváním odborné způsobilosti, kdy bývají dočasně přidělováni k jinému zaměstnavateli s cílem absolvování odborné praxe.

Čtvrtá kapitola je zaměřena na zánik pracovního poměru. Autorka se postupně věnuje jednotlivým způsobům ukončení pracovního poměru a neopomíná ani odvolání z pracovního místa v návaznosti na vznik pracovního poměru jmenováním či zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Pátá kapitola je věnována pracovní době ve zdravotnictví. Ve spojitosti s pracovní dobou autorka apeluje na ochrannou funkci pracovního práva promítající se do vůdčích zásad uvedených v zákoníku práce. Nejprve je definován pojem pracovní doby a posléze dochází k analýze této definice s ohledem na její širší pojetí. Autorka zmiňuje relevantní tuzemskou i evropskou judikaturu. Neopomíjí ani recentní rozhodnutí Ústavního soudu a SDEU v souvislosti s přestávkami v provozech, které nelze přerušit. Dále se autorka věnuje délce a rozvržení pracovní doby. S problematikou pracovní doby se pojí i institut pracovní pohotovosti, který je se zdravotnickou praxí neodmyslitelně spojen. Autorka nejprve vyzdvihuje změny, kterých tento institut doznal přijetím zákoníku práce a následně se zaobírá sjednáním pracovní pohotovosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem i případnými následky nařízení pracovní pohotovosti bez předchozí dohody se zaměstnancem. Dále se autorka zaměřuje na odměňování za výkon pracovní pohotovosti a předkládá související judikaturu. Závěr této kapitoly je věnován institutu noční práce. Tento institut je taktéž lékařům velmi známý, což autorka demonstruje na výsledcích dotazníkového šetření. Součástí této kapitoly je uvedení podmínek, které se vztahují na zaměstnance pracují v noci a vymezení, kdo je za takového zaměstnance považován. S ohledem na zaměření práce je posléze poskytnut náhled do problematiky služeb a chování lékařů po jejich skončení, které je opět podloženo daty z dotazníkového šetření.

Šestá kapitola představuje jádro práce, neboť pojímá problematiku, která byla pro autorku hlavním motivačním aspektem pro volbu tématu práce. Tato kapitola je rozdělena do dvou částí – teoretické a praktické. Autorka nejprve vymezuje práci přesčas *de iure*, kdy se detailně zabývá předpoklady práce přesčas stanovenými ustanovením § 93 zákoníku práce. Posléze se věnuje práci přesčas ve spojitosti s dodržováním nepřetržitých odpočinků a odměňování za přesčasovou práci. Závěrem teoretické části autorka uvádí dnes již zrušený institut další dohodnuté práce, který byl zaveden právě z důvodu personální krize

ve zdravotnictví. Praktická část šesté kapitoly je výsledkem autorčina dotazníkového šetření, které zpracovala s cennou pomocí spolku Mladí lékaři z.s., který se dlouhodobě věnuje osvětě v oblasti zdravotnictví. Šetření poskytlo poměrně komplexní přehled fungování aplikační praxe v oblasti zdravotnictví. Jak autorka uváděla v úvodu této práce, jednalo se o průzkum, který výrazně přesahoval předmět této diplomové práce, proto autorka užila pouze těch částí, které s diplomovou prací souvisejí, kdy se primárně jednalo o práci přesčas. Z tohoto důvodu bylo celkové vyhodnocení dotazníku zakotveno právě do kapitoly o práci přesčas, ačkoliv na samotná data z dotazníku bylo odkazováno v celém textu práce.

Autorka nejprve vyhodnotila úvodní část dotazníku, která se týkala identifikace respondentů. Účelem sběru těchto informací bylo získat ucelený přehled, jakých zdravotnických zařízení se problém zneužívání práce přesčas týká nejvíce. Data zároveň jasně reflektují skutečnost, že respondenti byli spíše mladší lékaři s rokem ukončení studia 2015 a výše. Největší zastoupení mezi respondenty měly nemocnice menšího typu, kdy z dat o rozsahu přesčasové práce vyplynulo, že těchto se překračování limitů přesčasů týká nejvíce. Posléze autorka vyhodnocovala část dotazníku týkající se práce přesčas. Bylo zjištěno, že naprostá většina lékařů se potýká s nadměrným počtem přesčasových hodin, kdy na 21 % tázaných vykoná za měsíc v průměru více než 100 hodin přesčasové práce. Dotázáním se na nejvyšší počet odpracovaných přesčasů za měsíc bylo zjištěno, že existují i případy, kdy jedinec vykonal 400 hodin přesčasové práce. S ohledem na skutečnost, že naprosté maximum přesčasů na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem činí 416 hodin za rok, se jedná o naprosto nepřípustný počin. Alarmujícím zjištěním bylo také to, že více než polovina respondentů se setkala s nátlakem ze strany zaměstnavatele za účelem vykonání nadlimitní práce přesčas.

