

**PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY**

**POSLANECKÁ SNĚMOVNA**

**9. volební období**

Návrh poslanců ... na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,  
ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

N á v r h

## ZÁKON

ze dne.....2023,

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

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

### ČÁST PRVNÍ

#### Změna zákoníku práce

#### Čl. I

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb., zákona č. 121/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 286/2009 Sb., zákona č. 320/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 185/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 466/2011 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 385/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 155/2013 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 101/2014 Sb., zákona č. 182/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 205/2015 Sb., zákona č. 298/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 264/2016 Sb., zákona č. 298/2016 Sb., zákona č. 460/2016 Sb., zákona č. 93/2017 Sb., zákona č. 99/2017 Sb., zákona č. 148/2017 Sb., zákona č. 202/2017 Sb., zákona č. 203/2017 Sb., zákona č. 206/2017 Sb., zákona č. 222/2017 Sb., zákona č. 292/2017 Sb., zákona č. 310/2017 Sb., zákona č. 181/2018 Sb., zákona č. 32/2019 Sb., zákona č. 366/2019 Sb., zákona č. 285/2020 Sb., zákona č. 248/2021 Sb., zákona č. 251/2021 Sb., zákona č. 330/2021 Sb., zákona č. 363/2021 Sb., zákona č. 358/2022 Sb., zákona č. 432/2022 Sb., zákona č. 167/2023 Sb. a zákona č. 281/2023 Sb., se mění takto:

1. Za § 83 se vkládá nový § 83a, který včetně poznámek pod čarou č. 120 a 121 zní:

#### „§ 83a

Délka pracovní doby zaměstnance v nepřetržitém provozu spojená s poskytováním zdravotních služeb poskytovatelem lůžkové péče nebo poskytovatelem zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává lékař, zubní lékař nebo farmaceut<sup>120)</sup> nebo zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém pracovním režimu<sup>121)</sup> (dále jen „zaměstnanec ve zdravotnictví“), nesmí přesáhnout 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích.

<sup>120)</sup> Zákon č. 95/2004 Sb.

<sup>121)</sup> Zákon č. 96/2004 Sb.

2. Za § 90a se vkládá nový § 90b, který zní:

„§ 90b

V případě, že zaměstnanci ve zdravotnictví v důsledku délky pracovní doby vyplývající z použití § 83a nebude poskytnut ani zkrácený nepřetržitý denní odpočinek podle § 90 odst. 2, je zaměstnavatel povinen mu poskytnout bezprostředně po skončení pracovní doby nepřetržitý denní odpočinek, který tvoří doba neposkytnutého nepřetržitého denního odpočinku a na něho bezprostředně navazující doba nepřetržitého denního odpočinku podle § 90 odst. 1. Odpočinek podle předchozí věty nesmí být zkrácen.“.

3. V § 92 se doplňuje odstavec 6, který zní:

„(6) Je-li zaměstnanci ve zdravotnictví poskytnut nepřetržitý denní odpočinek podle § 90b, který je součástí nepřetržitého odpočinku v týdnu podle § 92 odst. 1, musí na tento odpočinek bezprostředně navazovat nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 24 hodin. V tomto případě nesmí být nepřetržitý odpočinek v týdnu zkrácen podle odstavce 4.“.

4. V § 363 se za text „90a,“ vkládá text „90b,“.

## ČÁST DRUHÁ

### Změna zákona o inspekci práce

#### Čl. II

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 230/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 213/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 281/2009 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 350/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 64/2014 Sb., zákona č. 136/2014 Sb., zákona č. 247/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 81/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 88/2016 Sb., zákona č. 93/2017 Sb., zákona č. 205/2017 Sb., zákona č. 206/2017 Sb., zákona č. 225/2017 Sb., zákona č. 327/2017 Sb., zákona č. 176/2019 Sb., zákona č. 285/2020 Sb., zákona č. 250/2021 Sb., zákona č. 284/2021 Sb., zákona č. 358/2022 Sb., zákona č. 172/2023 Sb. a zákona č. 281/2023 Sb., se mění takto:

1. V § 15 odst. 1 písm. a) a v § 28 odst. 1 písm. a) se za slova „délku směny“ vkládají slova „nebo délku pracovní doby“.

