

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, farmaceut¹²⁰⁾ nebo zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání¹²¹⁾ (dále jen „zaměstnanec ve zdravotnictví“), nesmí přesáhnout 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích.

¹²⁰⁾ Zákon č. 95/2004 Sb.

¹²¹⁾ 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 na konci odstavce 4 doplňuje věta „Ustanovení § 90b tím není dotčeno a v případě, že je odpočinek podle § 90b součástí nepřetržitého odpočinku v týdnu, nemůže být považována za dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu doba neposkytnutého nepřetržitého denního odpočinku vymezená v § 90b.“

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

„U zaměstnanců ve zdravotnictví je možné dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu. V tomto případě může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen podle § 90 odst. 2, a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátí, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s jiným nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu za období 6 týdnů v délce alespoň 210 hodin. Ustanovení § 90b tím není dotčeno a v případě, že je odpočinek podle § 90b součástí nepřetržitého odpočinku v týdnu, nemůže být považována za dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu doba neposkytnutého nepřetržitého denního odpočinku vymezená v § 90b.“

5. V § 92 se odstavec 6 zrušuje.

6. 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:

⁴⁵⁾ § 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, s výjimkou ustanovení čl. I bodu 5, který nabývá účinnosti dnem 1. července 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. Ze závěrů jednání o dané problematice mezi Lékařským odborovým klubem – Svazem českých lékařů, Odborovým svazem zdravotnictví a sociální péče ČR, Asociací českých a moravských nemocnic, Asociací nemocnic ČR, Spolkem Mladí lékaři, Sekcí mladých lékařů České lékařské komory, Ministerstvem zdravotnictví a Ministerstvem práce a sociálních věcí vyplynula potřeba 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, podstatnoučástí zdravotnické obce 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.

Navrhovaná právní úprava s ohledem na možnosti výkonu práce přesčas nikterak naruší stávající ochranu určitých zvláštních kategorií zaměstnankyň a zaměstnanců. I nadále se tedy bude aplikovat na zaměstnance ve zdravotnictví, na něž se navrhovaná právní úprava vztahuje, například § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce, který mimo jiné stanoví, že zaměstnancům s kratší pracovní dobou není možné nařídit výkon práce přesčas, § 240 odst. 3 zákoníku práce, který zakazuje zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas a který dále stanoví, že zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel

nařídít práci přesčas, a § 241 zákoníku práce, který upravuje povinnost zaměstnavatele přihlížet při zařazování do směn též k potřebám zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujícího o dítě, a dále ukládá zaměstnavateli povinnost vyhovět žádosti určitých zaměstnanců (např. zaměstnanci pečující o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně atd.) o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu pracovní doby, ledaže tomu brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

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 právními zásadami 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 Interpretacním 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 nezabývají 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 samozivitelů, 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 bodu 1 (§ 83a)

Navrhuje se v novém § 83a stanovit pro stanovený okruh zaměstnanců ve zdravotnictví (konkrétně zaměstnance vykonávající práci v nepřetržitém provozu spojenou s poskytováním zdravotních služeb poskytovatelem lůžkové péče nebo poskytovatelem zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává lékař, zubní lékař, farmaceut nebo zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání) 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. V souvislosti s termínem nepřetržitý provoz je pak na místě upřesnit, že se jedná o provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu (viz § 78 odst. 1 písm. g) zákoníku práce). Jedná se tedy obecně o činnosti zaměstnavatele, které nelze na nějaký časový úsek během dne nebo týdne zcela přerušit a provoz uzavřít tak, že během přerušeni nedochází k výkonu práce zaměstnanců na daném uzavřeném pracovišti. Realizaci nepřetržitého provozu zajišťují svou prací výše zmíněné kategorie zaměstnanců, jejichž pracovní režim může být jednosměnný, dvojsměnný, vícesměnný nebo nepřetržitý. Na pracovním režimu u těchto zaměstnanců tedy nezáleží, rozhodující ale je, že budou v rámci výkonu práce zajišťovat nepřetržitý provoz spojený s poskytováním zdravotních služeb poskytovatelem lůžkové péče nebo poskytovatelem zdravotnické záchranné služby. I zaměstnanec v jednosměnném pracovním režimu, kterému je jeho stanovená týdenní pracovní doba rovnoměrně rozvrhována na jednotlivé týdny, tedy může vykonávat práci v nepřetržitém provozu zaměstnavatele.

