**Vypořádání připomínek k úpravám zákoníku práce a zákona č. 95/2004 Sb. pro oblast zdravotnictví**

**Koncept pozměňovacího návrhu ke sněmovnímu tisku 663**

Materiál byl rozeslán na 10 připomínkových míst, připomínky uplatnilo 5 připomínkových míst. Připomínky neuplatnili: Lékařský odborový klub-Svaz českých lékařů, Česká lékařská komora – prezident, Sekce mladých lékařů ČLK, Mladí lékaři, z. s. a zástupci lékařských fakult (Asociace děkanů lékařských fakult ČR).

| **Téma, popř. část materiálu** | **Připomínkové místo** | **Připomínky** | **Stanovisko MPSV** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Zavedení 24hodinové směny (§ 83)** | Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR | Po konzultaci s ČMKOS možnost zavedení 24hodinové směny odmítáme, stávající právní úpravu považujeme za dostatečnou. Navržená právní úprava je v rozporu s principy bezpečné práce, evropským trendem zkracování pracovní doby a mohla by se stát v ČR precedentem pro další odvětví a obory. | Požadavek na zavedení až 24hodinové směny podmíněný adekvátním příplatkem MPSV dosud vnímalo jako společný požadavek všech zainteresovaných subjektů směřující k vyšší předvídatelnosti pracovní doby ve zdravotnictví tak, aby nedocházelo k faktickému plánování přesčasové práce. Ze sektoru zdravotnictví bylo opakovaně avizováno, že výkon práce u zaměstnanců ve zdravotnictví v délce až 24 hodin je nevyhnutelný pro zajištění kontinuální péče, zároveň bylo kritizováno, že přesčasovou práci nelze naplánovat, což zaměstnance vykonávající tzv. 24hodinové služby velmi omezuje při realizaci jejich soukromých aktivit. Za tímto účelem byla ze strany MPSV oslovena i Evropská komise s požadavkem na potvrzení souladnosti takového opatření s evropským právem. Stanovisko Evropské komise bylo pozitivní.V současnosti není záměrem MPSV obdobná opatření zavádět pro jiná odvětví než zdravotnictví. |
| **Zavedení 24hodinové směny (§ 83)** | Asociace českých a moravských nemocnic | Další klíčová změna je již v návrhu v § 83 - Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin – zavést pro zdravotnictví v souvislosti z platným §83a, že délka směny v tomto případě je maximálně 24 hodin (optimum by bylo 25 či 26). Důležité je to pro plánování směn a služeb. Za toto je ústupek navýšení odměny za 13. a další hodinu o 20 %. Což nikdo neví, z čeho pokryjeme, když ZP jsou do UV2025 s nárůstem nulovým, ale je z naší strany snaha se dohodnout a neblokovat to. | Délka směny delší než 24 hodin byla Evropskou komisí označena jako nesouladná s evropským právem, a proto nelze k takovému opatření přistoupit.Tzv. příplatek za delší směnu, resp. adekvátní finanční kompenzace delších směn byla zásadním požadavkem zejména subjektů hájících zájmy zaměstnanců ve zdravotnictví a jeho účelem je kompenzace ztěžujícího vlivu spočívajícího ve výkonu práce po dobu delší, než jakou umožňuje obecná úprava zákoníku práce (max. 12hodinová směna).Otázka financování mzdových nároků zaměstnanců ve zdravotnictví v roce 2025 bude patrně teprve předmětem vyjednávání v rámci tzv. úhradové vyhlášky Ministerstva zdravotnictví. |
