

**Aktualizace publikace  
Zdravotnická povolání ke dni 30. 4. 2012**

---

Publikace „Zdravotnická povolání“ vydaná v nakladatelství Wolters Kluwer ČR, a.s. v červnu r. 2011 odráží právní stav ke dni 10. 5. 2011. Dne 1. ledna 2012 však vstoupilo v účinnost hned několik novelizací pracovněprávních předpisů, zejména pak tzv. **koncepční novela zákoníku práce** (dále jen „ZP“) provedená zákonem č. 365/2011 Sb., dále též novela zákona o zaměstnanosti a dalších zákonů provedená zákonem č. 367/2011 Sb.

Snad ještě podstatnější z hlediska postavení zdravotnických pracovníků byl datum 1. dubna 2012, kdy nabyly účinnosti:

- zákon č. **372/2011 Sb.** ze dne 6. listopadu 2011, o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (**zákon o zdravotních službách**),
- zákon č. **373/2011 Sb.**, ze dne 6. listopadu 2011, o **specifických zdravotních službách**, a konečně
- zákon č. **374/2011 Sb.**, ze dne 6. listopadu 2011, o **zdravotnické záchranné službě**.

Zároveň byly ke dni 31. 3. 2012 jako dni bezprostředně předcházejícímu nabytí účinnosti shora uvedených tří nových zákonů zcela zrušeny dřívější klíčové právní normy pro celou oblast zdravotnictví; mezi nimi zejména:

- zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu,
  - zákon č. 160/1992 Sb., o zdravotní péči v nestátních zdravotnických zařízeních,
- a dalších několik desítek prováděcích vyhlášek (některé bez náhrady), mezi jinými zejména:

- vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 247/1993 Sb., o výběrovém řízení na vedoucí funkce ve zdravotnických organizacích a zařízeních v působnosti Ministerstva zdravotnictví, okresních úřadů a obcí,
- vyhláška č. 385/2006 Sb., o zdravotnické dokumentaci,
- vyhláška č. 394/1991 Sb., o postavení, organizaci a činnosti fakultních nemocnic a dalších nemocnic, vybraných odborných léčebných ústavů a krajských hygienických stanic v řídicí působnosti ministerstva zdravotnictví České republiky,
- vyhláška č. 434/1992 Sb., o zdravotnické záchranné službě,
- vyhláška č. 221/1995 Sb., o znaleckých komisích,
- atd.

Jak novelizace pracovněprávních předpisů, tak i nové „střeškové“

zákony o zdravotních a specifických zdravotních službách, resp. o zdravotnické záchranné službě, mají zásadní dopad na výkon zdravotnických povolání na území ČR a na postavení zdravotnických pracovníků.

Níže uvádíme základní souhrn koncepčních změn s dopadem na zdravotnické pracovníky tak, jak vyplynuly ze shora uvedených novelizací a nových právních předpisů. Uvádějí se pouze kapitoly, na jejichž aktuálnost mají vliv změny v pracovněprávních předpisech.

### **Novelizace pracovněprávních předpisů**

Tzv. **koncepční novela zákoníku práce** provedená zákonem č. 365/2011 Sb. se dotkla prakticky všech částí ZP; tudíž kapitoly 5 až 8 a kapitola 10 publikace „Zdravotnická povolání“ (str. 330 až 544) již nejsou v důsledku přijatých změn právní úpravy zcela aktuální a ve vztahu k jednotlivým kapitolám uvádíme tuto aktualizaci:

#### **Kapitola 5      Základní zásady pracovněprávních vztahů a jejich uplatnění ve zdravotnictví**

V souvislosti s koncepční novelou č. 365/2011 Sb. došlo ke zrušení ustanovení § 13 ZP, tedy po 1. 1. 2012 již **v zákoně vůbec nenajdeme zásadu dočasného přidělování** zaměstnanců podle dřívějšího § 13 odst. 1 písm. h) ZP a **ani zásadu naplňování a rozvrhování pracovní doby** upravenou v dřívějším § 13 odst. 3 ZP. Výklad obsažený v kapitolách 5.1 až 5.2.2 (str. 330 až 335 publikace) se tak stal obsoletním. Z celkem tří základních zásad pracovněprávních vztahů komentovaných v publikaci tak zůstává **aktuální pouze text kapitoly 5.2.3, který se týká zákazu „dvojí stejné“ práce u téhož zaměstnavatele** s tím, že tato zásada byla nově přenesena do nového ustanovení **§ 34b odst. 2 ZP**, a to v této podobě:

*„Zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnavatele, jímž je stát, platí věta první jen tehdy, jedná-li se o výkon práce v téže organizační složce státu.“*

Citovaná základní zásada je jednou z těch, které nadále mají výrazný dopad do aplikační praxe ve zdravotnictví a v tomto smyslu plně odkazujeme na stále aktuální výklad právní úpravy obsažený v kapitole 5.2.3 publikace (str. 335 a násl.).

## **Nové základní zásady pracovněprávních vztahů**

Na rozdíl od dřívějšího § 13 ZP ve znění účinném do 31. 12. 2011 nyní nové základní zásady obsažené v § 1a novelizovaného ZP zatím žádné specifické uplatnění pro oblast zdravotnictví nepřinášejí.

