Pozměňovací návrh

poslance/poslankyně

k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

**(SNĚMOVNÍ TISK č. 663)**

1. V části první, čl. I se za bod 5 vkládá nový bod 6, který zní:

„6. V § 83 se dosavadní text označuje jako odstavec 1 a doplňuje se odstavec 2, který zní:

„(2) Za podmínek uvedených v § 83a nesmí délka směny přesáhnout 24 hodin.“.“.

Následující body se přečíslují.

1. V části první, čl. I se za dosavadní bod 5 (nově označovaný jako bod 6) vkládá nový bod 7, který zní:

„7. V § 83a odst. 2 se písmeno b) zrušuje.

Dosavadní písmeno c) se označuje jako písmeno b).“.

Následující body se přečíslují.

1. V části první, čl. I se za dosavadní bod 5 (nově označovaný jako bod 7) vkládá nový bod 8, který zní:

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

„(6) Pro zaměstnance 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 zkrátil, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s jiným nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu za období 4 týdnů v délce alespoň 140 hodin. Ustanovení § 90b tím není dotčeno; dobu neposkytnutého nepřetržitého denního odpočinku vymezenou v § 90b nelze považovat za dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu.“.“.

Následující body se přečíslují.

1. V části první, čl. I. bodu 6 se v § 111 odst. 1 za slovo „prostředí“ vkládají slova „, za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví“.
2. V části první, čl. I bodu 7 se v § 112 odst. 2 za slovo „prostředí“ vkládají slova „, za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví“.
3. V části první, čl. I se za dosavadní bod 7 (nově označovaný jako bod 10) vkládá nový bod 11, který zní:

„11. Za § 114 se vkládá nový § 114a, který včetně nadpisu zní:

„§ 114a

**Mzda a příplatek za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví**

Zaměstnanci ve zdravotnictví, který je vystaven zvýšené zátěži vyplývající z rozvržení pracovní doby, přísluší za práci ve směně, jejíž délka byla sjednána nebo stanovena podle § 83a odst. 1, dosažená mzda a za 13. a každou další hodinu odpracovanou v téže směně příplatek nejméně ve výši 20 % průměrného výdělku.“.“.

Následující body se přečíslují.

1. V části první, čl. I se za dosavadní bod 13 (nově označovaný jako bod 17) vkládá nový bod 18, který zní:

„18. Za § 133 se vkládá nový § 133a, který včetně nadpisu zní:

„§ 133a

**Příplatek za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví**

Zaměstnanci ve zdravotnictví, který je vystaven zvýšené zátěži vyplývající z rozvržení pracovní doby, přísluší za 13. a každou další hodinu odpracovanou ve směně, jejíž délka byla sjednána nebo stanovena podle § 83a odst. 1 příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.“.“.

Následující body se přečíslují.

1. Za část sedmou čl. IX se vkládá nová část osmá čl. X, která zní:

„ČÁST OSMÁ

**Změna zákona o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta**

Čl. X

V zákoně č. 95**/**2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění zákona č. 125/2005 Sb., zákona č. 124/2008 Sb., zákona č. 189/2008 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 346/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 126/2016 Sb., zákona č. 67/2017 Sb., zákona č. 183/2017 Sb., zákona č. 201/2017 Sb., zákona č. 284/2018 Sb., zákona č. 176/2019 Sb., zákona č. 277/2019 Sb. a zákona č. 371/2021 Sb., se za § 23 vkládají nové § 23a a 23b, které znějí:

„§ 23a

Zaměstnanci, který vykonává zdravotnické povolání lékaře, zubního lékaře nebo farmaceuta, přísluší od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace podle tohoto zákona nad rámec práv podle § 232 zákoníku práce též pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, a to v rozsahu nejméně

a) 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání zkoušky po ukončeném vzdělávání v základním kmeni,

b) 10 pracovních dnů na přípravu a vykonání atestační zkoušky.

§ 23b

Při vzdělávání, které je podle § 5 odst. 13 prohlubováním kvalifikace, je zaměstnavatel povinen umožnit přípravu a vykonání zkoušky zaměstnanci, který vykonává zdravotnické povolání lékaře, zubního lékaře nebo farmaceuta, a to v rozsahu nejméně

a) 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání zkoušky po ukončeném vzdělávání v jiném než prvním základním kmeni,

b) 10 pracovních dnů na přípravu a vykonání atestační zkoušky, kterou se ukončuje specializační vzdělávání v jiném než prvním specializačním oboru, do kterého byl zaměstnanec zařazen, nebo závěrečné zkoušky nástavbového oboru.“.“

Následující části se přečíslují.

