



Ohrožují přesčas bezpečnost práce po novele zákoníku práce?

Zdroj: shutterstock.com

Odpověď na otázku vyslovenou v titulku není jednoduchá. Jsou ovšem některá odvětví, kde přesčas ohrožují zdraví a bezpečnost práce významným způsobem. Zejména v případech, kdy se nedodrží zákoník práce který stanoví zákonné limity pro přesčasovou práci a překračuje se rozsah stanovené pracovní doby.

Potvrzují to výsledky nedávného průzkumu spolku Mladí lékaři. Z celkem 560 sloužících lékařů 88 % uvedlo, že běžně odpracují průměrně měsíčně 77 hodin přesčasů. V průzkumu se zjistily i problémy s odměňováním a pracovními úrazy. Někteří lékaři nedostávali za práci přesčas vůbec mzdu, nebo mzda byla nahrazena odměnou za pohotovostní službu nebo formou mimořádných čtvrtletních odměn. Objevily se i pracovní úrazy na zdravotnických pracovištích, kde se dříve téměř nevyskytovaly. I průzkum České lékařské komory potvrzuje neuspokojivou praxi, zejména v délce pracovní doby. Překračuje se délka pracovní směny, neboť někdy lékaři pracují průměrně 77 hodin týdně.

Je nepochybné, že se jedná o porušování zákoníku práce č. [262/2006](#) Sb.(dále ZP). Neblahou skutečností potvrzují kontrolní výsledky orgánů inspekce práce. Od roku 2018 do 19.června 2023 uložily orgány inspekce práce zaměstnavatelům v oblasti zdravotnictví 151pokut v celkové výši 9,4 miliony korun. Z toho nemocnice dostaly 43 pokud za 5,4 miliony korun. Je nepochybné, že nezákonné přesčas negativně ovlivňují bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Zákonná úprava přesčasů

Podívejme se na problémy s odměňováním lékařů, zejména v oblasti přesčasové práce, pohledem ZP a její novely, která nabývá účinnosti od 1. října 2023. Vzhledem k tomu, že práce přesčas je svým charakterem výjimečná, omezuje se možnost jejího nařizování zaměstnavatelem na 150 hodin v kalendářním roce a ponechává se větší možnost pro dohodu zaměstnavatele se zaměstnancem o dalším rozsahu práce přesčas. Práci přesčas definuje ZP v § 78 odst. 1 písm. i). Práci přesčas je 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. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Těmto zaměstnancům nelze práci přesčas nařídít. Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost. Tato právní úprava práce přesčas v § 96 odpovídá požadavku Směrnice ES č. 93/104/EC, aby týdenní pracovní doba nepřekročila pro období sedmi dnů 48 hodin. Je rovněž v souladu s Úmluvou MOP č. 1, která upravuje zkrácení pracovní doby.

Práce přesčas je výjimečná

Zaměstnavatel ji může zaměstnanci nařídít jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 i na dny pracovního klidu.

Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad 150 hodin pouze po dohodě se zaměstnancem.

Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Tato úprava umožňuje zaměstnavateli prostřednictvím nařízené práce přesčas zajistit operativně případnou naléhavou a mimořádnou potřebu práce přesčas. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas v roce se nezahrnují práce přesčas, za které bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Pro každého zaměstnance je stanoven maximální a nepřekročitelný limit 8 hodin práce přesčas za týden (případně v průměru). V kalendářním roce tak může maximální doba výkonu práce přesčas činit 416 hodin. Po odečtení nařízené práce přesčas v rozsahu 150 hodin, zbývá maximálně 266 hodin práce přesčas, jejíž výkon musí být se zaměstnancem dohodnut. Celkový rozsah přesčasové práce je zaměstnavatel povinen dle ustanovení § 99 ZP projednat s příslušným odborovým orgánem, a to i kdyby se jednalo o přesčasy na jednotlivých organizačních útvarech nebo pracovištích.

Příplatek nebo náhradní volno

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce přesčas místo příplatku. Neposkytne-li zaměstnavatel náhradní volno do konce třetího kalendářního měsíce po práci přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě uvedený příplatek.

Příklad :

Zaměstnanec odpracoval v sobotu 26. srpna 2023 šest hodin přesčasové práce. Pokud zaměstnavatel neposkytne do konce listopadu 2023 zaměstnanci náhradní volno, je povinen mu proplatit mzdu za odpracované hodiny a přesčasovou mzdu nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku zaměstnance. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec pracoval v sobotu, náleží mu ještě příplatek za práci v sobotu a v neděli a to za hodinu práce příplatek ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku. Jeho celkový příplatek by tedy byl 35 % průměrného výdělku, pokud zaměstnavatel nestanovil ve vnitřním předpisu příplatky vyšší nebo nižší.

Paušální odměna za přesčasy

ZP umožňuje podle § 114 sjednávat mzdu za předpokládanou práci přesčas určitou paušální částkou. Musí se však respektovat právo zaměstnance na dosaženou mzdu a příplatek za dobu práce přesčas. Toto ustanovení umožňuje, aby mzda za práci přesčas mohla být sjednána ve mzdě (tzv. paušalizována) nejvýše v rozsahu 150 hodin za kalendářní rok.