Podle důvodové zprávy nové základní zásady mají být významnými interpretačními pravidly pro aplikaci právních norem ZP, pro realizaci smluvní vůle stran v mezích zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, i pro použití právních norem občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Protože pracovní právo je součástí soukromého práva, platí v pracovněprávních vztazích obecné soukromoprávní zásady „žít čestně“, „nikomu neškodit“ a „dát každému, co mu patří“.

Lze sice souhlasit s důvodovou zprávou ke koncepční novele ZP v tom smyslu, že původní dikce základních zásad pracovněprávních vztahů ve skutečnosti základní zásady pracovněprávních vztahů neobsahovala, neboť dřívější § 13 ZP ve znění do 31. 12. 2011 vyjadřoval již konkrétní právní povinnosti uložené zaměstnavateli.

Na druhé straně, při střízlivém hodnocení nových zásad pracovněprávních vztahů docházejí autoři této publikace k závěru, že přijatá změna právní úpravy představuje přechod z jednoho extrému do extrému jiného. Jestliže dřívější zásady pracovněprávních vztahů obsažené v § 13 ZP byly zjevně až příliš košaté a znamenaly spíše než zásady katalog povinností zaměstnavatele, pak nové zásady pracovněprávních vztahů zase představují spíše „hesla“ **pracovního práva** než skutečné právní principy. Nové základní zásady pracovněprávních vztahů znějí takto:

### **„§ 1a**

#### **Základní zásady pracovněprávních vztahů**

*V pracovněprávních vztazích se uplatňují zejména tyto základní zásady*

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*
- b) uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,*
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,*
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.“*

Ze shora citované právní úpravy je zřejmé, že v nových zásadách především chybí slovesa, která by z víceméně vágních hesel učinila skutečné právní zásady; bohužel ani nové základní zásady

pracovněprávních vztahů tak nejsou formulovány dostatečně tak, aby stanovily interpretační postuláty posuzování jednání zaměstnanců a zaměstnavatelů.

## **Kapitola 6      Vznik, změna a skončení pracovních poměrů zdravotnických pracovníků**

### **6.1                      Postup před vznikem pracovního poměru**

Původní kapitolu 6.1 publikace je třeba doplnit, neboť na postup před vznikem pracovního poměru má kromě obecné úpravy obsažené zejména v § 30 až 32 ZP **nově (od 1. 4. 2012) dopad také nová úprava pracovnělékařských služeb** obsažená v § 53 a násl. zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (dále jen „ZSpZS“).

Z hlediska pracovněprávních vztahů a postupu před vznikem pracovního poměru se jeví klíčovým především ustanovení § 59 ZSpZS, který v odst. 1 písm. b) stanoví, že *osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za zdravotně nezpůsobilou, pokud se před vznikem pracovněprávního nebo obdobného vztahu nepodrobí vstupní lékařské prohlídce.*

Z hlediska pracovních poměrů sjednávaných se zdravotnickými pracovníky představuje nový § 59 ZSpZS reálné naplnění § 32 ZP, který zaměstnavateli ukládá, aby **v případech stanovených zvláštním právním předpisem** zajistil, aby se fyzická osoba ještě před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce. Tímto zvláštním právním předpisem je tak právě nový ZSpZS a jeho § 59, když přímým důsledkem neabsolvování vstupní lékařské prohlídky ještě před vznikem pracovního poměru by byla zdravotní nezpůsobilost zaměstnance tzv. ze zákona.

Tím, že § 59 ZSpZS hovoří obecně o **pracovněprávním vztahu** a nikoli jen o pracovním poměru, tak se bohužel uvedená povinnost zajistit vstupní lékařskou prohlídku vztahuje paradoxně i na dohody o pracovní činnosti a dokonce i na dohody o provedení práce sjednávané se zdravotnickými pracovníky. Je ovšem třeba připomenout, že ZSpZS současně obsahuje v § 98 odst. 1 přechodné ustanovení, které stanoví, že *pracovnělékařské služby lze poskytovat podle dosavadních právních předpisů upravujících poskytování závodní preventivní péče **nejdéle po dobu 1 roku ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.*** Tím není dotčena povinnost zaměstnavatele hradit závodní preventivní péči v rozsahu stanoveném pro pracovnělékařské služby podle tohoto zákona, a to ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

Z uvedeného vyplývá, že ještě jeden rok do 31. 3. 2013 bude možné

postupovat podle současné právní úpravy, a tedy nebude právní povinností ze zákona zajišťovat vstupní lékařské prohlídky i „dohodářům.“ Věřme, že během této doby se podaří připravit a schválit příslušnou dílčí novelizaci ZSpZS tak, aby se povinnost zajišťovat vstupní lékařské prohlídky nevztahovala na zaměstnance činné na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, neboť schválená právní úprava v § 59 odst. 1 písm. b) ZSpZS je ve vztahu k dohodám o pracovní činnosti a zejména dohodám o provedení práce velmi nešťastná, navíc pro praxi neudržitelná, když se jedná o nepřiměřenou administrativní, nákladovou i časovou zátěž a byrokratizaci obou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Nový § 59 ZSpZS pamatuje i na **úhradu vstupní lékařské prohlídky**, když odst. 2 tohoto ustanovení zavádí pravidlo, že *vstupní lékařskou prohlídku hradí osoba ucházející se o zaměstnání. Zaměstnavatel hradí vstupní lékařskou prohlídku, pokud uzavře s uchazečem o zaměstnání pracovněprávní nebo obdobný vztah, nestanoví-li jiný právní předpis jinak.* Bohužel problematickou se stává poslední věta § 59 odst. 2 ZSpZS, která stanoví, že shora citované první dvě věty § 59 odst. 2 se nepoužijí, *jestliže osoba ucházející se o zaměstnání se s případným zaměstnavatelem nebo zaměstnanec se se zaměstnavatelem dohodne jinak nebo stanoví-li právní předpis jinak.*