| **Zavedení 24hodinové směny (§ 83) a vztah k přesčasům** | Asociace nemocnic ČR | Samotný návrh cílí na dvě zásadní věci, a sice zvýšení délky směny až na 24 hodin pro zaměstnance ve zdravotnictví a dále zavedení zvláštního příplatku pro takové případy za každou započatou hodinu.Zdůvodnění tím, že dojde k odstranění plánování přesčasové práce, bohužel není přiléhavé, protože nedojde ke zvýšení celkového množství hodin práce, které může zákonně zaměstnanec odpracovat. Tudíž i po zavedení směny na délku 24 hodin bude třeba kvazi plánovat i přesčasovou práci. Jsme v tuto chvíli v situaci, kdy stávající penzum 416 přesčasových hodin nemůže být rozhodně dostačující a řešením by bylo pouze jeho úměrné navýšení. | Otázka navýšení stanovené týdenní pracovní doby pro zaměstnance ve zdravotnictví dosud nebyla diskutována ani nezazněl tento požadavek. Tento požadavek je pro MPSV nepřijatelný, neboť 40hodinová stanovená týdenní pracovní doba je maximem již od roku 1918. Tento rozsah vyplývá z úmluvy MOP č. 1 a směrnice č. 2003/88/ES. Opatření směřuje k rozšíření možností při plánování směn a umožnění odstranění nebo omezení nežádoucí praxe, kdy je tzv. 24hodinovou službu nutné vždy složit ze směny a přesčasu.Na opětovném zavedení další dohodnuté práce přesčas není odborná ani politická shoda a proto tento institut nebyl do pozměňovacího návrhu zapracován. |
| **Pracovní režim a stanovená TPD při aplikaci § 83 odst. 2** | Asociace nemocnic ČR | Upřesnit (např. v důvodové zprávě), v jakém pracovním režimu a s jakou stanovenou týdenní pracovní dobou mají být zařazení zaměstnanci při aplikaci § 83 odst. 2, tj. při střídání ve směnách, jejichž délka je 24 hodin. | Uvedené upřesnění by vedlo spíše k restriktivním výkladům. Návrh nesměřuje pouze k tomu, aby byly konány 24hodinové směny, ale nadále umožňuje, aby pracovní doba zaměstnance v rámci cyklu 24 hodin byla složena ze směny a přesčasu.Nutno navíc podotknout, že situaci, kdy by se zaměstnanci střídali ve směnách v délce 24 hodin nelze považovat za jakoukoliv formu směnného režimu, neboť i nepřetržitý pracovní režim je definován střídáním zaměstnanců v rámci cyklu 24 hodin (§ 78 odst. 1 písm. g) ZP), což v daném případě není naplněno. Pracovní režim zaměstnanců ve zdravotnictví, kteří konají 24hodinové směny může být ve většině případů tzv. jednosměnný režim se stanovenou týdenní pracovní dobou v délce 40 hodin, avšak nemusí to být pravidlem. |
| **Náhradní doba nepřetržitého odpočinku (§ 92)** | Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR | Pro 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, navrhujeme ze stávající právní úpravy jen vypustit datum 30. 6. | § 92 odst. 6 je opětovně zaveden ve shodném znění, v jakém je zapracován doposud. Nutno dodat, že omezení účinnosti pro toto ustanovení do 30. 6. 2024 je zavedeno zrušovacím ustanovením v zákoně 363/2023 Sb., nikoliv přímo v § 92 (to jednoduše není možné). Zrušovací ustanovení pak nelze novelizovat v době, kdy již bude zkonzumováno. Z tohoto důvodu byla správně zvolena legislativní technika spočívající v opětovném zakotvení § 92 odst. 6 ZP ve shodném znění. |