U vedoucích zaměstnanců je tato možnost v celkovém ročním rozsahu přesčasové práce, tedy 416 hodin za kalendářní rok. Tato úprava sleduje záměr, aby bylo možno u vedoucích zaměstnanců ujednáním (v kolektivní smlouvě, v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě, např. v manažerské) zjednodušit postup mzdové kompenzace práce přesčas tím, že mzda by byla sjednávána již s přihlédnutím k případné práci přesčas, aniž by bylo nutno předem jednoznačně vymezovat složku mzdy a kalkulovat její výši s ohledem na povinnost zaměstnavatele uspokojit právo zaměstnance na mzdu za práci přesčas.

Vedoucími zaměstnanci se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny (§ 11 ZP). V podmínkách zdravotnictví jsou to např. primáři. Paušální příplatky za přesčasovou práci nemůže zaměstnavatel stanovit jednostranným opatřením, např. ve vnitřním předpise podle § 305 ZP. Možnost sjednání je součástí smluvní volnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, zaměstnanec s tím tedy musí vyslovit souhlas.

Pomůže novela zákoníku práce?

Ani provozní důvody a nedostatek lékařů nemohou být omluvou pro systematické porušování ZP. Potvrzují to výsledky průzkumu, které jsme uvedli v úvodu našeho vysvětlení. Vedení zdravotnických zařízení, zejména nemocnic, by měla volit vhodná opatření, jako je účinná organizační práce, směnné střídání, omezení přesčasů, úprava pracovní doby, aby se neporušovala práva lékařů a ostatních zdravotnických pracovníků. Účinná opatření obsahuje novela ZP. Jedná se o legislativní návrat k dřívější právní úpravě v ZP (dříve zrušený § 93a), podle něhož mohl být rozsah přesčasové práce ve zdravotnictví navýšen.

Novela opětovně stanoví podmínky pro zvýšení přesčasové práce ve zdravotnictví.. Další dohodnutou prací přesčas ve zdravotnictví se rozumí práce v nepřetržitém provozu spojená s poskytováním zdravotních služeb poskytovatelem lůžkové péče nebo poskytovatelem zdravotnické záchranné služby.

Nový § 93a zák. práce umožňuje lékařům, zubním lékařům, farmaceutům a zdravotnickým pracovníkům nelékařského zdravotnického povolání dohodnout si písemně se zaměstnavatelem další práci přesčas výše do průměrné výše 8 hodin týdně, u zaměstnanců zdravotnické záchranné služby do průměrné výše 12 hodin týdně. Tato „navíc“ práce přesčas může být dohodnutá na období 26, nebo kolektivní smlouvou až na 52 týdnů po sobě jdoucích. Uvedení pracovníci ve zdravotnictví tak mohou vykonávat až 16 hodin práce přesčas týdně, za rok tedy 832 hodin.

Jen písemná dohoda

Novela ZP stanoví další podmínky pro platnost dohody. Musí být sjednána písemně (jinak je neplatná), nesmí být sjednána v prvních 12 týdnech ode dne vzniku pracovního poměru a na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích. Okamžitě a bez udání důvodu lze tuto dohodu písemně zrušit v průběhu 12 týdnů od jejího sjednání. Dohoda může být vypovězena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku. Pokud nebyla výpovědní doba sjednána kratší, činí 2 měsíce, a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance ve zdravotnictví.

Ochrana zaměstnanců

Nový § 93a ZP chrání ve smyslu směrnice ES zaměstnance. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance nutit k sjednání dohody. Pokud by zaměstnanec dohodu nesjednal, nesmí být vystaven jakémoliv újmě. Právě z důvodu ochrany zaměstnanců je zachována platnost ostatních ustanovení ZP vztahujících se k práci přesčas. Do této oblasti patří i nová povinnost zaměstnavatele. Musí vést evidenci o zaměstnancích, kteří vykonávají další dohodnutou přesčasovou práci.

Správní delikty zaměstnavatelů

Na úseku pracovní doby, zejména při uplatňování přesčasové práce, mohou se zaměstnavatelé dopustit řady správních deliktů, jak potvrzují výsledky výše uvedeného průzkumu. Proto je vždy vhodné respektovat příslušná zákonná ustanovení. Za porušení ZP (správní delikt) se podle § 28 odstavec 1 písm. o), p),q),r), s), zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce např. považuje, jestliže zaměstnavatel: nařídí zaměstnanci práci přesčas i když neexistují vážné provozní důvody (možná pokuta až do částky 2 milionů korun), nařídí zaměstnanci práci ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze ZP (pokuta rovněž až do částky 2 milionu korun), vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce (pokuta do částky jednoho milionu korun), poruší zákaz zaměstnávat těhotné ženy prací přesčas (pokuta do částky jednoho milionu korun), zaměstná mladistvé zaměstnance prací přesčas (pokuta do částky 2 milionu korun).

Pokutu do částky jednoho milionu korun může dostat zaměstnavatel, který neposkytne zaměstnancům příplatek za práci přesčas nebo náhradní volno za tuto práci (§ 26 odstavec 1 písm.e) zákona č. [251/2005](#) Sb.) Orgán inspekce práce je oprávněn zakázat (omezit) výkon práce přesčas vykonávané podle § 93a ZP (§ 4 odstavec 1 písm.l), § 5 odstavec 1 písm.n) a § 7 odstavec 1 doplnění bodu 2 písm.j) zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce. V těchto případech je orgán inspekce práce rovněž oprávněn vydat rozhodnutí o zákazu práce přesčas vykonávané podle § 93a ZP.



JUDr. Ladislav Jouza,
advokát a rozhodce pracovních sporů