Pokud pomíneme nízkou formulační úroveň poslední věty § 59 odst. 2 ZSpZS (zaměstnavatel nemůže být „případný“), tak především nenápadný dovětek § 59 odst. 2 ZSpZS v podstatě umožňuje dohodou stran zcela negovat záměr původně zamýšlený předkladatelem zákona, a sice výchozí princip, že vstupní lékařskou prohlídku si hradí sám uchazeč o zaměstnání; ovšem je-li s ním následně uzavřen pracovněprávní vztah, přechází povinnost úhrady automaticky na zaměstnavatele.

### 6.2.2 Místo výkonu práce

V důsledku koncepční novely ZP je třeba opravit samý závěr kapitoly pojednávající o místě výkonu práce v pracovních smlouvách zdravotnických pracovníků, a to z toho důvodu, že změny doznalo od 1. 1. 2012 vymezení tzv. pravidelného pracoviště.

Původní právní úprava byla upřesněna v novém § 34a ZP, a to doplnění, že *pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.*

Do budoucna se tak zásadně vylučuje, aby došlo např. mezi lékařem a jeho zaměstnavatelem ke sjednání **více pravidelných pracovišť**. Zákon tedy již nepřipouští, aby např. pro účely pracovních dnů PO a ÚT měl zaměstnanec bydlicí v Hořovicích sjednáno jako

pravidelné pracoviště Plzeň a pro účely zbývajících pracovních dnů ST až PÁ měl sjednáno jako pravidelné pracoviště Prahu s tím, že za cestu ani do jednoho z těchto pracovišť nebudou zaměstnanci náležet cestovní náhrady. Podle nové právní úpravy by „pravým“ pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad byla již pouze Praha, tedy za předpokladu, že je Praha současně sjednána jako místo výkonu práce. Pokud by místo výkonu práce bylo ovšem sjednáno širěji než jedna obec (např. jako Praha a Plzeň), pak by se uplatnila právní domněnka obsažená v novém § 34a ZP a za pravidelné pracoviště by bylo nutno považovat Hořovice jako obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce.

- 6.1.1.2 Výběrová řízení na obsazování funkcí ředitelů a vedoucích míst v tzv. I. linii řízení (str. 346)**  
**6.3.2 Jmenování ve zdravotnických zařízeních přímo řízených Ministerstvem zdravotnictví (str. 361)**

Obě shora uvedené kapitoly publikace se staly obsoletními, neboť v souvislosti s nabytím účinnosti zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách byly ke dni 31. 3. 2012 zrušeny mimo jiné:

- vyhláška č. 394/1991 Sb., o postavení, organizaci a činnosti fakultních nemocnic a dalších nemocnic, vybraných odborných léčebných ústavů a krajských hygienických stanic v řídicí působnosti ministerstva zdravotnictví České republiky, a
- vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 247/1993 Sb., o výběrovém řízení na vedoucí funkce ve zdravotnických organizacích a zařízeních v působnosti Ministerstva zdravotnictví, okresních úřadů a obcí.

Jelikož pojednání obsažená v obou shora uvedených kapitolách se týkalo právě zrušené vyhlášky č. 349/1991 Sb., resp. též vyhlášky č. 247/1993 Sb., pozbyly obě kapitoly na aktuálnosti.

## **Kapitola 7 Pracovní doba a doba odpočinku ve zdravotnictví**

### **Obecně k dopadům koncepční novely ZP na oblast pracovní doby**

V souvislosti s koncepční novelou ZP došlo s účinností od 1. 1. 2012 také k některým podstatným změnám v oblasti právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku.

**Základ právní úpravy** pracovní doby a doby odpočinku nadále nalezneme v Části čtvrté ZP v ustanoveních § 78 až 100 ZP, nicméně problematika pracovní doby a doby odpočinku se prolíná *de facto* celým ZP. Hned v úvodních ustanoveních ZP došlo v souvislosti s koncepční novelou k redefinici pojmu závislé práce a tím i k vypuštění jednoho z původně pojmových znaků

závislé práce. Obligatorní požadavek zákona, aby přímo pojmovým znakem závislé práce byl mimo jiné její výkon **v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době** (původní požadavek § 2 odst. 4 ZP) byl překonán a od 1. 1. 2012 došlo k striktnímu oddělení pojmových znaků závislé práce od důsledků závislé práce. Nově tak ZP upravuje požadavek na výkon závislé práce *v pracovní době* v ustanovení § 2 odst. 2 ZP, tj. nikoli jako pojmový znak, ale spolu s požadavkem na výkon závislé práce za mzdu, plat nebo odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele atd. jako „pouhý“ důsledek závislé práce.