Výše uvedený 26hodinový 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 dodržením 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 popsaném 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 nepřetržitým 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 odst. 4)

V souvislosti se skutečností, že se tento odstavec bude moci aplikovat i na zaměstnance ve zdravotnictví, na které se z důvodu absence dohody podle § 92 odst. 6 zákoníku práce nebude moci aplikovat § 92 odst. 6 zákoníku práce, je vhodné vyjasnit, jak se bude postupovat v souvislosti s nově zaváděným § 90b zákoníku práce. Zákonodárce tedy jednak výslovně stanoví, že pokud by zaměstnanci měl být v souvislosti s využitím navrhované dílky § 83a zákoníku práce poskytnut odpočinek podle § 90b zákoníku práce, tento by nemohl být v souvislosti s využitím možnosti uvedené v § 92 odst. 4 zákoníku práce zkrácen, což vyjadřuje zákonodárce dikcí, že ustanovení § 90b zákoníku práce není dotčeno. Dále by platilo, že v případech, kdy by byl § 90b zákoníku práce součástí nepřetržitého odpočinku v týdnu, nemohla by být při využití režimu dle ustanovení § 92 odst. 4 zákoníku práce považována za dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu doba neposkytnutého nepřetržitého denního odpočinku vymezená v § 90b zákoníku práce. Tj. pokud by byla například vykonána práce v rozsahu 24 hodin po sobě jdoucích podle § 83a zákoníku práce a následovala by doba nepřetržitého denního

odpočinku podle § 90b zákoníku práce v minimálním rozsahu 22 hodin, pokud by se jednalo o minimálních 24 hodin, které je nutno zaměstnanci v rámci konkrétního týdne v souladu s dikcí § 92 odst. 4 zákoníku práce poskytnout, nemohlo by se oněch 24 hodin skládat z odpočinku poskytovaného podle 90b zákoníku práce v celkovém rozsahu doby neposkytnutého nepřetržitého denního odpočinku a na něho bezprostředně navazující doby nepřetržitého denního odpočinku podle § 90 odst. 1 zákoníku práce, tj. v krajním případě tedy výše zmíněných 22 hodin (11+11 -viz odůvodnění k § 90b zákoníku práce) a pouze z dalších 2 hodin odpočinku navíc, který by na celkový odpočinek poskytnutý podle § 90b zákoníku práce navazoval, ale mohlo by se skládat jen z odpočinku podle § 90 odst. 1 zákoníku práce (který tvoří jednu část odpočinku poskytovaného podle § 90b zákoníku práce) a z dalších minimálně 13 hodin odpočinku navíc, který by na část odpočinku podle § 90b zákoníku práce v podobě odpočinku podle § 90 odst. 1 zákoníku práce navazoval. Shodně tomu ostatně je i na základě logiky dikce § 92 odst. 1 zákoníku práce, tj. pokud by byla například vykonána práce v rozsahu 24 hodin po sobě jdoucích podle § 83a zákoníku práce a následovala by doba nepřetržitého denního odpočinku podle § 90b zákoníku práce v minimálním rozsahu 22 hodin, po níž by následovala doba alespoň 24 hodin po sobě jdoucích, která by tvořila společně s nepřetržitým denním odpočinkem podle § 90b zákoníku práce nepřetržitý odpočinek v týdnu, mohla by být považována za poskytnutou dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu poskytnutou podle § 92 odst. 1 zákoníku práce právě pouze doba v rozsahu 35 hodin (11 hodin z odpočinku podle § 90b zákoníku práce a navazujících 24 hodin), neboť zbylých 11 hodin doby nepřetržitého denního odpočinku podle § 90b zákoníku práce by bylo tvořeno dobou neposkytnutého nepřetržitého denního odpočinku z důvodu extrémně dlouhého výkonu práce (v rozsahu 24 hodin po sobě jdoucích), který by nepřetržitému odpočinku v týdnu předcházel a jedná se o poskytovaný náhradní odpočinek, nikoliv o odpočinek podle § 90 odst. 1 zákoníku práce.

K bodům 4 a 5 (§ 92 odst. 6)

