

## **Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví**

– dodržení maximálního limitu práce přesčas ve zdravotnictví od 1.1.2014

V souladu k implementaci práva EU do právních předpisů ČR byla k 1. 1. 2007 zrušena pracovní pohotovost na pracovišti zaměstnavatele. V té době se toto negativně projevilo především v nemocnicích a v zařízeních zdravotnické záchranné služby, neboť nebyl dostatek připravených specialistů ve všech oborech z téhož dopadu implementace práva EU pro zdravotnická povolání. Pro následnou nezbytnou kompenzaci byla přijata právní úprava **další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví** s doprovodnou úpravou režimových opatření k dočasnému řešení **od 1. 10. 2008 do 31. 12. 2013** (zákon č. 294/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů). Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví byla práce v nepřetržitém provozu spojená s příjmem, léčbou, péčí nebo se zajištěním přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává lékař, zubní lékař, farmaceut a zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém pracovním režimu. Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví nesměla přesáhnout v průměru 8 hodin týdně a v případě zaměstnance zdravotnické záchranné služby v průměru 12 hodin týdně. Úprava navýšení práce přesčas na přechodnou dobu byla přijata jako zcela mimořádné mezní opatření pro vytvoření stabilizace odborníků a naplnění podmínek pro zajištění zdravotní péče na pracovištích s nepřetržitým provozem s vědomím, že práce přesčas je negativním prvkem z hlediska bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců, je snížením bezpečného poskytování zdravotních služeb i negativním vlivem na soulad mezi pracovním a rodinným životem zaměstnance.

V roce 2013 byla projednaná vedením Ministerstva zdravotnictví (dále jen „MZ“) analýza vývoje pracovní doby ve zdravotnictví a hodnocení dalších faktorů ovlivňujících zajištění nepřetržitých provozů u poskytovatelů zdravotních služeb. Na tomto základě byl v červnu 2013 předložený ministrem zdravotnictví legislativní podnět na Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) k rozšíření možností přiznání smluvních platů již od 11. platové třídy, jako pomocný faktor ovlivňující zajištění provozu a stabilizaci zejména lékařů. Možnost sjednávání smluvních platů s lékaři, a to podle dosavadní úpravy až od 13. platové třídy, se kladně projevila ve skutečné potřebě práce přesčas, neboť její délka je předem sjednaná a zohledněna ve smluvním platu. Tím bylo sledováno, aby možnost sjednávání smluvních platů byla i u lékařů zejména ve 12. platové třídě, neboť pracují převážně na odborných zdravotnických pracovištích s nepřetržitým provozem. Současně by s tím vznikl i další prostor při kolektivním vyjednávání a pro jejich stabilizaci. Z psychologického hlediska by byla se zaměstnancem dojednána konečná částka měsíčního platu s určením limitu práce přesčas a s dalšími skutečnostmi pro práci v nepřetržitém režimu práce, což mnohdy zastihuje i shodnou výši platu členěnou na jednotlivé její složky.

Následně listopadu 2014, po opakovaném jednání předmětného problému na jednání pracovního týmu pro zdravotnictví RHSD, předložil ministr zdravotnictví nový legislativní podnět na MPSV k prodloužení možnosti za stávajících podmínek další dohodnuté práce ve zdravotnictví o další 2 roky. Prodloužení výjimky v oblasti pracovní doby ve zdravotnictví pro některé skupiny

zdravotnických pracovníků částečně popírá původní účel pouze přechodného řešení pro vytvoření prostoru u zaměstnavatelů za účelem přijetí opatření ke stabilizaci a naplnění pracovišť potřebnými zdravotnickými odborníky a snahu těch zaměstnavatelů, kteří důsledně řešili flukuační problém. Avšak pro možné nedořešené případy a skutečné potřeby dalších lékařů u některých poskytovatelů zdravotní péče a konečné dořešení přetrvávajícího problému se požadovalo prodloužení původní výjimky pouze o 2 roky s vědomím, že neoddelitelné je přijetí všech opatření pro bezpečnou práci a ochranu zdraví zaměstnanců. Odměňování práce přesčas je ekonomicky navýšené a vyšší podíl práce přesčas se promítá do výše průměrného výdělku a tím i do dalších částí odměňování (náhrad platu nebo mzdy).

Oba uvedené podněty musí být upraveny zákonem, a to novelou zákoníku práce, s věcnou příslušností přípravy a koordinace projednávání MPSV. K tomuto řešení se uskutečnilo jednání zástupců MZ a MPSV dne 14. 1. 2014 na úrovni náměstků ministrů se závěrem, že ze strany MPSV ani ze strany MZ nevzniká nadále žádný problém pro řešení podnětu k prodloužení přechodné výjimky, tj. možnosti využití § 93a zákoníku práce o další 2 roky. Obě strany mají návrh zákona před dokončením a bude se čekat na potvrzení zájmu po nástupu nového ministra zdravotnictví s projednáním se zástupci zaměstnanců, zaměstnavatelů a dotčených stavovských organizací za zdravotnictví. Takto byla i předložena informace panu ministrovi a předmětný problém je programem jednání pracovního týmu pro zdravotnictví RHSD dne 21. 3. 2014.

Od 1. ledna 2014, až do doby případného přijetí nové právní úpravy, je možná práce přesčas ve zdravotnictví pouze podle obecné úpravy pro všechny zaměstnance v ČR (viz názorná tabulka).

## Příloha

V Praze dne 12. 3. 2014

Zpracovala: PhDr. M. Štilcová

Schválil: Mgr. et Mgr. et Mgr. I. Beneda, ředitel odboru PER



## Přesčasy

podle zákoníku práce obecně, ve zdravotnictví za rok 2013 a 2014

	Do 31. 12. 2013	Od 1. 1. 2014	Rozdíl/kalendářní rok
Obecně za kalendářní rok (§ 93 odst. 2 ZP)	maximálně 150 hodin	maximálně 150 hodin	není
Práce přesčas obecně+dohoda zaměstnavatel/zaměstnanec (§ 93 odst. 2, 3 ZP)	maximálně 416 hodin	maximálně 416 hodin	není
Ve zdravotnictví v nepřetržitém provozu (obecně+dohoda zaměstnavatel / zaměstnanec) (§ 93 odst. 2, 3 a § 93a odst. 3 ZP)*	maximálně 832 hodin	maximálně 416 hodin	416 hodin
Ve zdravotnictví - Zdravotnické záchranné služby (obecně+dohoda zaměstnavatel / zaměstnanec) (§ 93 odst. 2, 3 a § 93a odst. 3 ZP)*	maximálně 1040 hodin	maximálně 416 hodin	624 hodin

\* po 1. 1. 2014 dle § 93 odst. 2 a 3 ZP