V rámci všeobecných ustanovení ZP pak v souvislosti s koncepční novelou došlo s účinností k 1. 1. 2012 ke zrušení dřívějšího ustanovení § 13 odst. 3 ZP a tedy zásady, že *zaměstnanec v pracovním poměru má právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou kratší pracovní doby (§ 80 ZP) nebo konta pracovní doby (§ 86 a 87 ZP), jakož i na rozvržení pracovní doby před zahájením práce.*

#### 7.1 Základní pojmy v oblasti pracovní doby - změny (str. 399)

Z ustanovení § 78 odst. 1 ZP, které obsahuje legální definice všech klíčových pojmů v oblasti pracovní doby a doby odpočinku, byla **vypuštěna legální definice týdne** (obsažená původně pod písm. j), aby tato byla (v mírně upřesněné podobě) přesunuta do nového ustanovení § 350a ZP, které - z hlediska systematického členění zákona - upravuje pro účely pracovněprávních vztahů výklad některých pojmů. Nově se tedy **týden** jako *každé období 7 po sobě následujících kalendářních dnů*, takto chápe již nejen izolovaně pro účely pracovní doby, ale také pro účely dovolené, odměňování atd.

**Zaměstnancem pracujícím v noci** se po novele ZP rozumí *zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1 ZP* - tj. v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích. Jedná se o praktické zpřesnění právní úpravy, neboť dřívější definice obsahující požadavek „pravidelnosti“ výkonu noční práce vyvolával nejasnosti a výkladové problémy, a bylo nutno jej eliminovat. Jelikož však byla vypuštěna podmínka „pravidelnosti,“ tak nemusí již v případě zaměstnance pracujícího v noci jít toliko o posuzování práce ve směnách, ale i o práci přesčas.<sup>1</sup>

Připomínáme, že definice zaměstnance pracujícího v noci není

---

<sup>1</sup> Šubrt, B. Klady a záporý „velké“ novely zákoníku práce 2012, Práce a mzda č. 11/2011, str. 42

v pracovním právu samoučelná, nýbrž význam této definice spočívá ve zvláštním režimu pracovněprávní ochrany zaměstnance pracujícího v noci (§ 94 ZP). Zejména se jedná o to, že délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; dále je zaměstnavatel povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem závodní preventivní péče jednak před zařazením na noční práci, jednak pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně, a dále kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.

**Rovnoměrným rozvržením pracovní doby** se podle nového § 78 odst. 1 písm. l) ZP rozumí *rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu.* Došlo tedy k pozitivní změně a správné redefinici rovnoměrnosti rozvržení pracovní doby, když na nedostatky dřívější definice a potřeby její korekce bylo poukazováno zejména v kapitole 7.3.2 na str. 411 publikace.

**Nerovnoměrným rozvržením pracovní doby** se pak (dle následujícího § 78 odst. 1 písm. m ZP) rozumí *rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.*

Stejně jako u předchozí definice došlo k pozitivní změně a správné redefinici nerovnoměrnosti rozvržení pracovní doby, když i na tyto nedostatky dřívějšího vymezení nerovnoměrného rozvržení a potřeby její korekce bylo poukazováno již v původním textu publikace „Zdravotnická povolání“, a to v kapitole 7.3.3 na str. 412.

Ve vztahu k oběma shora uvedeným novým definicím rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby tak můžeme konstatovat, že právní úprava v r. 2012 reagovala na požadavky aplikační praxe; a správně opustila dřívější kritérium, dle kterého jediným zákonným hlediskem pro odlišení rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, byla délka směny (dřívější § 82 a 83 ZP). Změna právní úpravy potvrdila, že skutečnou hlavní charakteristikou **rovnoměrného rozvržení pracovní doby** je skutečnost, že v každém jednotlivém týdnu je zaměstnanci rozvržen, a zaměstnanec ve směnách odpracuje stejný počet pracovních hodin. Stručně vyjádřeno, hlavním rysem rovnoměrného rozvržení je skutečnost, že délka pracovní doby zaměstnance je pravidelně v každém týdnu



stejná; zásadně není možné, aby při rovnoměrném rozvržení zaměstnanec odpracoval v jednotlivých týdnech různý počet hodin. „Rovnoměrnost“ proto principiálně spočívá v „rovnoměrnosti“ délky odpracované pracovní doby v jednotlivých týdnech (dřívější dělicí kritérium zákona v podobě limitované délky směny nejvýše 9 hodin byl nesprávný, neboť omezení maximální délky směny je ve skutečnosti pouze důsledkem, nikoli příčinnou, rovnoměrného rozvržení pracovní doby.

Na rozdíl od rovnoměrného rozvržení pracovní doby v případě jeho protipólu - **nerovnoměrného rozvržení** - změna právní úpravy potvrdila, že jeho základní charakteristikou je skutečnost, že v jednotlivých týdnech je zaměstnanci rozvržen a zaměstnanec ve směnách odpracuje různý počet hodin. Hlavním rysem nerovnoměrného rozvržení je tedy skutečnost, že délka pracovní doby zaměstnance je v jednotlivých týdnech různá; zaměstnanec v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby odpracuje v jednotlivých týdnech různý počet hodin. V aplikační praxi hovoříme zjednodušeně o tom, že zaměstnanec pracuje tzv. „v krátkých a dlouhých týdnech“ nebo tzv. „v turnusu.“ Nerovnoměrnost tak spočívá v „nerovnoměrnosti“ délky odpracované pracovní doby v jednotlivých týdnech; dřívější prodloužení maximální délky směny (až 12 hodin) ve srovnání s rovnoměrným rozvržením (nejvýše 9 hodin) bylo zákonem opuštěno a pro oba typy rozvržení pracovní doby představuje horní hranici délky směny shodně 12 hodin.