| **Legalizace zkráceného týdenního odpočinku (§ 92)** | Asociace nemocnic ČR | Umožnit ve zdravotnictví zkrácení týdenního odpočinku tak, aby bylo možné pracovat v režimu:1. týden:pondělí 7:00-15:30 práce, 15:30-7:00 (úterý) volno;úterý 7:00-15:30 práce, 15:30-7:00 (středa) volno;středa 7:00-15:30 práce, 15:30-7:00 (čtvrtek) volno;čtvrtek 7:00-15:30 práce, 15:30-7:00 (pátek) volno;pátek 7:00-7:00 (sobota) práce;sobota 7:00-7:00 (neděle) volno;neděle 7:00-7:00 (pondělí) práce;2. týden:pondělí 7:00-7:00 (úterý) volno;úterý 7:00-15:30 práce, 15:30-7:00 (středa) volno;středa 7:00-15:30 práce, 15:30-7:00 (čtvrtek) volno;čtvrtek 7:00-15:30 práce, 15:30-7:00 (pátek) volno;pátek 7:00-15:30 práce, 15:30-7:00 (sobota) volno;sobota 7:00-7:00 (neděle) volno;neděle 7:00-7:00 (pondělí) volno;3. týden:pondělí 7:00-15:30 práce, 15:30-7:00 (úterý) volno;úterý 7:00-15:30 práce, 15:30-7:00 (středa) volno;středa 7:00-15:30 práce, 15:30-7:00 (čtvrtek) volno;čtvrtek 7:00-15:30 práce, 15:30-7:00 (pátek) volno;pátek 7:00-15:30 práce, 15:30-7:00 (sobota) volno;sobota 7:00-7:00 (neděle) volno;neděle 7:00-7:00 (pondělí) volno;4. týden:pondělí 7:00-15:30 práce, 15:30-7:00 (úterý) volno;úterý 7:00-15:30 práce, 15:30-7:00 (středa) volno;středa 7:00-15:30 práce, 15:30-7:00 (čtvrtek) volno;čtvrtek 7:00-15:30 práce, 15:30-7:00 (pátek) volno;pátek 7:00-15:30 práce, 15:30-7:00 (sobota) volno;sobota 7:00-7:00 (neděle) volno;neděle 7:00-7:00 (pondělí) volno;Odůvodnění:Cílem požadavku je, aby víkendovým provozem byl dotčen co nejmenší počet zaměstnanců poskytovatele lůžkové péče. Proto bylo při osobních jednáních na podzim 2023 zástupci poskytovatelů i odborů navrženo, aby první zaměstnanec mohl pracovat ve 24hodinových službách z pátka na sobotu (pátek 7:00 až sobota 7:00) a z neděle na pondělí (neděle 7:00 až pondělí 7:00) a proti němu pracoval druhý zaměstnanec ze soboty na neděli (sobota 7:00 až neděle 7:00). Současně bylo požadováno, aby první zaměstnanec nechyběl v provozu v týdnu před pracovním víkendem, tedy ve dnech pondělí až čtvrtek mohl pracovat vždy v čase 7:00 až 15:30, a dále aby nechyběl v provozu v týdnu po pracovním víkendu, tedy ve dnech úterý až pátek mohl pracovat vždy v čase 7:00 až 15:30.Domnívali jsme se, že § 92 odst. 6 ZP popsaný pracovní cyklus legalizuje tím, že umožňuje naplánovat a poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu v rámci vyrovnávacího období v délce 4 týdnů. Pokud tomu tak není, žádáme o výklad a názorný příklad, jaký pracovní cyklus toto ustanovení umožňuje při dodržení stanovených limitů. Současně případně žádáme o úpravu zákoníku práce, která by popsaný pracovní cyklus legalizovala (společný požadavek poskytovatelů lůžkové péče a zaměstnanců již z podzimu 2023). | Popsaný režim je v rozporu se zákoníkem práce. V prvním týdnu by nebyl poskytnut ani zkrácený nepřetržitý odpočinek v týdnu ve smyslu § 92 odst. 4 a 6 zákoníku práce v minimální délce 24 hodin po sobě jdoucích. Sobotní odpočinek je poskytnut ve smyslu § 90b zákoníku práce, tj. jako nepřetržitý denní odpočinek a nelze ho zároveň považovat za odpočinek v týdnu (viz § 92 odst. 6 poslední věta zákoníku práce).Legislativní změna, která by uvedený režim legalizovala, by byla v rozporu s čl. 5 směrnice č. 2003/88/ES. |
| **Příplatek za 13. a další hodinu (§ 114a a § 133a)** | Asociace nemocnic ČR | Jako problematické se jeví i zavedení zvláštního příplatku za třináctou a každou další hodinu. Jednak dojde k výraznému zásahu do rozpočtu na výdajové stránce v platové oblasti a navíc vznikne další evidenční komplikace v personálních systémech, kdy bude třeba odděleně evidovat hodiny pro účely výplaty zvláštního příplatku. | Tzv. příplatek za delší směnu, resp. adekvátní finanční kompenzace delších směn ve zdravotnictví byla zásadním požadavkem zejména subjektů hájících zájmy zaměstnanců ve zdravotnictví a jeho účelem je kompenzace ztěžujícího vlivu spočívajícího ve výkonu práce po dobu delší, než jakou umožňuje obecná úprava zákoníku práce (max. 12hodinová směna).Otázka financování mzdových nároků zaměstnanců ve zdravotnictví v roce 2025 bude patrně teprve předmětem vyjednávání v rámci tzv. úhradové vyhlášky Ministerstva zdravotnictví. |