2. Poznámka pod čarou č. 45 zní:

<sup>45)</sup> § 83 a 83a zákoníku práce.

§ 4, 10, 13, 16, 20 a 22 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.“.

## ČÁST TŘETÍ

### **Změna zákona č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony**

#### Čl. III

V čl. XVI zákona č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, se číslo „2029“ nahrazuje číslem „2024“.

## ČÁST ČTVRTÁ

### ÚČINNOST

#### Čl. IV

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2024.

# Důvodová zpráva

## Obecná část

### 1. Zhodnocení platného právního stavu

V současné době se na oblast zdravotnictví v souvislosti s úpravou pracovní doby a doby odpočinku aplikuje obecná právní úprava obsažená v části čtvrté zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, přičemž jedinou výjimku z obecně nastavených minimálních standardů obsažených v této části zákoníku práce představuje s účinností od 1. 10. 2023 do zákoníku práce znovuzavedený § 93a, který upravuje tzv. další dohodnutou práci přesčas ve zdravotnictví.

### 2. Vysvětlení nezbytnosti navrhované právní úpravy

Zákonem č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, byl do zákoníku práce znovuzaveden institut další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví, který byl v České republice již aplikován v letech 2008 až 2013 (tehdy jako reakce na zrušení institutu pracovní pohotovosti na pracovišti). Zavedení další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví s účinností od 1. 10. 2023 umožnilo na základě individuální dohody se zaměstnancem zdvojnásobení, resp. u určitých zdravotnických profesí až zdvojnásobení stávajícího zákonného limitu práce přesčas, což vyvolalo širokou diskusi mezi odbornou veřejností v sektoru zdravotnictví, která probíhá intenzivně již více než dva měsíce. Zástupci lékařů a dalších zaměstnanců pracujících ve zdravotnictví (např. Sekce mladých lékařů České lékařské komory, odborové organizace působící ve zdravotnictví) a zástupci managementů nemocnic i Ministerstva zdravotnictví po vzájemných jednáních dospěli ke shodě na potřebě některých změn v organizaci práce v nemocnicích a s tím souvisejících změn v právní úpravě pracovní doby a doby odpočinku v zákoníku práce.

Klíčovým tématem plynoucím z těchto diskusí se stal požadavek, aby právní úprava umožnila výkon práce nepřetržitě až po dobu 24 hodin pro vybrané zaměstnance ve zdravotnictví. Stávající právní úprava obsažená v zákoníku práce přitom takto dlouhý nepřetržitý výkon práce neumožňuje obecně, ani vybraným skupinám zaměstnanců s ohledem na nutnost poskytnout zaměstnancům nepřetržitý denní odpočinek v rámci doby 24 hodin po sobě jdoucích. Jak z pohledu zajištění poskytování zdravotních služeb jednotlivými zaměstnanci v nepřetržitém provozu v nemocnicích (zejm. lůžková oddělení, urgentní příjmy, lékařská pohotovostní služba, laboratorní a vyšetřovací služby), tak z pohledu rozvržení pracovní doby jednotlivým zaměstnancům ve zdravotnictví, se přitom jeví takové uspořádání jako optimální model, který napomáhá managementu nemocnice zajistit zdravotní služby o pacienty mimo standardní denní dobu a o víkendech. Zároveň pak tento model podporuje dosažení lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem zaměstnanců tím, že koncentruje jejich pracovní dobu do menšího počtu dnů, než kdyby tito zaměstnanci pracovali např. pouze v 8hodinových nebo ve 12hodinových směnách s možností následného výkonu práce přesčas ve výjimečných neplánovaných a nahodilých případech, avšak vždy s maximálním limitem výkonu práce 16 hodin (kombinace délky směny a výkonu práce přesčas), neboť za současné právní úpravy je třeba i v oblasti zdravotnictví zaměstnancům vždy podle § 90 odst. 2 zákoníku práce poskytnout nepřetržitý denní odpočinek alespoň v rozsahu 8 hodin po sobě jdoucích v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Navrhovaná právní úprava se tedy jeví jako další vhodná a zdravotnickou obcí požadovaná alternativa zajištění organizace práce v nemocnicích, přičemž jejím hlavním efektem je vznik většího časového rozsahu kumulovaného odpočinku (volna), který mohou tito

zaměstnanci lépe využít pro dostatečný odpočinek a regeneraci nebo pro kvalitnější využití času v rámci různorodých aktivit jejich soukromého života.