### **Kratší pracovní doba**

Na základě koncepční novely ZP došlo ke **zpřesnění ustanovení § 80 ZP**, které bylo původně formulováno tak, že sjednání kratší pracovní doby nebylo výslovně omezeno jen na sjednání v individuální dohodě se zaměstnancem, tudíž byla připuštěna i možnost sjednat kratší pracovní dobu např. v kolektivní smlouvě. Jelikož ujednání o kratší pracovní době představuje natolik závažný zásah do pracovních podmínek zaměstnance, bylo by hromadné ujednání o kratší pracovní době cestou kolektivní smlouvy i ve vztahu k zaměstnancům, kteří o takové zkrácení prokazatelně nemají zájem, významným zásahem do jejich práva pracovat po stanovenou týdenní pracovní dobu.

Korekce právní úpravy tak odstraňuje naznačený výkladový problém tím, že výslovně stanoví, že *kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.* Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.

#### **7.3.1 Rozvržení pracovní doby - změny**

V souvislosti s koncepční novelou ZP provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. došlo ke **zrušení** ustanovení § 84a ZP, který umožňoval **tzv. jinou úpravu pracovní doby**. S účinností od 1. 1. 2012 tak právní úprava stanoví - z hlediska možných rozvržení pracovní doby - pouze: rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, a dále pružné rozvržení pracovní doby a konto pracovní doby. Určitým paradoxem současné právní úpravy je skutečnost, že zatímco právní úprava pružného rozvržení a konta pracovní doby je obsažena v normativním textu zákona, tak základnímu a v aplikační praxi také zdaleka nejběžnějšímu rovnoměrnému a nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby jsou věnovány toliko legální definice [§ 78 odst. 1 písm. l) a m) ZP], které nejsou v normativním textu zákona dále rozvedeny.

### **Rozvrh týdenní pracovní doby**

Dřívější právní úprava ukládala zaměstnavateli povinnost seznámit zaměstnance s rozvrhem týdenní pracovní doby nejméně 2 týdny (nebo v případě uplatnění konta pracovní doby 1 týden) před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodl zaměstnavatel se zaměstnancem na jiné době seznámení. Ve vztahu k zaměstnancům s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou ZP tuto povinnost zaměstnavateli neukládal; zaměstnavatel tak teoreticky i prakticky mohl těmto zaměstnancům měnit rozvrh pracovní doby kdykoliv bez nutnosti seznámit zaměstnance s tímto opatřením předem.

Koncepční novela ZP tuto disproporci v právní úpravě odstranila a s účinností od 1. 1. 2012 je tak nově *povinnost zaměstnavatele vypracovat **písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby** a seznámit s ním zaměstnance předem - nejpozději 2 týdny a v případě uplatnění konta pracovní doby 1 týden* - stanovena obecně vůči všem zaměstnancům bez ohledu na způsob rozvržení jejich pracovní doby.

Důležitou praktickou korekcí přijatou v souvislosti s koncepční novelou ZP je i skutečnost, že nová dikce § 84 ZP je ve srovnání s dřívější úpravou komplexnější, neboť zákon ukládá zaměstnavateli povinnost nejen v případě seznámení zaměstnance s novým rozvrhem pracovní doby, ale **i v případě jakékoli jeho změny**. V aplikační praxi totiž dřívější ustanovení § 84 ZP vyvolávalo nejasnosti a pouze výkladem bylo dovozováno, že povinností zaměstnavatele je předem seznámit zaměstnance i se změnou rozvrhu pracovní doby.

#### **7.3.5**

#### **Pružné rozvržení pracovní doby - změny**

Ve vztahu k pružné pracovní době koncepční novela ZP celkově **zjednodušila právní úpravu pružné pracovní doby** a také odstranila významný praktický problém dřívější úpravy spočívající v požadavku, aby při pružném rozvržení pracovní doby byla průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle vždy ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období (ustanovení § 85 odst. 3 ZP ve znění účinném do 31. 12. 2011).

S účinností od 1. 1. 2012 umožňuje využití institutu pružné pracovní doby větší volnost pro zaměstnavatele a při rozhodování o podmínkách úpravy pružné pracovní doby i pro zaměstnance, neboť se již nepožaduje, aby pouze jeden časový úsek základní pracovní doby byl vložen mezi dva úseky volitelné pracovní doby, což uživatelská obec v naprosté většině takto vnímala. Nová právní úprava tak umožňuje širší škálu možností při využívání pružné pracovní doby, zejména využití více úseků, jak základní, tak i volitelné pracovní doby, stejně jako tzv. denní pružnou pracovní dobu, v níž si zaměstnanec volí pouze nástup do práce, avšak musí odpracovat pevnou délku směny.

**Pružné rozvržení pracovní doby** definuje ZP po koncepční novele relativně velmi stručně jako *časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. Přitom v základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti; v rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin* (§ 85 odst. 1 až 3 ZP).