Závěrem by autorka ráda uvedla, že sekundárním cílem této práce bylo upozornit na tristní stav českého zdravotnictví co do praktik v pracovněprávní oblasti. Respondenti mimo jiné uvedli, že ačkoliv s porušováním právních předpisů nesouhlasí, často pro ně nadmíra přesčasů bývá způsobem pro získání vyššího finančního ohodnocení, lze tedy uvažovat nad tím, zda podvolení se systematickému porušování norem zákoníku práce ze strany lékařů nepramení právě z nedostatečného finančního ohodnocení. Z odpovědí respondentů vyplynulo, že neuspokojivé podmínky pro výkon práce jsou pro ně častým

důvodem změny povolání. Vzhledem k tomu, že extrémní počty přesčasových hodin primárně pramení z nedostatku personálu, jedná se o začarovaný kruh zakořeněný hluboko v systému českého zdravotnictví. Tato skutečnost však v žádném případě neospravedlňuje z dat jasně vzešlé porušování právních předpisů, jehož důsledkem může být ohrožení zdraví nejen lékařů, ale i jejich pacientů.

Resumé

The diploma thesis deals with the issue of the employment relationship of a doctor. The aim of this thesis was to analyze individual aspects of the employment relationship with a focus on the violation of legal limits of overtime work. The thesis is divided into six chapters.

The introductory chapter describes the medical profession as such, in particular the legal conditions for its exercise. It includes the requirement of lifelong learning aimed at ensuring *de lege artis* procedures.

The following three chapters focus on the formation, modification and termination of the employment relationship. These chapters describe the general institutes enshrined in the Labour Code with substantive examples from the medical sector. Chapter two covers the creation of the employment relationship, including the obligations prior to its actual formation. The principle of the prohibition of double employment with the same employer is analysed in relation to the specification of the type of work. The third chapter focuses on selected institutes of changes in the employment relationship related to the exercise of the doctor's profession. The fourth chapter discusses the various ways of termination of the employment relationship.

The fifth chapter addresses the issue of working time and its sub-institutes, drawing on general legislation, case law and the findings of the research questionnaire. The last chapter provides the core of the thesis. It is divided into a theoretical and a practical part. In the theoretical part, the legal regulation of overtime work is analysed in detail and in the practical part, the author's own research questionnaire is subsequently evaluated, which provides insight into the application practice and the results from it underline the tragic state of the Czech healthcare sector in relation to labour law issues.

Seznam příloh

Obrázek 1 – Noční služby 48
Obrázek 2 – Návaznost nočních služeb a pracovní doby 49
Obrázek 3 – Pohlaví 57
Obrázek 4 – Rok absolvování studia 57
Obrázek 5 – Specializační obory 58
Obrázek 6 – Geografický prvek 59
Obrázek 7 – Druh zdravotnického zařízení 59
Obrázek 8 – Průměrný počet přesčasových hodin za měsíc 61
Obrázek 9 – Nejvyšší celkový počet přesčasových hodin za měsíc 62
Tabulka 1 – Přesčasové hodiny v jednotlivých zdravotnických zařízeních 62
Obrázek 10 – Tlak zaměstnavatele 63
Obrázek 11 – Rozhodování o práci přesčas 64
Obrázek 12 – Evidence práce přesčas 65
Příloha A – Vzor nevyplněného dotazníku 77
Příloha B – Výsledek dotazníkového šetření 86

Seznam použitých zdrojů

Odborná literatura

1. BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
2. BĚLINA, Miroslav, Ljubomír Drápal a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.
3. BRŮHA, Dominik a Eva PROŠKOVÁ. *Zdravotnická povolání*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-661-5.
4. DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4.
5. GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.
6. HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1. 1. 2022.*Olomouc: ANAG, [2007]-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN ISBN978-80-7554-350-9.
7. HŮRKA, Petr. *Pracovní právo.* 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.
8. HŮRKA, Petr. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Vydání I. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová - BOVA POLYGON, 2022. ISBN 978-80-7273-182-4.
9. HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.
10. KOPSA TĚŠINOVÁ, Jolana, Roman ŽĎÁREK a Radek POLICAR. *Medicínské právo*. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-050-8.