### **3. Principy nové právní úpravy**

Navrhovaná právní úprava obsahuje možnost až 24hodinového soustavného výkonu práce, který představuje kombinace směny (jejíž maximální délka bude dle obecné právní úpravy obsažené v § 83 zákoníku práce 12 hodin) a na ní ve výjimečných, nepředvídatelných a nahodilých situacích navazující práce přesčas, kterou nebude možno předem v rozvrhu směn plánovat a rozvrhovat ji, nebo jen práce přesčas, a to z důvodu, aby jednak pokrýval období 24 hodin standardního výkonu práce spočívajícího v poskytování zdravotních služeb pacientům, popřípadě dobu připravenosti na pracovišti k možnému poskytování zdravotních služeb pacientům.

Na možnost využití takto významně prodloužené délky pracovní doby se reaguje v ustanoveních o minimálním nepřetržitém denním odpočinku a odpočinku v týdnu tak, aby byla zaměstnancům následně garantována dostatečně dlouhá časově souvislá doba odpočinku. Rovněž se na tuto skutečnost reaguje v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, aby v případě porušení těchto pravidel zaměstnavatelem, bylo možné jej za to sankcionovat.

V návrhu je rovněž akceptován jeden z hlavních požadavků zástupců zaměstnanců ve zdravotnictví, který s výše zmíněnou navrhovanou právní úpravou nedílně souvisí, spočívající ve zrušení institutu další dohodnuté práce přesčas zavedené do zákoníku práce s účinností od 1. 10. 2023 prostřednictvím právní úpravy obsažené v § 93a.

### **4. Odůvodnění návrhu na vyslovení souhlasu Poslaneckou sněmovnou v prvním čtení**

S ohledem na naléhavou potřebu zajištění pracovních podmínek lékařů a další zaměstnanců ve zdravotnictví umožňující na jedné straně efektivní sladování pracovního a rodinného života a na straně druhé zajištění dostupnosti zdravotních služeb, kdy je nutné návrh zákona vzhledem k nepříznivé situaci ve zdravotnictví přijmout bezodkladně, tj. s účinností od 1. 1. 2024, se navrhuje, aby s návrhem zákona byl vysloven souhlas Poslaneckou sněmovnou Parlamentu České republiky v prvním čtení podle § 90 odst. 2 zákona č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny, ve znění pozdějších předpisů.

### **5. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s ústavním pořádkem České republiky, mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, s předpisy Evropské unie, judikaturou soudních orgánů Evropské unie a obecnými právními zásadami práva Evropské unie a judikaturou ESLP**

Návrh zákona je v souladu s Ústavou České republiky a s Listinou základních práv a svobod, stejně jako s ostatními právními předpisy. S ohledem na možný rozsah výkonu práce přesčas podle § 93a povede vypuštění tohoto ustanovení k posílení rovnosti mezi oblastí zdravotnictví a ostatními profesemi, jelikož se užije shodná obecná právní úprava obsažená v části čtvrté zákoníku práce.

Navrhovaná právní úprava není v rozporu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána.

Návrh zákona neodporuje právním předpisům Evropské unie, judikatuře soudních orgánů Evropské unie a obecným právním zásadám práva Evropské unie.

Návrh právní úpravy byl v souvislosti s možností využití takto široké výjimky z článku 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „směrnice o pracovní době“), konzultován přímo s Evropskou komisí. Ta potvrdila možnost nepřetržitého výkonu práce až 24 hodin po sobě jdoucích při současném splnění poměrně striktních podmínek vyplývajících z článku 17 odst. 2 a 3 směrnice o pracovní době a z judikatury Soudního dvora Evropské unie k článkům 3 a 17 směrnice o pracovní době.