Jestliže bylo v úvodním odstavci naznačeno, že novela odstranila problém dřívější úpravy spočívající v příliš krátkém vyrovnávacím období, kdy při pružném rozvržení pracovní doby musela být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle vždy ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období, pak nutno připustit, že právní úprava bohužel osciluje z jednoho extrému do druhého. Jestliže pouhé čtyřtýdenní vyrovnávací období bylo objektivně příliš krátké a nekorespondovalo s tradičním měsíčním obdobím pro zúčtování mzdy či platu, tak bohužel ani prodloužení vyrovnávacího období až na 26, resp. 52 týdnů po sobě jdoucích (§ 85 odst. 4 ZP) rovněž není příliš vhodné. Lze si totiž snadno představit, že dávat zaměstnanci takovou míru volnosti, že k vyrovnání pracovní doby odpracované v rámci pružného rozvržení dochází až teprve v horizontu 26, resp. 52 týdnů po sobě jdoucích může v aplikační praxi vyvolávat nemalé problémy v organizaci práce a zejména v odsouvání či naopak přílišnému napracovávání pracovní doby v různých kalendářních měsících, i když to z hlediska pracovních úkolů objektivně nebude potřeba.

V ustanovení § 85 odst. 5 ZP vyjmenovává případy, kde se **ze zákona pružné rozvržení pracovní doby neuplatní**; konkrétně se jedná o tyto případy:

- při pracovní cestě zaměstnance,

- při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo bránil jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění a
- v dalších případech určených zaměstnavatelem.

Pro tyto případy platí pro zaměstnance **předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn**, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

### 7.3.6 Konto pracovní doby - změny

Poměrně významným způsobem zasáhla koncepční novela ZP do právní úpravy konta pracovní doby. Podle důvodové zprávy ke koncepční novele ZP jsou specifika konta pracovní doby natolik odlišná od úpravy „klasické“ pracovní doby (ať už je rozvržená rovnoměrně či nerovnoměrně), že definovat konto pracovní doby jako jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby by bylo nepřesné a zavádějící. S účinností od 1. 1. 2012 se tento nedostatek odstraňuje a konto tak již v § 86 odst. 1 ZP není definováno jako „pouhý“ jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, ale jako relativně samostatný způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést **jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis** u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace. Z uvedeného je patrné, že u těch zaměstnavatelů, u kterých působí odbory, je po koncepční novele ZP možné zavést konto pracovní doby, pouze prostřednictvím kolektivní smlouvy; využití vnitřního předpisu jako jednostranného právního aktu zůstává vyhrazeno pouze pro zaměstnavatele, u kterých žádná odborová organizace nepůsobí.

Závažnou změnou ve vztahu ke kontu pracovní doby je zrušení dřívějšího § 87 odst. 3 ZP, který zaměstnavatelům ukládal významnou administrativně-právní povinnost vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou.

Obdobně jako zaměstnavatelé dřívější tzv. rozpočtové sféry nemohou aplikovat zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy dle § 79 odst. 3 ZP, tak stejné kategorii zaměstnavatelů je nadále „zapovězeno“ též využívání konta pracovní doby. Opět se jedná konkrétně o tyto zaměstnavatele:

- a) stát,
- b) územní samosprávný celek,
- c) státní fond,
- d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle

zvláštních právních předpisů,

e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona nebo

f) veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

Koncepční novelou bylo zapracováno do zákona umožnění jakéhosi **nového typu „dlouhodobého“ konta pracovní doby**,<sup>2</sup> kdy § 86 odst. 4 ZP nově dovoluje, jen bude-li tak sjednáno v kolektivní smlouvě, započíst práci přesčas odpracovanou v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin do pracovní doby ještě v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.

Změna umožňující de facto převést tzv. plusové hodiny ještě do nejbližšího následujícího vyrovnávacího období může být při využití konta pracovní doby účelná zejména u zaměstnavatelů s dlouhodobějšími cykly střídání zvýšené a snížené spotřeby práce, kolísání ve výrobě atd. Tato novinka však byla v rámci koncepční novely vyvážena určitými ochrannými prvky ve vztahu k zaměstnancům, zejména pak novým **§ 91 odst. 5 ZP**, který zaměstnavateli umožňuje nařídít zaměstnanci ve dnech pracovního klidu omezeně jen výkon některých prací,<sup>3</sup> a to **nejvýše dvakrát v průběhu období 4 týdnů po sobě jdoucích**. Nikoli nepodstatnou změnou přijatou v souvislosti s umožněním „dlouhodobého“ konta podle § 86 odst. 4 ZP je dále zvýšení tzv. stálé mzdy z 80 % na 85 % průměrného měsíčního výdělku (nový § 120 odst. 2 ZP) a také navýšení odstupného o trojnásobek průměrného měsíčního výdělku [§ 67 odst. 1 písm. d) ZP].

## 7.9 Evidence pracovní doby - doplnění

Na základě koncepční novely ZP došlo též k dílčímu zpřesnění v ustanovení § 96 odst. 1 ZP, podle kterého musí zaměstnavatel v evidenci pracovní doby vyznačit **začátek a konec** odpracované pracovní doby, noční práce atd.