**O d ů v o d n ě n í**

**Obecná část**

Pozměňovací návrh reaguje na požadavky a potřeby praxe vyplývající z diskusí zainteresovaných subjektů v oblasti zdravotnictví v posledních měsících:

* umožnit zdravotnickým zařízením s nepřetržitým provozem nebo poskytovatelům zdravotnické záchranné služby rozvrhnout zaměstnancům předem směnu až v rozsahu 24 hodin,
* zavést nový příplatek za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví spojenou s prodlouženou pracovní dobou,
* zrušit možnost jednostranného ukončení dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o výkonu práce až 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích, a to v prvních 12 týdnech po sjednání uvedené dohody,
* ponechat zaměstnavatelům možnost poskytování náhradní doby nepřetržitého odpočinku v týdnu vymezenému okruhu zaměstnanců ve zdravotnictví, pokud dojde k jeho zkrácení, v období až 4 týdnů po sobě jdoucích, a to bez časového omezení účinnosti této právní úpravy v zákoníku práce. Bez přijetí uvedeného opatření by tato možnost poskytování a vyrovnávání odpočinku skočila dnem 30. 6. 2024 a pak by se pro tyto zaměstnance uplatnila pouze standardní právní úprava umožňující vyrovnání doby odpočinku v období jen v délce 2 týdnů tak, jako je tomu u jiných zaměstnanců (s výjimkou zaměstnanců pracujících v zemědělství, kde je toto období delší s ohledem na sezónní práce v tomto odvětví),
* zavedení nárokového placeného pracovního volna pro povolání lékaře, zubního lékaře, nebo farmaceuta pro případy přípravy a vykonání zkoušky po ukončeném vzdělávání v základním kmeni a atestační zkoušky,
* zavedení povinnosti zaměstnavatele umožnit zaměstnanci, který vykonává zdravotnické povolání lékaře, zubního lékaře nebo farmaceuta přípravu a vykonání zkoušky po ukončeném vzdělávání v jiném než prvním základním kmeni, atestační zkoušky, kterou se ukončuje specializační vzdělávání v jiném než prvním specializačním oboru, do kterého byl zaměstnanec zařazen, nebo závěrečné zkoušky nástavbového oboru. Doba přípravy se bude v souladu s § 230 zákoníku práce považovat za výkon práce.

**Zvláštní část**

K bodu 1

Zákon č. 413/2023 Sb., který novelizoval zákon č 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, s účinností od 1. 1. 2024 umožnil pro stanovený okruh zaměstnanců ve zdravotnictví (konkrétně pro zaměstnance vykonávající práci v nepřetržitém provozu spojenou s poskytováním zdravotních služeb poskytovatelem lůžkové péče nebo poskytovatelem zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává lékař, zubní lékař, farmaceutnebo zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání) až 24hodinový soustavný výkon práce, který se skládá buď z kombinace předem rozvržené směny zaměstnance a na ní navazující práci přesčas anebo jen z práce přesčas.

Z praxe zdravotnických zařízení přitom vyplývá, že při nepřetržitém zajištění zdravotnických služeb vzniká potřeba práce nad rámec maximální délky směny 12 hodin systematicky a toto práce není nahodilá a výjimečná a nesplňuje tak znaky práce přesčas. Za současné právní úpravy se tak jeví jako velmi problematická praxe, kdy z důvodu kontinuity zajištění zdravotnických služeb se zaměstnavatelé ve zdravotnictví uchylují k faktickému rozvrhování práce přesčas spolu s běžnou směnou, což je v rozporu se základní koncepcí právního institutu práce přesčas, neboť práce přesčas má být prací výjimečnou a nahodilou a nelze ji tak předem zaměstnanci naplánovat (viz § 93 odst. 1 zákoníku práce).

Navrhovaná právní úprava tuto nežádoucí aplikaci zákoníku práce v praxi odstraňuje tím, že nově umožňuje zaměstnavatelům předem rozvrhnout zaměstnancům ve zdravotnictví pracovní dobu do směn v délce až 24 hodin.

