

# Aktuální informace z pracovně- právní problematiky

# Novely zákoníku práce – délka pracovní doby ve zdravotnictví

Ve 4Q 2023 – další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví 836 h. + zrušení možnosti 24služeb – akce „Nebud’ mýval“ – zrušení DDPPZ, změny pracovní doby a odpočinku, příslib zákona o odměňování zdravotníků:

- § 83a – délka pracovní doby v nepřetržitém provozu u lůžkových ZZ a ZZS – **až 24 hod během 26 hod.** – předpokládá 1) ujednání v KS + 2) individuální pís. dohodu se zaměstnancem (na 52 týdnů + možnost vypovědět max ve lhůtě 2měsíce) + nelze jej nutit

# Novely zákoníku práce – délka směny ve zdravotnictví

Od 1.8.2024 platí nová úprava ZP i pro délku směny – za podmínek § 83a – délka směny může být u zdravotnických pracovníků až 24 hodin (dříve jen 12 hodin směna + 12 hodin přesčasů)

–toto opět předpokládá 1) ujednání v KS + 2) individuální pís. dohodu se zaměstnancem

- za 13. a každou další hodinu odpracovanou v téže směně náleží příplatek za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví - nejméně ve výši 20 % průměrného výdělku (+ příplatek za noc, svátek....) – výhoda pro kratší úvazky

# Nová úprava zákoníku práce - odpočinek

§ 90 – nepřetržitý denní odpočinek min. 11h/24h – ve zdravotnictví možno zkrátit až na 8 hodin

§ 90b – při uplatnění § 83a – zkrácení nepřetržitého denního odpočinku pod 11, resp. 8, hodin/24 hodin – další odpočinek o tuto zkrácenou dobu musí být prodloužen v plném rozsahu.

Ihned po 24 hodinové službě – tedy 11 + 11 hodin nepřetržitého denního odpočinku – na tuto dobu také není možné určit zaměstnanci čerpání náhradního volna místo platu/příplatku za práci přesčas!!

# Doporučení a sankce

Lékař zaměstnanec – nové vyjednávací nástroje –  
souhlas s délkou pracovní doby + souhlas s délkou  
směny – možnost podmínit souhlas:

- vyšší odměnou za práci ve směně nad 12h.
- určením dnů, kdy bude lékař sloužit déle než 12h.

Totéž platí i pro odborové organizace lékařů

- Sankce inspektorátu práce – až 1 mil. Kč

# Náhradní volno - svátky a přesčasy ve zdravotnictví

§ 115 odst. 3 ZP Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku – nežádoucí praxe zaměstnavatelů při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby

NV místo příplatku za práci přesčas - lze dohodnout v rozsahu práce konané přesčas – při nevyčerpání nutno proplatit do 3 měsíců – doporučuji písemnou dohodu s určením doby NV.

# Rovné pracovní podmínky § 16

Rovné zacházení se všemi zaměstnanci – práce PS X DPČ; rozdíly mezi klinikami

21 Cdo 3976/2013

Jestliže zaměstnavatel bez věcných důvodů zaměstnanci stanoví či s ním sjedná odměnu za práci, která je v porovnání s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty v rozporu se zásadou rovného zacházení, jde o porušení právní povinnosti; zaměstnanec, má právo domáhat se náhrady takto vzniklé újmy.

# Odejmutí osobního příplatku § 131

Jen u příspěvkových org. – dříve: dlouhodobě dosahuje velmi dobrých výsledků/plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní/– 50%, resp.100%. – od 1.8.2024 bez konkretizace podmínek do 100%

21 Cdo 832/2012 – OP jako nenároková (fakultativní) složka platu se v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jeho přiznání a výši stává složkou platu nárokovou (obligatorní) a je možno ji odejmout jen při změně podmínek (**nelze plošně**).

21 Cdo 832/2012 - Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů – neprojeví-li se ve výsledcích práce – není pro odnětí OP významné (**nelze trest**).