11. MACH, Jan a Marie HORÁKOVÁ. *Zdravotníci, právo a praxe*. Praha: Galén, [2018]. ISBN 978-807-4923-715.
12. STUCHLÍK, Zdeněk. *Zákon o lékařských povoláních (zákon č. 95/2004 Sb.)*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. Praktický komentář. ISBN 978-80-7676-335-7.
13. SVEJKOVSKÝ, Jaroslav, Petr VOJTEK a Lenka TESKA ARNOŠTOVÁ. *Zdravotnictví a právo*. V Praze: C.H. Beck, 2016. Praktická knihovna (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-619-7.
14. ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7.
15. ŠUSTEK, Petr a Tomáš HOLČAPEK. *Zdravotnické právo.* Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-321-1.
16. VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

Elektronické zdroje

1. BELLOVÁ, Jana a Jaroslav ZLÁMAL. Právní formy výkonů profese lékařů a zdravotníků v ČR. *Fulsoft.cz - Zákony, judikatura a literatura 2023* [online]. 3.4.2019 [cit. 2023-01-22]. Dostupné z: https://www.fulsoft.cz/33/pravni-formy-vykonu-profese-lekaru-a-zdravotniku-v-cr-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvvmkXV2S0dZAcWnXJsFunxZwRYsMFH_3w/
2. BURIÁNEK, Alex. Dohody o pracovní činnosti ve zdravotnictví a skryté bohatství českých lékařů. *Zdravotnické právo* [online]. 2022 [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: https://www.zdravotnicke-pravo.cz/0059-dohody-o-pracovni-cinnosti-ve-zdravotnictvi-a-skryte-bohatstvi-ceskych-lekaru
3. GARKISCH, David. Přes tisíc hodin přesčasů. Je to jako dvě zaměstnání, říkají přetížení lékaři. *Naše zdravotnictví* [online]. 28.1.2019 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: https://nasezdravotnictvi.cz/aktualita/pres-tisic-hodin-prescasu-je-to-jako-dve-zamestnani-rikaji-pretizeni-lekari
4. KOTTNAUER, A., GOGOVÁ, R., GRITZEROVÁ, K., HOCHMAN, J., ÚLEHOVÁ, H. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Nakladatelství

Leges [cit. 2023-3-2]. ASPI_ID KO262l2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

5. KŘIBSKÁ, M. a M. NAKLÁDALOVÁ. Noční směnná práce a vznik nádorových onemocnění. *Pracovní lékařství* [online]. 2017, 22-26 [cit. 2023-02-27]. Dostupné z: https://www.prolekare.cz/casopisy/pracovni-lekarstvi/2017-1-2/nocni-smenna-prace-a-vznik-nadorovych-onemocneni-zakladni-informace-61879

6. KUT CITORES, Felipe. Je porušování zákoníku práce ve zdravotnictví systematické?. *Medical Tribune* [online]. 29. 11. 2022 [cit. 2023-02-22]. Dostupné z: https://www.tribune.cz/zdravotnictvi/je-porusovani-zakoniku-prace-ve-zdravotnictvi-systematicke/

7. MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČR. NÁRODNÍ RADIOLOGICKÉ STANDARDY - SKIAGRAFIE, OBECNÁ ČÁST: Obecná část souboru doporučení a návodu pro tvorbu místních radiologických standardů na skiagrafických pracovištích v České republice. Věstník Ministerstva zdravotnictví [online]. 2016(10), s. 50 [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: https://www.nemlib.cz/assets/uploads/2017/02/NRS_skiagrafie_Intervenčn%C3%AD-radiologie_10-16.pdf