K bodu 2

Navrhuje se zrušit možnost jednostranného ukončení dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o výkonu práce až 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích, a to v prvních 12 týdnech po sjednání uvedené dohody. Z hlediska zajištění zdravotnických služeb v nepřetržitém provozu zaměstnavatele ve zdravotnictví byla tato možnost za první 3 měsíce její účinnosti zdravotnickou obcí shledána jako velmi omezující a vystavující zaměstnavatele značné nejistotě ve formě okamžitého zrušení dohody o realizaci delší pracovní doby ze strany zaměstnance, aniž by měl pro tyto časové úseky zajištěno jiné personální pokrytí, jimiž by výpadek nahradil. Jako dostatečná ochrana zaměstnance před trvalým výkonem práce v pracovní době v délce až 24 hodin je však pro zaměstnance ponechána možnost samostatně vypovědět tuto dohodu z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu ve výpovědní době, jejíž délka nesmí přesáhnout 2 měsíce. V uvedené výpovědní době lze přitom po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby pro poskytování zdravotních služeb zajistil adekvátní náhradu. Výpověď dohody přitom nemá za následek ukončení rovněž pracovního poměru (§ 83a odst. 2 písm. c), nově písm. b) zákoníku práce) a zaměstnanec za podání takové výpovědi nesmí být zaměstnavatelem nijak sankcionován.

K bodu 3

Zákon č. 413/2023 Sb., který novelizoval zákon č 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, s účinností od 1. 1. 2024 umožnil u zaměstnanců ve zdravotnictví vymezených v § 83a zákoníku práce odložit poskytnutí nepřetržitého odpočinku v týdnu až o 3 týdny, kdy jim nemusí být poskytován ani minimální nepřetržitý odpočinek v týdnu podle § 92 odst. 4 zákoníku práce v rozsahu alespoň 24 hodin po sobě jdoucích, a je tak umožněno, aby zaměstnavatel zaměstnancům poskytnul pouze nepřetržitý denní odpočinek během konkrétního týdne, přičemž v rámci vyrovnávacího období 4 týdnů je nutné poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu alespoň v celkové délce 140 hodin. Uvedená právní úprava byla zamýšlena jen jako provizorní (tj. na období 1. 1. 2024 – 30. 6. 2024) do doby, než zdravotnická zařízení se přizpůsobí nové právní úpravě v zákoníku práce, když měla zároveň zajišťovat dostatečný časový prostor pro přípravu, přijetí a implementaci systémových změn v organizaci práce ve zdravotnictví. Uvedená právní úprava se nicméně v praxi osvědčila a z uvedeného důvodu se navrhuje uvedenou výjimku z poskytování nepřetržitého odpočinku v týdnu v zákoníku práce co nejrychleji znovu zavést, a to bez časového omezení její účinnosti.

K bodu 4 a 5

Poskytnutí příplatku za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví (body 6 a 7) by jej nemělo znevýhodňovat při posuzování nároku na případný doplatek do minimální mzdy nebo příslušné nejnižší úrovně zaručeného platu. Z tohoto důvodu se upravuje znění § 111 odst. 1 a § 112 odst. 5 tak, aby i tento nový příplatek byl mezi složky odměny za práci vyloučené pro účel výpočtu doplatku doplněn.

K bodu 6 a 7

Navrhuje se nový příplatek za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví spojenou s prodlouženou pracovní dobou. V nově navrhovaném znění § 114a a § 133a je tato skutečnost vyjádřena tak, že zaměstnanci přísluší „za 13. a každou další hodinu odpracovanou v téže směně příplatek nejméně ve výši 20 % průměrného výdělku“.

Příplatek za zvýšenou zátěž by měl zaměstnancům ve zdravotnictví příslušet za 13. a každou další hodinu odpracovanou v téže směně v nepřetržitém provozu při poskytování zdravotních služeb poskytovatelem lůžkové péče nebo poskytovatelem zdravotnické záchranné služby ve směně, jejíž délka byla sjednána nebo stanovena podle § 83a odst. 1, tj. až na 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích.

Sazba příplatku za 13. a každou další hodinu odpracovanou podle § 83a odst. 1 se u mzdy navrhuje rovněž jako minimální (nejméně 20 % průměrného hodinového výdělku) a u platu jako pevná sazba (20 % průměrného hodinového výdělku). Zaměstnavatel odměňující mzdou může poskytování vyššího příplatku než 20 % průměrného výdělku sjednat v kolektivní, pracovní nebo jiné smlouvě, stanovit vnitřním předpisem nebo určit mzdovým výměrem. Při tomto postupu je vázán povinností poskytovat zaměstnancům spravedlivou odměnu za práci a dodržovat k nim rovný přístup.