Tato nikoli zásadní, přesto podstatná změna, má praktický význam zejména z důvodu správného posouzení vzniku práva zaměstnance na příplatek (za noční práci, za sobotu a neděli a za svátek), které je vázáno na konkrétní kalendářní den nebo denní dobu, ale rovněž

<sup>2</sup> Šubrt, B. Klady a záporý „velké“ novely zákoníku práce 2012, Práce a mzda č. 11/2011, str. 42

<sup>3</sup> jedná se o a) naléhavé opravné práce, b) nakládací a vykládací práce, c) inventurní a závěrkové práce, d) práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu, e) při živelných událostech a v jiných obdobných mimořádných případech, f) práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva, g) práce v dopravě, h) krmení a ošetřování zvířat, i) práce, které je možné zaměstnanci nařídít ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

pro případ kontroly, zda byly ze strany zaměstnavatele dodrženy jeho povinnosti při poskytování minimálních odpočinků mezi směny a v týdnu, přestávky v práci na jídlo a oddech, práce v den pracovního klidu, noční práce, atd.

Kromě toho, v souvislosti s koncepční novelou došlo k nahrazení slovního spojení „pracovní doby“ přesnějším termínem „směny“, když pojem „pracovní doba“ byl významově širší a nepřesně zahrnoval, jak směnu, tak i práci přesčas, což by znamenalo, že práce přesčas by se evidovala zbytečně dvakrát.

## **Kapitola 8 Odměňování zdravotnických pracovníků**

Jednou ze základních změn v oblasti odměňování zdravotnických pracovníků je v souvislosti s koncepční novelou **zapracování institutu smluvního platu přímo do zákona**. Zavedení smluvního platu v podstatě prolomila již dřívější novela ZP provedená zákonem č. 347/2010 Sb. a účinná o 1 rok dříve (tj. od 1. 1. 2011), když tato předchozí novela změnila zmocnění v § 123 odst. 6 písm. f) ZP. Na tomto základě pak vláda stanovila cestou nařízení vlády č. 564/2006 Sb. okruh zaměstnanců, se kterými může zaměstnavatel sjednat smluvní plat.

Právní úprava zmocnění v ZP však trpěla podstatnou vadou spočívající v tom, že „smluvní plat“ nebyl (jako jediná složka platu) v ZP definován. Tento nedostatek byl tedy odstraněn právě v souvislosti s koncepční novelou ZP, zejména stanovením zákonné definice smluvního platu v § 122 odst. 2 ZP.

### **Změny v kompenzaci přesčasové práce**

Vedoucí pracovníci ve zdravotnictví z hlediska svého vlastního odměňování patrně příliš nevitají změny v podobě výrazného zpřísnění možností kompenzace přesčasové práce.

Ve sféře odměňování platem znamenala koncepční novela ZP návrat zpět do r. 2006 a tehdejšího zákona č. 143/1992 Sb., o platu, když se s účinností od 1. 1. 2012 znovuzavedl právně poněkud sporný princip, že *zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas* (nový § 127 odst. 3 ZP ve znění účinném od 1. 1. 2012).

Uvedené striktní pravidlo zavedené z důvodu úspor veřejných zdrojů je třeba interpretovat tak, že typicky primářům, hlavním a vrchním sestřám, různým vedoucím pracovišť atd. nebude -

s výjimkou přesčasu konaného v noci, v den pracovního klidu a v době pracovní pohotovosti - náležit žádná kompenzace za prvních 150 hodin přesčasové práce. Na kompenzaci přesčasu tak uvedení zaměstnanci s přiznaným příplatkem za vedení „dosáhnou“ až od 151. a každé další hodiny odpracované v režimu přesčasové práce. Přiznaný příplatek za vedení tak pro některé vedoucí pracovníky ve zdravotnictví může být tak trochu Pyrrhovým vítězstvím, neboť je vykoupeno odpracováním až 150 hodin přesčasu bez jakéhokoli nároku na mzdovou kompenzaci.

U ředitelů poskytovatelů zdravotní péče je pak nový režim § 127 odst. 3 ZP ještě podstatně méně přívětivý, neboť u těchto funkcí je ze zákona automaticky přihlédnuto k veškeré práci přesčas a nárok na náhradní volno ani příplatek nebude náležit ani při dosahování zákonného maxima 416 hodin práce přesčas v kalendářním roce.

Určitou paralelou zpřísnění kompenzace přesčasu v platové sféře je též **nová dikce § 114 odst. 3 ZP pro sféru mzdovou**. Zákon je od 1. 1. 2012 založen na principu, že dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno podle odstavců nepřísluší, je-li mzda sjednána (§ 113 ZP) již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců (§ 11) v mezích celkového rozsahu práce přesčas [§ 93 odst. 4)].

Z výše uvedené citace je zřejmé, že zatímco ve sféře platové je u stanovených kategorií zaměstnanců zahrnuta kompenzace přesčasu či jeho části přímo ze zákona; ve sféře mzdové toto neplatí, neboť i zde zákon ve vztahu ke mzdě upřednostňuje dohodu. Bez příslušné dohody se zaměstnanci jim zaměstnavatel nemůže mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas jednostranně stanovit.

## **Kapitola 9 Prohlubování a zvyšování kvalifikace zdravotnických pracovníků**

Jedinou kapitolou pracovněprávní části publikace „Zdravotnická povolání“, které se nijak nedotkla koncepční novela ZP provedená zákonem č. 365/2011 Sb., je kapitola týkající se prohlubování a zvyšování kvalifikace. Tato kapitola (tj. str. 517 až 533 publikace) jsou aktuální i ke dni 30. 4. 2012.