| **Příplatek za 13. a další hodinu (§ 114a a § 133a)** | Asociace nemocnic ČR | Upřesnit, zda příplatek podle § 133a se poskytuje pouze ve směně trvající déle než 12 hodin, tj. za 13. a každou další hodinu odpracovanou ve směně.Odůvodnění:Předpokládáme, že pokud bude 13. a každá další odpracovaná hodina prací přesčas, příplatek se neposkytne. Pokud by se měl poskytovat i za hodiny mimo směnu, tak se zavedením příplatku nesouhlasíme. | Příplatek podle § 133a ZP náleží za 13. a další hodinu směny. Směna nemůže být zároveň přesčasem. V případě že po zaměstnanci bude požadována, nebo bude dohodnuta práce přesčas, pak bude zaměstnanci poskytnut přípatek za práci přesčas, a nikoliv příplatek dle § 133a ZP. |
| **Příplatek za 13. a další hodinu (§ 114a a § 133a)** | Asociace zdravotnických záchranných služeb | U ZZS jde v případě 24  hod. směny velmi často o externí lékaře, zaměstnané na DPČ . + 20% by náleželo i jim? | I „dohodář“ může být zaměstnancem ve zdravotnictví (rozhodující je režim provozu pracoviště a nikoliv pracovní režim zaměstnance)  a navrhovaná výjimka z délky směny v § 83a ZP se na něj tedy vztahuje. Nutno dodat, na „dohodáře“ dosud § 83a ZP fakticky není aplikovatelný, neboť nemohou mít přesčas, směnu však v případě přijetí PN delší mít mohou, pokud budou posouzeni jako zaměstnanci ve zdravotnictví.Pro účely právní jistoty lze doplnit § 138 ZP v tom smyslu, že se slova „115 až 118“ nahradí slovy „§ 114a až 118“ a tím pádem by na příplatek měli jasně nárok i „dohodáři“. |
|  |  | **Připomínky nad rámec** |  |
| **Přesčas nad 416 h ročně** | Asociace českých a moravských nemocnic | Za AČMN považujeme za klíčové, což v návrhu chybí, aby bylo umožněno v zákonu domluvit mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem práci přesčas nad 416 hod ročně. Nevím, zda návrh na doplnění tohoto požadavku na "opt-out", tedy na možnost dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o překročení 416 hod přesčasů za rok, je reálné dát do této novelizace. není náš zájem to přikazovat nebo navyšovat limit všem na 832 či 624 hodin. Stačí možnost domluvy. Velká část lékařů a zdravotníků toto překračuje, otázkou je, zda u jednoho či více zaměstnavatelů. Kritické to je třeba pro zajištění záchranky lékaři, obecně pro malé nemocnice a malé obory i ve velkých a FN. Všichni tito 416 hod nemohou plnit, personálu by jinak nebylo dost pro non-stop provoz, resp. pro zajištění pohotovostních služeb.Mluvilo se o tom, že to zároveň budeme muset mít ujednáno v kolektivní smlouvě, takže klidně ještě doplnit o toto, tomu se nebráníme. Myslíme si, že zájem je u obou stran, byť to jistě nevyužijí všichni zaměstnanci. Na druhou stranu řada z nich koná další pracovní poměry a dohody u jiných zaměstnavatelů a v součtu limit 416 hod ročně překračují. Tento "opt-out" je klíčová změna ZP. | Na opětovném zavedení další dohodnuté práce přesčas není odborná ani politická shoda, a proto tento institut nebyl do pozměňovacího návrhu zapracován. |