Zástupci Evropské komise odkazují na Sdělení Komise „Interpretační sdělení o směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (2023/C 143/06)“.

Zde se s ohledem na nutnost poskytnutí rovnocenné náhradní doby odpočinku při zkrácení denního odpočinku uvádí, že Soudní dvůr Evropské unie učinil v rozsudku ve věci C-151/02, Jaeger (body 94 až 96) závěr, že rovnocenné náhradní doby odpočinku musí následovat bezprostředně po pracovní době, kterou mají nahradit, jelikož doby odpočinku musí nejen po sobě následovat, ale též následovat přímo po pracovní době. K zajištění bezpečnosti, jakož i účinné ochrany zdraví pracovníka proto musí být učiněno opatření jakožto obecné pravidlo k pravidelnému střídání pracovní doby a doby odpočinku. Naproti tomu řada vykonaných pracovních dob, aniž by mezi nimi byly vloženy doby nezbytného odpočinku, může v daném případě způsobit zaměstnanci újmu nebo přinejmenším nebezpečí přetížení jeho fyzických schopností, což též ohrožuje jeho zdraví a bezpečnost, takže doba odpočinku přiznaná po zmíněné době nemůže řádně zajistit ochranu dotčených zájmů.

Z tohoto závěru Soudního dvora Evropské unie pak Evropská komise v rámci svého nezávazného právního výkladu evropských předpisů v Interpretačním sdělení dovozuje, že členské státy mohou za určitých okolností umožnit odklad (ačkoli pouze dočasně) celé minimální doby denního odpočinku či její části, avšak pouze za předpokladu, že zaměstnanci budou poskytnuty veškeré hodiny odpočinku, na něž má nárok, v následujícím období společně se standardním denním odpočinkem v jednom celku.

## **6. Předpokládaný hospodářský a finanční dosah navrhované právní úpravy na státní rozpočet, ostatní veřejné rozpočty a na podnikatelské prostředí České republiky**

Finanční dopady není možné předem přesně zjistit a kvantifikovat, ovšem s ohledem na charakter navrhovaných změn nelze předpokládat, že by došlo k významným dopadům na výdajovou stránku veřejných rozpočtů. V první řadě je nutné zdůraznit, že navrhované změny toliko rozšiřují kompetence zaměstnavatele při organizaci práce zaměstnanců a nezbavují jej kontroly nad mzdovými náklady a podmínkami, za nichž vznikají. Omezením limitu možného výkonu práce přesčas ve zdravotnictví může dojít v rámci sektoru zdravotnictví pomocí vhodného rozvrhování pracovní doby dle nové právní úpravy k ušetření finančních prostředků, které by byly vynakládány za výkon práce přesčas. Tomu by tak bylo pouze ovšem za předpokladu, že by práce, kterou pokrývala práce přesčas, byla zajišťována zaměstnanci v rámci jejich pracovní doby rozvrhované do směn, nikoliv prostřednictvím výkonu práce přesčas, byť dle navrhované právní úpravy ve sníženém rozsahu oproti současné právní úpravě.

## **7. Zhodnocení sociálních dopadů, včetně dopadů na specifické skupiny obyvatel, zejména osoby sociálně slabé, osoby se zdravotním postižením a národnostní menšiny, dopadů na ochranu práv dětí a dopadů na životní prostředí**

Navrhovaná právní úprava bude mít pozitivní dopad na zaměstnance ve zdravotnictví, neboť jednak omezí rozsah možného výkonu práce přesčas a jednak zavede takovou organizaci práce, která umožní výrazně lépe sladit pracovní a soukromý život. Navrhované změny ostatně sami zaměstnanci ve zdravotnictví požadují a slibují si od nich výrazné zlepšení jejich pracovních podmínek a well-beingu, což se může zprostředkovaně projevit rovněž v kvalitě péče o pacienty, tj. ve zlepšení situace všech obyvatel, kterým je poskytována zdravotní péče.