Prameny práva

1. Sdělení č. 96/2001 Sb. m. s., o přijetí Úmluvy na ochranu lidských práv a důstojnosti lidské bytosti v souvislosti s aplikací biologie a medicíny: Úmluva o lidských právech a biomedicíně

2. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005, o uznávání odborných kvalifikací

3. Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993, o některých aspektech úpravy pracovní doby

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

5. Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče)

6. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
7. Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
8. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
9. Zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta
10. Zákon č. 220/1991 Sb., o České lékařské komoře, České stomatologické komoře a České lékárnické komoře
11. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
12. Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
13. Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace
14. Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Judikatura

1. Nález Ústavního soudu ze dne 18. 10. 2021, sp. zn. II. ÚS 1854/20
2. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 6. 2013, sp. zn. Cdo 1573/2012
3. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 1998, sp. zn. 21 Cdo 29/1998
4. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012
5. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 23.04.1998, sp. zn. 2 Cdon 382/97
6. Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie sp. zn. C-437/05 ze dne 11. ledna 2007, Jan Vorel vs. Nemocnice Český Krumlov
7. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4166/2015
8. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1916/2004
9. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2878/2009
10. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003
11. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13.02.2004, sp. zn. 21 Cdo 2339/2003
12. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 21. 2. 2018, sp. zn. C-518/15, Ville de Nivelles v. Rudy Matzak

13. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011
14. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.12.2012, sp. zn. 21 Cdo 1272/2012
15. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie sp. zn. C-151/02 ze dne 9. září 2003, Landeshauptstadt Kiel vs. Norbert Jaeger
16. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 9. 9. 2021, sp. zn. C-107/19
17. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 3. 2011, sp. zn. 3 Ads 11/2011
18. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2011, sp. zn. 8 Tdo 1254/2011

Ostatní zdroje

1. Stavovský předpis České lékařské komory č. 12 o podmínkách k výkonu odborných diagnostických a léčebných metod, k výkonu funkce školitele pro lékařský výkon a k akreditaci pracoviště pro školení v lékařských výkonech (funkční licence)
2. Stavovský předpis České lékařské komory č. 16 o systému celoživotního vzdělávání lékařů České lékařské komor

Příloha A - Vzor nevyplněného dotazníku

Část 1 - Úvod

Přesčasy lékařů 2022

Vážené lékařky a lékaři,
kolik odpracujete přesčasů?

Práce přesčas je ve zdravotnictví problematickým prvkem, o kterém se obecně ví mezi námi lékaři, avšak málokdo z občanů si je vědom, v jaké míře se tento problém vyskytuje.
Cílem tohoto dotazníku je získat data reflektující skutečnou praxi v oblasti pracovněprávní problematiky ve zdravotnictví s primárním zaměřením na práci přesčas.
Pomozte nám získat dostatečný vzorek, který bude podkladem pro politická jednání na tripartitě a odpovědných orgánů, pro publikace ve formě (odborných) článků a vysokoškolských prací spolupracujících studentů. Společně můžeme upozornit na skutečnou situaci ve zdravotnictví.
Tento dotazník je striktně anonymní a jeho vyplnění zabere maximálně 10 minut.

S pozdravem

Tým řešitelů spolku Mladí lékaři

Část 2 - Demografie, identifikace respondentů

Jste:

( ) Žena

( ) Muž

( ) Nechci uvádět

Ve kterém roce jste ukončili lékařskou fakultu?

( ) 2022

( ) 2021

( ) 2020

( ) 2019

( ) 2018

( ) 2017

( ) 2016

( ) 2015

( ) 2014

( ) 2013

( ) 2012

( ) 2011

( ) 2010

( ) 2009

( ) 2008

( ) 2007

( ) 2006

( ) 2005

( ) 2004

( ) 2003

( ) 2002

( ) 2001

( ) 2000

( ) před rokem 2000

V jakém specializačním oboru pracujete?