# Oznamování snížení mzdy/její složky

21 Cdo 5984/2017

To, že zaměstnanci již nebude poskytována část mzdy (její složka), je zaměstnavatel povinen zaměstnanci oznámit před začátkem výkonu práce, za kterou mu tato část mzdy doposud příslušela, a až do tohoto oznámení má zaměstnanec právo na mzdu v dosavadní výši. Nemůže odejmout zpětně, nýbrž jen do budoucna.

Rozhodnutí o odebrání pohyblivé složky mzdy musí zaměstnavatel doručit zaměstnanci nejpozději v den, kdy změna má nabýt účinnosti. – reflektováno  
flexinovelou ZP od 1.6.2025 – mzdový výměr

# Práce přesčas a pracovní pohotovost

Definice (§78 ZP): na příkaz či se souhlasem zaměstnavatele; nad rámec stan. týd. prac. doby mimo rozvrh prac. směn; příplatek min. 25%, 50%/prac. volno

U zaměstnanců s kratší pracovní dobou – práce přesčas jen nad stan. rozsah pracovní doby – nelze nařít. Měl vždy předem vědět, že pracuje přesčas!!

PP- nařízená: jen výjimečně, lze do 150 hod. ročně (max 8 hodin/týden)

PP – dohodnutá (max prům. 8 hodin týdně, tj.  $416 - 150 = 266$ ) – nejlépe písemně a ne v PS, lze i konkludentně – důležitá je výpověď dohody

**Souhlas zaměstnavatele s výkonem práce přesčas může být udělen i mlčky. Za souhlas zaměstnavatele s výkonem přesčasové práce lze pokládat i to, že ...má vědomost o tom, že zaměstnanec práci přesčas vykonává, aniž by mu dal příkaz k zastavení práce přesčas, a výkon této práce vezme na vědomí – aktuální při předávání služeb**

# 21 Cdo 2878/2009

Možnost stanovení výše odměny za práci přesčas **úvahou soudu**

Jestliže v občanském soudním řízení byla prokázána práce přesčas, nikoli však její přesný rozsah, může soud určit výši nároku zaměstnance na odměnu za práci přesčas podle své úvahy ve smyslu ustanovení § 136 o.s.ř.

# Přestávky v práci na jídlo a oddech § 88

Po 6 hod. 30min x přiměř doba na oddech a jídlo (práce, kt.nelze přerušit) – do prac. doby

Nález II. ÚS 1854/20 – čl. 28 Listiny-  
právo na spravedlivou odměnu za práci

To, zda byly přestávky neplacenými přestávkami, nebo placenou přiměřenou dobou na oddech a jídlo, závisí na tom, zda stěžovatel ve svém zaměstnání vykonával „práce, které nemohou být přerušeny“.

# Souhlas s vedlejší činností

- Možnost vykonávat činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele jen s jeho předchozím pís. souhlasem (§ 304 ZP) – bez ohl.na povahu (zaměstnanec, IČ)
- Odvolání souhlasu – musí písemné a odůvodněné
- Ne u činnosti vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké
- Porušení § 304 – rozvázání PP

# Práce „na IČO“ x švarcsystém

- Možnost pracovat např. v režimu ÚPS na tzv. IČO jen tehdy, nejedná-li se o závislou práci, jež musí být výlučně v rámci PP příp. DPČ či DPP (§ 2 odst. 4 ZP).
- Nutnost vlastní oprávnění a zvl.smlouvy o spolupráci – nikoliv nadřízenost či odpovědnost zaměstnavatele – nutno sml. upravit; nelze výlučně na IČO jen u jednoho ZZ – neleg.p.-pokuty až 5.mil,- Kč

# Flexinoveľa ZP

- Zákon č. 120/2025 Sb., účinnosť 1.6.2025

## Podpora zameštnanosti a trhu práce

- Výpovední doba dňom doručení výpovedi
- DPČ a DPP v dobe rodičovskej dovolenky
- Delší zkušební doba 4/8 měsíců
- Zkrátení odpočinku při mimořádných událostech na 6h.během 24h.

Děkuji za pozornost!