## **8. Zhodnocení současného stavu a dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k zákazu diskriminace rovnosti mužů a žen a ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů**

Současná ani navrhovaná právní úprava nemá přímé dopady ve vztahu k zákazu diskriminace a rovnosti mužů a žen. Navrhovaná právní úprava nepřináší nové dopady do oblasti ochrany osobních údajů.

## **9. Zhodnocení korupčních rizik**

Navrhovaná právní úprava nepřináší nové postupy, které by již nebyly v současnosti regulovány právními předpisy, a nezakládá tak ani nová korupční rizika.

## **10. Zhodnocení dopadů na bezpečnost nebo obranu státu**

Navrhovaná právní úprava nemá přímé dopady na bezpečnost nebo obranu státu.

## **11. Zhodnocení dopadů na rodiny, zejména s ohledem na plnění funkcí rodiny, s ohledem na počet vyživovaných členů, na případnou přítomnost hendikepovaných členů a rodiny samoživitelů, rodiny se třemi a více dětmi a další specifické životní situace, dále s ohledem na posílení integrity a stability rodiny a posílení rodinné harmonie, lepší rovnováhy mezi prací a rodinou a na posílení mezigeneračních a širších příbuzenských vztahů**

Navrhovaná právní úprava bude mít velmi pozitivní dopad na možnost sladování soukromého a pracovního života, tj. i na posilování stability rodiny a rodinné harmonie. Je tomu tak jednak z důvodu omezení maximálních limitů možného výkonu práce přesčas a jednak umožněním větší flexibility při určování výkonu práce zaměstnanců ve zdravotnictví, jejímž prostřednictvím bude možno trávit podstatně delší nepřerušované úseky soukromými a rodinnými aktivitami. Tím lze očekávat i zprostředkovaný pozitivní dopad na mezigenerační a širší příbuzenské vztahy, neboť část rodin v podobě zaměstnanců ve zdravotnictví bude spokojenější a nepřepracovaná.

## **12. Zhodnocení územních dopadů, včetně dopadů na územní samosprávné celky**

Návrh právní úpravy má pozitivní dopad na územní samosprávné celky, neboť se jeho prostřednictvím zajistí dostupnost a vyšší kvalita lékařské péče v rámci jednotlivých územních samosprávných celků.



### **13. Zhodnocení souladu navrhovaného řešení se zásadami tvorby digitálně přívětivé legislativy, včetně zhodnocení rizika vyloučení nebo omezení možnosti přístupu specifických skupin osob k některým službám v důsledku digitalizace jejich poskytování**

Zásady pro tvorbu digitálně přívětivé legislativy nejsou navrhovanou právní úpravou dotčeny.

## **II. Zvláštní část**

### **K čl. I (změna zákoníku práce)**

#### **K bod 1 (§ 83a)**

Navrhuje se v novém § 83a stanovit pro stanovený okruh zaměstnanců ve zdravotnictví oproti obecné právní úpravě flexibilnější omezení v podobě limitace maximální možné délky nepřetržitého úseku pracovní doby zaměstnance (tj. směna + práce přesčas, nebo jen práce přesčas), v rámci které může zaměstnanec kontinuálně vykonávat práci nebo čekat na pracovišti na možný výkon práce (srov. § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce), a to v celkové délce nejvýše 24 hodin počítané během cyklu 26 hodin po sobě jdoucích. Takto dlouhý cyklus byl zvolen s ohledem na zákonnou povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přestávku v práci na jídlo a oddech podle § 88 zákoníku práce. Při 24hodinové pracovní době je nutné poskytnout alespoň 3 přestávky v práci, každá v délce nejméně 30 minut. Pokud by uvedený 26hodinový cyklus nebyl výslovně uveden, nebylo by možné vykonávat práci až v rozsahu 24 hodin (poskytnuté přestávky by zkrátily možnost vykonávat práci jen na rozsah 22,5 hodin). V případě, že se poskytuje místo přestávky v práci na jídlo a oddech jen přiměřená doba na oddech a jídlo, která se plně započítává do pracovní doby, tak to nemá žádný vliv na možnou délku pracovní doby (tj. pracovní doba může činit i v tomto případě maximálně 24 hodin v rámci tohoto cyklu). V návrhu jsou tak zohledněny obě možné varianty. Nutno dodat, že 26hodinový cyklus započne běžet zpravidla v okamžiku začátku směny zaměstnance.