Navrhuje se v oblasti zdravotnictví využít možnosti, kterou obsahuje článek 5 odst. 1 ve spojení s článkem 17 odst. 2 a 3 písm. c) bod (i) Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby a z důvodu nutnosti reflektovat specifika organizace práce ve zdravotnictví na základě požadavků zdravotnických odborů stanovit u zaměstnanců ve zdravotnictví ve smyslu § 83a zákoníku práce možnost zprůměrování jim poskytovaného minimálního nepřetržitého odpočinku v týdnu podle § 92 odst. 1 ve vyrovnávacím období v délce až 6 týdnů po sobě jdoucích za podmínky, že taková možnost bude dohodnuta. Odklad poskytnutí nepřetržitého odpočinku v týdnu v rámci 6týdenního vyrovnávacího období tedy bude možný pouze na základě dohody, ať již individuální uzavřené se samotným zaměstnancem ve zdravotnictví, nebo kolektivní smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem na straně jedné a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi zastupujícímu zaměstnance ve zdravotnictví na straně druhé. Tato právní úprava by dovolila odložit poskytnutí nepřetržitého odpočinku v týdnu zaměstnancům ve zdravotnictví až o téměř 5 týdnů, kdy by jim nemusel být poskytován v rámci 4 týdnů 6týdenního vyrovnávacího období ani minimální nepřetržitý odpočinek v týdnu podle § 92 odst. 4 zákoníku práce v minimálním rozsahu 24 hodin po sobě jdoucích, a bylo by jim tak možno poskytovat pouze nepřetržitý denní odpočinek, v krajním případě pouze zkrácený nepřetržitý denní odpočinek dle § 90 odst. 2 zákoníku práce, který tvoří v souladu s od 1. 1. 2024 účinnou novou dikcí odstavce 1 součástí nepřetržitého odpočinku v týdnu. Avšak pokud by zaměstnanci měl být v souvislosti s využitím navrhované dikce § 83a zákoníku práce poskytnut odpočinek podle § 90b zákoníku práce, tento by nemohl být v souvislosti s využitím možnosti uvedené v § 92 odst. 6 zákoníku práce zkrácen, což vyjadřuje zákonodárce dikcí, že ustanovení § 90b zákoníku práce není dotčeno. Dále by platilo, že v případech, kdy by byl § 90b zákoníku práce součástí nepřetržitého odpočinku v týdnu,

nemohla by být při využití režimu dle ustanovení § 92 odst. 6 zákoníku práce považována za dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu doba neposkytnutého nepřetržitého denního odpočinku vymezená v § 90b zákoníku práce. Tj. pokud by byla například vykonána práce v rozsahu 24 hodin po sobě jdoucích podle § 83a zákoníku práce a následovala by doba nepřetržitého denního odpočinku podle § 90b zákoníku práce v minimálním rozsahu 22 hodin, po níž by následovala doba alespoň 24 hodin po sobě jdoucích, která by tvořila společně s nepřetržitým denním odpočinkem podle § 90b zákoníku práce nepřetržitý odpočinek v týdnu, mohla by být považována za poskytnutou dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu poskytnutou podle § 92 odst. 1 zákoníku práce právě pouze doba v rozsahu 35 hodin (11 hodin z odpočinku podle § 90b zákoníku práce a navazujících 24 hodin), neboť zbylých 11 hodin doby nepřetržitého denního odpočinku podle § 90b zákoníku práce by bylo tvořeno dobou neposkytnutého nepřetržitého denního odpočinku z důvodu extrémně dlouhého výkonu práce (v rozsahu 24 hodin po sobě jdoucích), který by nepřetržitému odpočinku v týdnu předcházel a jedná se o poskytovaný náhradní odpočinek, nikoliv o odpočinek podle § 90 odst. 1 zákoníku práce.

V rámci 6týdenního vyrovnávacího období by musel být zaměstnanci poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu v celkovém rozsahu 210 hodin, tj. v průměru 35 hodin týdně, čím by byl v rámci příslušného vyrovnávacího období vždy naplněn požadavek článku 17 odst. 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby na poskytnutí rovnocenných náhradních dob odpočinku.

Příslušná právní úprava se navrhuje s ohledem na velmi krátkou legisvakanci pouze jako provizorní opatření, kdy je možnost odložení nepřetržitého odpočinku v týdnu aktuálně odůvodněna naléhavou potřebou pokrytí eventuálních personálních výpadků ve zdravotnictví, zejména v době dovolených. Vzhledem k tomu, že toto opatření představuje významné omezení práva zaměstnanců ve zdravotnictví na nepřetržitý odpočinek v týdnu, navrhuje se jeho dočasná účinnost na dobu 6 měsíců od 1. ledna 2024 do 30. června 2024, jež umožní zdravotnickým zařízením jednak přiměřenou dobu na přizpůsobení se nové právní úpravě a jednak představuje další časový prostor pro přípravu, přijetí a implementaci systémových změn v organizaci práce ve zdravotnictví.

K bodu 6 (§ 363)

Do výčtu ustanovení zákoníku práce, kterými se zpracovávají 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 bodům 1 a 2 (§ 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 existovala 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 dne 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, s výjimkou ustanovení čl. I bodu 5, který nabývá účinnosti dnem 1. července 2024. V čl. I bodu 5 je rušeno 6týdenní vyrovnávací období pro poskytnutí nepřetržitého odpočinku v týdnu pro zaměstnance ve zdravotnictví, neboť tato právní úprava je zaváděna pouze na přechodnou dobu od 1. ledna 2024 do 30. června 2024 z důvodu potřeby přípravy, přijetí a implementace systémových změn v organizaci práce ve zdravotnictví.