Při praktické aplikaci úpravy nově navrhovaných příplatků budou zaměstnavatelé povinni respektovat § 141 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého přísluší zaměstnanci mzda, plat a jejich jednotlivé složky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce i za zlomky hodin, které odpracoval v období, za které se mzda nebo plat poskytuje.

K bodu 8

Navrhuje se zaměstnancům vykonávajícím povolání lékaře, zubního lékaře, nebo farmaceuta zakotvit právo na pracovní volno s náhradou mzdu nebo platu, a to ve vyjmenovaných případech zvyšování kvalifikace podle zákona č. 95/2004 Sb. Konkrétně jde o nejméně 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání zkoušky po ukončeném vzdělávání v základním kmeni a nejméně 10 pracovních dnů na přípravu a vykonání první atestační zkoušky.

Obdobně se pak navrhuje, aby zaměstnavatelé byli povinni umožnit zaměstnancům vykonávajícím povolání lékaře, zubního lékaře, nebo farmaceuta přípravu a vykonání zkoušky i v případech prohlubování kvalifikace podle zákona č. 95/2004 Sb., a to nejméně 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání zkoušky po ukončeném vzdělávání v jiném než prvním základním kmeni a nejméně 10 pracovních dnů na přípravu a vykonání další atestační zkoušky, kterou se ukončuje specializační vzdělávání v jiném než prvním specializačním oboru, do kterého byl zaměstnanec zařazen, nebo závěrečné zkoušky nástavbového oboru. Prohlubování kvalifikace se ve smyslu § 230 zákoníku práce považuje za výkon práce a zaměstnanci tak bude za dobu poskytnutou na přípravu a vykonání příslušné zkoušky náležet mzda nebo plat.

Jde o zkoušky svým charakterem obdobné těm uvedeným v § 232 zákoníku práce, avšak pod toto ustanovení je nelze podřadit. Zavedení navrhovaných § 23a a § 23b zákona č. 95/2004 Sb. je tak nutné pro poskytnutí studijního volna, resp. umožnění přípravy považované za výkon práce ve výše uvedených případech.

Shoda na zakotvení těchto práv v zákoně byla součástí dohody mezi Ministerstvem zdravotnictví, Českou lékařskou komorou, odborovými organizacemi a asociacemi nemocnic v prosinci 2023, která byla výsledkem jednání o ukončení protestu lékařů a dalších zdravotnických pracovníků.

V Praze dne předkládá:

**Platné znění s vyznačením navrhovaných změn**

**Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**

§ 83

**(1)**Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

**(2) Za podmínek uvedených v § 83a nesmí délka směny přesáhnout 24 hodin.**

§ 83a

(1) Jen bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace, může 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“), činit až 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích.

(2) K uplatnění postupu podle odstavce 1 je zaměstnavatel zároveň povinen se zaměstnancem ve zdravotnictví uzavřít písemnou dohodu, která

1. nesmí být sjednána na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích,
2. ~~může být okamžitě zrušena, a to i bez udání důvodu, v období 12 týdnů od sjednání; okamžité zrušení musí být provedeno písemně a doručeno druhému účastníku,~~
3. 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.

(3) Zaměstnanec ve zdravotnictví, který nesouhlasí s výkonem práce podle odstavce 1, nesmí být ke sjednání dohody podle odstavce 2 nucen ani být vystaven jakékoli újmě.

(4) O uplatnění odstavce 1 je zaměstnavatel povinen písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce.

(5) Zaměstnavatel vede aktuální seznam všech zaměstnanců ve zdravotnictví, s nimiž je sjednána dohoda podle odstavce 2.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

120) Zákon č. 95/2004 Sb.

121) Zákon č. 96/2004 Sb.

\* \* \*

§ 92

(1) Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne zaměstnanci staršímu 18 let poskytnout nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 24 hodin spolu s nepřetržitým denním odpočinkem podle § 90 odst. 1, na který musí bezprostředně navazovat; celková doba trvání těchto odpočinků je nepřetržitým odpočinkem v týdnu.

(2) Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne mladistvému zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 48 hodin.

(3) Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, poskytne zaměstnavatel nepřetržitý odpočinek v týdnu podle odstavců 1 a 2 všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.