Při rozvrhování stanovené týdenní pracovní doby (případně kratší pracovní doby) zaměstnance do směn bude možné kombinovat různé délky směn, a to např. v rozsahu 8 nebo 12 hodin, tak jako je tomu u ostatních zaměstnanců v rámci obecné právní úpravy v zákoníku práce. Na předem rozvržené směny však bude moci ve výjimečných, předem neplánovaných případech (srov. § 93 odst. 1 zákoníku práce) navazovat výkon práce přesčas, a to až do výše uvedeného celkového rozsahu pracovní doby v délce 24 hodin během cyklu 26 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnavatel tak při určování výkonu práce těchto zaměstnanců tak nebude při splnění veškerých zákonem stanovených podmínek již limitován minimálním nepřetržitým denním odpočinkem v rozsahu alespoň 8 hodin po sobě jdoucích v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, tj. maximálním rozsahem výkonu práce 16 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Při této aplikaci rozsahu pracovní doby a poskytování nezbytných dob nepřetržitého denního odpočinku a odpočinku v týdnu (viz níže) může zaměstnanec v jednotlivém týdnu maximálně odpracovat přibližně 64 až 84 hodin (konkrétní týdenní rozsah je podmíněn kombinací délek jednotlivých směn, konkrétního rozsahu práce přesčas a nezbytné doby nepřetržitých odpočinků, ať už ve standardní nebo zkrácené délce).

Je nutné zdůraznit, že realizace takového rozsahu pracovní doby za týden je pochopitelně podmíněna nerovnoměrným rozvržením pracovní doby zaměstnance na jednotlivé týdny (§ 78

odst. 1 písm. m) zákoníku práce) a zároveň dodržení zákonných limitů stanovené týdenní pracovní doby (§ 79 zákoníku práce), vyrovnávacího období (§ 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce, práce přesčas (§ 93 zákoníku práce) a doby odpočinku (§ 90, nový § 90b a § 92 zákoníku práce). Není proto možné, aby zaměstnanec ve zdravotnictví ve výše popsáném rozsahu pracovní doby za týden pracoval kontinuálně a běžně v rámci dlouhých časových období (např. celoročně). Je také potřebné vždy zohlednit charakter práce přesčas.

### **K bodu 2 (§ 90b)**

V návrhu se reaguje na možnost delší pracovní doby zaměstnance ve zdravotnictví, než jakou připouští stávající právní úprava (v současné době je možné vykonávat práci v rozsahu až 16 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, tj. například v maximálně 12hodinové směně spolu s 4 hodinami práce přesčas při 8hodinovém zkráceném nepřetržitém denním odpočinku podle § 90 odst. 2 zákoníku práce).

Návrh nově stanoví, že pokud z důvodu delší pracovní doby dojde ke zkrácení nepřetržitého denního odpočinku pod rozsah 8 hodin, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradní dobu denního odpočinku (11 - „X“ hodin), a to ihned po skončení pracovní doby, na což pak bude časově bezprostředně navazovat nepřetržitý denní odpočinek ve standardní (nezkrácené) délce. Tento celkový odpočinek již nebude možné znovu zkrátit. Při této právní úpravě se zároveň reflektuje závěr Soudního dvora EU v případě Norbert Jaeger (C-151/02), ve kterém soud stanovil časový okamžik, kdy se má poskytnout náhradní doba zkráceného nepřetržitého denního odpočinku, tj. bezprostředně po vykonané pracovní době.