| **Přesčas nad 416 h ročně** | Sdružení soukromých nemocnic ČR | Domníváme se, že kompromisní stanovisko k bodům projednaným na minulých jednáních je pro vyváženost dopadu změn na zaměstnavatele a zaměstnance vhodné doplnit o diskutované téma limitace přesčasové práce.Zahrnutí možnosti smluvního sjednání rozsahu přesčasové práce nad 416 hodin není v rozporu s právem zaměstnance takovéto ustanovení neuzavřít. | Na opětovném zavedení další dohodnuté práce přesčas není odborná ani politická shoda, a proto tento institut nebyl do pozměňovacího návrhu zapracován. |
| **Nadlimitní přesčas dohodou** | Asociace nemocnic ČR | Umožnit ve zdravotnictví výkon další dohodnuté práce přesčas nad celkový rozsah práce přesčas v průměru 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích nebo 52 týdnů po sobě jdoucích, je-li tak sjednáno v kolektivní smlouvě.Pravidla:1. Možnost další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví musí být sjednána v kolektivní smlouvě (prostor pro kolektivní vyjednávání uvnitř organizace např. o omezení na vybrané klinické obory, podmínky odměňování za další dohodnutou práci přesčas apod.).
2. Další dohodnutá práce přesčas musí být se zaměstnancem sjednána písemně, přičemž lze sjednat i na dobu neurčitou s výpovědní lhůtou 2 měsíce pro zaměstnance i zaměstnavatele, pokud nebyla sjednána kratší výpovědní lhůta.
3. Dohoda může být zrušena okamžitě ve lhůtě 12 týdnů od uzavření, přičemž práce přesčas vykonaná do doby okamžitého zrušení dohody tím není dotčena.

Alternativně pro zvýšení ochrany zaměstnanců lze v ZP stanovit nutnost projednání každé jednotlivé dohody zaměstnavatele a zaměstnance o další dohodnuté práci přesčas ve zdravotnictví s odborovou organizací, což by měla být dostatečná záruka, že zaměstnanec nemůže být ke sjednání dohody nucen.Odůvodnění:České zdravotnictví, resp. poskytovaný objem a dostupnost zdravotní péče v ČR jsou závislé na přesčasové práci zdravotnických pracovníků. Důvodem je nedostatek zdravotnických pracovníků, resp. jejich nedokonalá distribuce v síti poskytovatelů zdravotních služeb, věková a kvalifikační struktura. Dalším důvodem jsou velmi úzké specializace některých oborů zdravotní péče, které neumožňují zvýšení počtu zdravotnických pracovníků v dané specializaci, pokud má být současně zachována kvalita poskytované zdravotní péče (např. intervenční radiolog musí mít možnost provést potřebný počet výkonů v roce, aby si udržoval odbornost, což by zvýšení počtu intervenčních radiologů nebylo možné z důvodu limitace počtu pacientů indikovaných pro daný výkon).U poskytovatelů zdravotních služeb existuje početná skupina zdravotnických pracovníků, která se chce zcela dobrovolně (tzn. nikoliv z důvodu ekonomické závislosti na přesčasové práci) vykonávat přesčasovou práci v rozsahu nad limity definované zákoníkem práce. | Na opětovném zavedení další dohodnuté práce přesčas není odborná ani politická shoda, a proto tento institut nebyl do pozměňovacího návrhu zapracován. |