( ) alergologie a klinická imunologie

( ) anesteziologie a intenzivní medicína

( ) cévní chirurgie

( ) dětská a dorostová psychiatrie
( ) dětská chirurgie
( ) dětská neurologie
( ) dermatovenerologie
( ) endokrinologie a diabetologie
( ) gastroenterologie
( ) geriatrie
( ) gynekologie a porodnictví
( ) hematologie a transfuzní lékařství
( ) hygiena a epidemiologie
( ) chirurgie
( ) infekční lékařství
( ) kardiochirurgie
( ) kardiologie
( ) klinická biochemie
( ) klinická onkologie
( ) lékařská genetika
( ) lékařská mikrobiologie
( ) maxilofaciální chirurgie
( ) nefrologie
( ) neurochirurgie
( ) neurologie
( ) nukleární medicína
( ) oftalmologie
( ) ortopedie a traumatologie pohybového ústrojí
( ) otorinolaryngologie a chirurgie hlavy a krku
( ) patologie
( ) pediatrie
( ) plastická chirurgie
( ) pneumologie a ftizeologie
( ) psychiatrie
( ) radiační onkologie
( ) radiologie a zobrazovací metody
( ) rehabilitační a fyzikální medicína
( ) revmatologie

( ) soudní lékařství

( ) urgentní medicína

( ) urologie

( ) vnitřní lékařství

( ) všeobecné praktické lékařství

( ) jiný obor:

Ve kterém kraji pracujete?

( ) Hlavní město Praha

( ) Středočeský kraj

( ) Jihočeský kraj

( ) Plzeňský kraj

( ) Karlovarský kraj

( ) Ústecký kraj

( ) Liberecký kraj

( ) Královéhradecký kraj

( ) Pardubický kraj

( ) Kraj Vysočina

( ) Jihomoravský kraj

( ) Olomoucký kraj

( ) Zlínský kraj

( ) Moravskoslezský kraj

Jaká je Vaše nejvyšší dosažená úroveň kvalifikace specializačního vzdělávání?

( ) Lékař/ka bez kmene (L1)

( ) Lékař/ka s kmenem (L2)

( ) Lékař/ka s atestací (L3)

V jakém typu zdravotnického zařízení pracujete?

(vyberte všechny vyhovující možnosti)

[ ] Fakultní nemocnice

[ ] Velká krajská nemocnice

[ ] Menší krajská/okresní/městská nemocnice

[ ] Specializované centrum - IKEM, ÚHKT, MOÚ, rehabilitační ústavy, psychiatrické léčebny atd.

[ ] Primární ambulantní péče (PLDD, VPL)

[ ] Specializovaná ambulantní péče

Část 3 - Smlouvy a pracovní směny

Práci lékaře vykonáváte ve zdravotnickém zařízení na základě:

(můžete zvolit více možností)

[ ] Pracovní poměr

[ ] Dohoda o pracovní činnosti

[ ] Dohoda o provedení práce

[ ] OSVČ (tzv. živnostenský list)

[ ] Jsem vlastníkem ambulantního zdravotnického zařízení, ve kterém pracuji

Máte u stejného zaměstnavatele pracovní smlouvu a zároveň dohodu (DPČ/DPP) na služby?

( ) Ano

( ) Ne

Sloužíte noční služby?

( ) Ano

( ) Ne

Proč nesloužíte noční služby?

( ) Jsem na mateřské/rodičovské dovolené

( ) Jiný důvod

Jak dlouho už nesloužíte noční služby?

( ) Méně než dva roky

( ) Více než dva roky

Uveďte, prosím, vaše důvody, proč nesloužíte noční služby?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Jak dlouhé jsou vaše noční směny na službách?

( ) 12 hodin (to znamená, že pracujete ve 12h směnném režimu)

( ) 16 hodin přes týden, resp. 24h o víkendu (to znamená, že pracujete 24 hodin v kuse kdy po řádné 8h pracovní době pokračujete službou do dalšího dne)

( ) Jinak (napište kolik hodin)

Kolik 12hodinových nočních směn obvykle máte měsíčně?

( ) 0

( ) 1

( ) 2

( ) 3

( ) 4

( ) 5

( ) 6

( ) 7

( ) 8

( ) 9 a více

Kolik 24hodinových směn máte měsíčně?

( ) 0

( ) 1

( ) 2

( ) 3

( ) 4

( ) 5

( ) 6

( ) 7

( ) 8

( ) 9 a více

Vyberte nejvíce/nejčastěji odpovídající situaci:

( ) Po noční službě zpravidla ráno odcházím z práce

( ) Po noční službě zpravidla zůstávám další den dopoledne v práci

( ) Po noční službě zpravidla zůstávám v práci celý další pracovní den

Jakou kompenzaci dostáváte od zaměstnavatele za to, že zůstáváte po službě další den v práci?