Například zaměstnanec bude nepřetržitě vykonávat práci po dobu 22hodin (12hodinová směna + 10 hodin práce přesčas), čímž bude mít zkrácen nepřetržitý denní odpočinek pouze na 2hodiny. Ihned po skončení výkonu práce mu pak bude muset být poskytnuta doba náhradního odpočinku v délce 9 hodin (11h – 2h = 9h) a po jejím skončení bude bezprostředně následovat nepřetržitý denní odpočinek ve standardní délce 11 hodin (§ 90 odst. 1 zákoníku práce). Z uvedeného vyplývá, že daný zaměstnanec po skončení pracovní doby bude čerpat nepřetržitě alespoň 20 hodin denního odpočinku (9 hodin činí náhradní doba denního odpočinku, na což navazuje 11hodinový standardní denní odpočinek). Návrh dále garantuje zaměstnanci, že takto poskytnutý denní odpočinek nebude možné ze strany zaměstnavatele za žádných okolností zkrátit (např. nařízením další práce přesčas).

### **K bodu 3 (§ 92)**

Navrhuje se zohlednit délku nepřetržitého denního odpočinku poskytovaného podle § 90b zákoníku práce v případě, že bude součástí nepřetržitého odpočinku v týdnu, a to dle nové koncepce tohoto odpočinku účinné od 1. 1. 2024 (nově se tento odpočinek skládá z nepřetržitého denního odpočinku a 24hodinového nepřetržitého odpočinku). V návrhu se opět garantuje zaměstnanci, že nebude možné takto poskytnutý odpočinek v týdnu ze strany zaměstnavatele zkrátit.

### **K bodu 4 (§ 363)**

Do výčtu ustanovení zákoníku práce, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, se doplňuje nový § 90b, jelikož uvedené ustanovení je transpoziční ve vztahu ke směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, konkrétně pak k jejímu článku 3 ve spojení s článkem 17 odst. 2 a 3.

### **K čl. 2 (změna zákona o inspekci práce)**

### **K bodu 5 a 6 (§ 15 a 28)**

Navrhuje se úprava skutkových podstat v § 15 a § 28 zákona o inspekci práce, aby bylo možné sankcionovat nedodržení maximální délky pracovní doby ve zdravotnictví, resp. pravidel uvedených v § 83a zákoníku práce.

### **K čl. 3 (změna zákona č. 281/2023 Sb.)**

Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, zavedl s účinností od 1. 10. 2023 institut další dohodnuté práce přesčas pro zákonem stanovený okruh zaměstnanců ve zdravotnictví, kteří pracují v nepřetržitém provozu v nemocnicích. Uvedená právní úprava již v zákoníku práce figurovala v období let 2008 až 2013 (zákon č. 294/2008 Sb.). Současná právní úprava je s tou předchozí shodná nejen věcnou úpravou (byl pouze aktualizován osobní rozsah úpravy), ale i omezenou účinností její aplikace (do 31. 12. 2028). Znovuzavedení institutu další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví bylo schváleno na základě pozměňovacího návrhu Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR. Po zveřejnění přijetí tohoto pozměňovacího návrhu v létě 2023 byla především ze strany zástupců Sekce mladých lékařů České lékařské komory tato změna odmítnuta a následně byl i vznesen požadavek na urychlené zrušení tohoto institutu obsaženého v § 93a zákoníku práce. I přesto, že zákoník práce u uvedeného institutu vyžaduje, aby byla pro možnost výkonu další dohodnuté práce přesčas předně uzavřena vždy písemná dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a kumulativně splněny další značně přísné zákonné podmínky, a přesto, že tuto dohodu lze vypovědět (případně okamžitě zrušit), zástupci lékařů argumenty dobrovolnosti využití tohoto institutu odmítli s poukazem na současnou situaci v organizaci práce v nemocnicích, kdy dlouhá pracovní doba bez nezbytné doby odpočinků je pro zaměstnance neúnosná a zákonem nově zvýšený rozsah práce přesčas tuto možnost ještě zhorší tím, že zaměstnavatel bude mít prostředky, jak zaměstnance donutit k výkonu této další práce přesčas. Návrh tak zohledňuje tento požadavek zaměstnanců ve zdravotnictví a mění účinnost předmětného zákona tak, aby zrušovací ustanovení k § 93a a s ním související další ustanovení zákoníku práce a zákona o inspekci práce nabyly účinnosti nikoliv dne 1. 1. 2029, ale již dne 1. 1. 2024.

### **K čl. 4**

Navrhuje se účinnost zákona ode dne 1. 1. 2024.