(4) V případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel zkrátit nepřetržitý odpočinek v týdnu podle odstavce 1 pouze tak, aby délka jeho trvání činila nejméně 24 hodin. V tomto případě může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen podle § 90 odst. 2, a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátil, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s následujícím nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut za období 2 týdnů nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce alespoň 70 hodin. Ustanovení § 90b tím není dotčeno; dobu neposkytnutého nepřetržitého denního odpočinku vymezenou v § 90b nelze považovat za dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu.

(5) V zemědělství 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 zkrátil, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s jiným nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu za období

a) 3 týdnů v délce alespoň 105 hodin,

b) 6 týdnů v délce alespoň 210 hodin při sezónních pracích.

**(6) Pro zaměstnance 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 zkrátil, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s jiným nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu za období 4 týdnů v délce alespoň 140 hodin. Ustanovení § 90b tím není dotčeno; dobu neposkytnutého nepřetržitého denního odpočinku vymezenou v § 90b nelze považovat za dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu.**

\* \* \*

§ 111

**Minimální mzda**

(1) Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci zaměstnance, který nemá právo na některou z nejnižších úrovní zaručeného platu podle § 112 odst. 2. Mzda nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy nebo odměny z dohody se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí**, za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví** a za práci v sobotu a v neděli.

\* \* \*

§ 112

**Zaručený plat**

(1) Zaručeným platem je plat, na který zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo platového výměru.

(2) Plat nesmí být nižší než příslušná nejnižší měsíční úroveň zaručeného platu. Nejnižší úroveň měsíčního a hodinového zaručeného platu se stanoví ve 4 úrovních tak, aby činila

a) v 1. skupině prací 1násobek minimální mzdy,

b) ve 2. skupině prací 1,2násobek minimální mzdy,

c) ve 3. skupině prací 1,4násobek minimální mzdy a

d) ve 4. skupině prací 1,6násobek minimální mzdy.

(3) Hodinové nejnižší úrovně zaručeného platu se zaokrouhlují na desetihaléře směrem nahoru.

(4) Nejnižší úrovně zaručeného platu vyhlašuje Ministerstvo práce a sociálních věcí pro následující kalendářní rok ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením do 30. září.

(5) Nedosáhne-li plat bez platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí**, za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví** a za práci v sobotu a v neděli příslušné měsíční nejnižší úrovně zaručeného platu, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručeného platu.

\* \* \*

**§ 114a**

**Mzda a příplatek za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví**

**Zaměstnanci ve zdravotnictví, který je vystaven zvýšené zátěži vyplývající z rozvržení pracovní doby, přísluší za práci ve směně, jejíž délka byla sjednána nebo stanovena podle § 83a odst. 1, dosažená mzda a za 13. a každou další hodinu odpracovanou v téže směně příplatek nejméně ve výši 20 % průměrného výdělku.**

\* \* \*

**§ 133a**

**Příplatek za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví**

**Zaměstnanci ve zdravotnictví, který je vystaven zvýšené zátěži vyplývající z rozvržení pracovní doby, přísluší za 13. a každou další hodinu odpracovanou ve směně, jejíž délka byla sjednána nebo stanovena podle § 83a odst. 1 příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.**

**\* \* \***

**Zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta**

**§ 23a**

**Zaměstnanci, který vykonává zdravotnické povolání lékaře, zubního lékaře nebo farmaceuta, přísluší od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace podle tohoto zákona nad rámec práv podle § 232 zákoníku práce též pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, a to v rozsahu nejméně**

**a) 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání zkoušky po ukončeném vzdělávání v základním kmeni,**

**b) 10 pracovních dnů na přípravu a vykonání atestační zkoušky.**

**§ 23b**

**Při vzdělávání, které je podle § 5 odst. 13 prohlubováním kvalifikace, je zaměstnavatel povinen umožnit přípravu a vykonání zkoušky zaměstnanci, který vykonává zdravotnické povolání lékaře, zubního lékaře nebo farmaceuta, a to v rozsahu nejméně**

**a) 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání zkoušky po ukončeném vzdělávání v jiném než prvním základním kmeni,**

**b) 10 pracovních dnů na přípravu a vykonání atestační zkoušky, kterou se ukončuje specializační vzdělávání v jiném než prvním specializačním oboru, do kterého byl zaměstnanec zařazen, nebo závěrečné zkoušky nástavbového oboru.**

**\* \* \***