( ) Hodiny náhradního volna

( ) Proplacení času stráveného v práci po službě

( ) Nedostávám nic

( ) Nevím

Část 4 - Přesčasy

Kolik hodin přesčasů průměrně měsíčně sloužíte?

.....

Kolik bylo nejvíce přesčasových hodin, které jste kdy odpracovali za měsíc?

.....

Seřaďte podle důležitosti vaše motivace konat práci přesčas (resp. noční a víkendové služby)?

[ ] Finanční ohodnocení

[ ] Nedostatek personálu

[ ] Kolegialita ke spolupracovníkům

[ ] Zvyk/mám to rád/a

[ ] Jiné:

Setkali jste se někdy s tím, že by Vaše práce přesčas byla vykazována jako tzv. „pracovní pohotovost“ a dostávali jste pouze 15% hodinového výdělku místo plné hodinové mzdy s příplatky?

( ) Ano

( ) Ne

( ) Nevím

Cítili jste někdy tlak ze strany zaměstnavatele k souhlasu pracovat přesčasy?

( ) Ano

( ) Ne

Popište, jak na Vás byl vykonáván nátlak:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Jakým způsobem jste informován/a, kolik přesčasových hodin máte?

( ) Zaměstnavatelem

( ) Eviduji si je sám/sama

Jakým způsobem Váš zaměstnavatel eviduje přesčasové hodiny?

.....

Do jaké míry si můžete zvolit, kolik přesčasových hodin odpracujete?

( ) O přesčasech rozhoduje výhradně zaměstnavatel

( ) Počet přesčasů se odvíjí od dohody se zaměstnavatelem

( ) Mohu si zvolit, kolik přesčasů odpracuji

Chcete sdělit vaši osobní zkušenost s výkonem povolání lékaře v souvislosti s přesčasy?

.....

Část 5 - Kombinace úvazků na akreditovaných pracovištích

DŮLEŽITÉ!!!

Aktuálně, lze započítat do vzdělávání pouze úvazek rovný a vyšší než 0,5. Pokud tedy pracujete na dvou akreditovaných pracovištích, na prvním na 0,5 a na druhém akreditovaném pracovišti na 0,4 úvazku, tak podle zákona se Vám 0,4 úvazek nepočítá!!!

Potřebujeme zjistit jak velký je toto problém a podle toho navrhnout změnu zákona, ať se počítá součet všech úvazků na všech akreditovaných pracovištích.

Na základě těchto odpovědí budeme navrhovat na MZ ČR změnu zákona.

U kolika zaměstnavatelů AKREDITOVANÝCH NA SPECIALIZAČNÍ VZDĚLÁVÁNÍ máte/jste měli pracovní úvazek na pozici lékaře během předatestační přípravy?

( ) Mám pracovní úvazek na jediném akreditovaném pracovišti

( ) Mám kombinaci pracovních úvazků na 2 a více různých akreditovaných pracovištích

( ) Mám kombinaci úvazků na akreditovaném a neakreditovaném pracovišti

Vyberte výšku jednotlivých úvazků, které jste měli/máte během specializačního vzdělávání:

1. úvazek	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
2. úvazek	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )

3. úvazek	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
4. úvazek	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )

Důvodem kombinace pracovních úvazků jsou:

(můžete zvolit více možností)

( ) Finanční důvody

( ) Rozšíření vědomostí/zkušeností/schopností

( ) Nedostatek volných míst s celým úvazkem v mém oboru

( ) Jiné

Část 6 - Zpětná vazba

Chtěl/a byste nám na závěr něco sdělit? Chcete některou z otázek upřesnit? Máte zpětnou vazbu k dotazníku?

.....

Část 7 - Děkujeme!

Konec průzkumu. Vaše odpovědi jsou zcela anonymně odeslány

Příloha B – Výsledek dotazníkového šetření

S ohledem na rozsah přílohy byl po konzultaci s vedoucím práce zvolen způsob nahrání souboru na externí úložiště.

Obsah přílohy je k nahlédnutí zde.