| **24h směna během 26 h dohodou bez vyrovnávacího období** | Asociace nemocnic ČR | Umožnit sjednání souhlasu s výkonem nepřetržité práce 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích na dobu neurčitou s výpovědní dobou 2 měsíce, pokud nebyla sjednána kratší výpovědní lhůta. Případně navrhujeme možnost sjednání alespoň na dobu 12 měsíců, namísto dnešních 52 týdnů.Odůvodnění:Vzhledem k tomu, že výkon práce 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích neváže na žádné vyrovnávací období, které by bylo nutné sledovat v týdnech, je použití maximální doby 52 týdnů zbytečné a z hlediska administrativní zátěže a hlídání termínu nepraktické. | Vypuštění ustanovení § 83a odst. 2 písm. a) ZP je proveditelné, avšak došlo by tak ke snížení právní ochrany zaměstnanců.Tento požadavek nebyl dosud uplatněn a je nutné jej projednat se zainteresovanými subjekty.Vazba na 52 týdnů po sobě jdoucích pak koresponduje s obecným principem fungování rozvrhování pracovní doby. Považujeme toto vymezení za praktické zejména v situaci, kdy je tato možnost spojena s vyrovnávacím obdobím pro počítání nerovnoměrného rozvržení pracovní doby (ať už v délce 26 nebo 52 týdnů). |
| **Specializační vzdělávání a nárok na volno (§ 60 zákona č. 96/2004 Sb.)** | Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR | Požadujeme na základě shodných principů upravit specializační vzdělávání a nárok na volno před a na vykonání atestační zkoušky pro nelékařské zdravotnické pracovníky. Do zákona č. 96/2004 Sb. Zákon o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), navrhujeme na základě shodných principů se zákonem 95/2004 Sb., doplnit červeně vložený text***§ 60****Atestační zkouška**(1) Specializační vzdělávání se ukončuje atestační zkouškou (dále jen "atestace") před oborovou atestační komisí podle zkušebního řádu stanoveného prováděcím právním předpisem. Oborové atestační komise zřizuje ministerstvo jako svůj poradní orgán. Členy oborových atestačních komisí jmenuje a odvolává ministr zdravotnictví na návrh profesních sdružení, odborných společností a akreditovaných zařízení. Předpokladem pro vykonání atestační zkoušky je splnění všech požadavků stanovených příslušným vzdělávacím programem; splnění těchto požadavků posoudí ministerstvo, popřípadě pověřená organizace. O nesplnění požadavků pro vykonání atestační zkoušky rozhodne ministerstvo.**(2) Atestační zkoušku v příslušném oboru lze vykonat nejpozději do 5 let od splnění všech požadavků daných vzdělávacím programem, podle kterého se uskutečnilo vzdělávání uchazeče. Pokud uchazeč u atestační zkoušky neprospěl, může atestační zkoušku vykonat nejdříve za 6 měsíců ode dne neúspěšně vykonané zkoušky. Atestační zkoušku lze v příslušném oboru opakovat nejvýše dvakrát.**(3) Při vzdělávání, které probíhá podle § 55 odst 2, a je prohlubováním kvalifikace, je zaměstnavatel povinen poskytnout zdravotnickému pracovníkovi nad rámec platných předpisů (odkaz na zákoník práce) 5 pracovních dnů volna na přípravu a vykonání atestační zkoušky s náhradou mzdy nebo platu.* *3) Ministerstvo vydá zdravotnickým pracovníkům, kteří úspěšně vykonali atestaci, diplom o specializaci v příslušném oboru. Náležitosti a vzor diplomu o specializaci stanoví prováděcí právní předpis.* | **Stanovisko Ministerstva zdravotnictví**Navrhujeme projednat na čtvrtečním jednání. Pokud jde o jeho textaci, tak navrhujeme spíše tuto podobu: ***Při specializačním vzdělávání zdravotnických pracovníků podle § 56 a § 57, které je prohlubováním kvalifikace, je zaměstnavatel povinen umožnit přípravu a vykonání zkoušky zaměstnanci, který vykonává nelékařské zdravotnické povolání, a to v rozsahu nejméně 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání atestační zkoušky.*****Stanovisko p. předsedkyně Žitníkové:**Obdobnou formulaci jsme zvažovali, nemáme s ní problém. |