## **Kapitola 10 Dovolená ve vztahu ke zdravotnickým pracovníkům**

Kapitoly 10.1 až 10.4 zůstávají i po koncepční novele ZP plně aktuální, nicméně vzhledem k zásadním změnám v čerpání dovolené promítnutých v souvislosti s koncepční novelou ZP do § 218 ZP se sluší doplnit původní výklad o dovolené o novou kapitolu 10.5.

## 10.5 Čerpání dovolené

Pokud pomíneme zásadní věcné změny v oblasti sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou a jejich tzv. řetězení, tak patrně další nejvýznamnější změnou přijatou v souvislosti s koncepční změnou ZP, je právě změna v čerpání dovolené. Tato změna je ryze praktická a má přímý dopad na všechny zaměstnance, samozřejmě včetně zdravotnických pracovníků.

Nová právní úprava odstranila po více než 7 letech velmi nešťastnou úpravu zavedenou do českého pracovního práva v roce 2004.<sup>4</sup> S účinností od 1. 10. 2004 totiž platil princip, že pokud neurčí zaměstnavatel (s výjimkou pro případy rodičovské dovolené), zaměstnanci dovolenou **v rozsahu do 4 týdnů ani do 31. října příštího kalendářního roku**, je dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou nebo její část první následující pracovní den. Současně platilo, že pokud nevyčerpá zaměstnanec dovolenou v rozsahu do 4 týdnů ani do konce příštího kalendářního roku, **právo na tuto dovolenou zanikalo**.

Praxe ukázala, že toto řešení, které původně mělo motivovat zaměstnance k tomu, aby donekonečna tzv. „nehrnuli“ dovolenou před sebou; a současně mělo motivovat zaměstnavatele k tomu, aby dovolenou zaměstnancům včas nařizovali, se ukázalo jako řešení velmi problematické. Především bylo nutné striktně rozlišovat mezi dovolenou v rozsahu do 4 týdnů a dovolenou nad tento rozsah, což bylo samo o sobě velmi komplikované a pro řadu zaměstnanců, kteří přirozeně nejsou povinni zabývat se výkladovými nuancemi zákona, v podstatě nepochopitelné řešení.

Navíc, mohlo docházet a také docházelo k situacím, že zaměstnanec prvním listopadovým dnem následujícího roku začal čerpat zůstatkovou dovolenou do 4 týdnů z roku předchozího, aniž o tom fakticky věděl; dokonce byl často i v práci a pracoval, ač byl – právně vzato – na dovolené.

Toto pojetí se s účinností k 1. 1. 2012 definitivně opustilo; ZP již nijak nevyčleňuje dovolenou tzv. do 4 týdnů od dovolené nad tento rozsah a především – podle nové právní úpravy – nárok na dovolenou již nemůže zaniknout.

**Klíčová změna § 218 ZP** byla schválena v této podobě:

*(1) Čerpání dovolené podle § 211 je **zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce,***

---

<sup>4</sup> ještě do dřívějšího zákoníku práce – zákona č. 65/1965 Sb., a to jeho novelou č. 436/2004 Sb.



**ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.**

(2) Nemůže-li být dovolená vyčerpána podle odstavce 1, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v odstavci 4 stanoveno jinak.

(3) **Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.**

(4) Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu **čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.**

Z uvedené citace nového znění § 218 zákoníku práce je zřejmé, že zásadně se má dovolená ze strany zaměstnavatele nařizovat tak, aby byla vyčerpána v tom kalendářním roce, za který dovolená náleží. Pouze, není-li to pro překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody možné, přichází v úvahu odsunout nařízení čerpání dovolené do následujícího kalendářního roku. V tomto případě by si však zejména zaměstnavatel měl hlídat termín 30. 6. následujícího roku, neboť nejpozději do tohoto dne musí stihnout zaměstnanci nařídit dočerpání staré dovolené z předchozího kalendářního roku. Je třeba zdůraznit, že **nařízení dovolené** je třeba striktně odlišovat od **čerpání dovolené**; tudíž i když zaměstnavatel např. dne 30. 6. písemným oznámením či jiným prokazatelným způsobem sdělí zaměstnanci, že mu určuje dočerpání zbývajících 5 dnů dovolené z loňského roku od 15. 9., pak stále platí, že zaměstnavatel stihl včas určit zaměstnanci „starou“ dovolenou, byť tato bude fakticky čerpána až za další 2,5 měsíce nebo dokonce v samém závěru roku.

Pokud by však zaměstnavatel nestihl určit dočerpání staré dovolené ani do 30. 6. následujícího roku, pak důsledkem tohoto postoje zaměstnavatele bude fakt, že dnem 1. 7. vznikne zaměstnanci právo, aby si i on sám určil termín dočerpání staré dovolené z předchozího roku. Zaměstnanec bude při realizaci tohoto svého práva vázán pouze 14denní lhůtou oznámit zaměstnavateli předem čerpání dovolené. Pokud by tedy zaměstnanec hned 1. den, tj. dnem 1. 7. využil svého práva sám si určit termín dočerpání staré dovolené z předchozího roku, pak na tuto starou dovolenou bude moci nastoupit nejdříve dnem 15. 7. Právo

určit čerpání dovolené se ovšem vztahuje výlučně na starou dovolenou z loňského roku, nikoli na dovolenou, na kterou nárok v příslušném kalendářním roce teprve vzniká (vznikl).