

**Interpretace Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva zdravotnictví k § 93a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 281/2023 Sb. od 1. října 2023 a souvisejících ustanovení o pracovní době a době odpočinku**

Zákonem č. 281/2023 Sb., tzv. transpoziční novelou zákoníku práce, byl do zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, opětovně zaveden institut tzv. další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví. Účelem této právně nezávazné interpretace je poskytnout zaměstnavatelům v oblasti zdravotnictví a jejich zaměstnancům ucelený pohled na problematiku další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví a rovněž na související právní instituty, zejména pracovní dobu a dobu odpočinku.

**A. DALŠÍ DOHODNUTÁ PRÁCE PŘESČAS VE ZDRAVOTNICTVÍ**

**1. Podmínky pro realizaci další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví**

a) Obecné podmínky

- a. Shodné jako u standardní práce přesčas
- b. → musí se jednat o práci výjimečnou, nahodilou, předem neplánovanou,
- c. → nesmí být běžnou součástí pracovní doby zaměstnance,  
(§ 93a odst. 6 a § 93 odst. 1 zákoníku práce)

b) Konkrétní podmínky

Omezeno pouze na **konkrétní skupiny zaměstnanců**

- lékař, zubní lékař nebo farmaceut
- zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém pracovním režimu,  
[§ 93a odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce]

Omezeno pouze na **konkrétní druhy práce v konkrétním rozsahu**

- i. **Musí se jednat o práci v nepřetržitém provozu** spojenou s poskytováním zdravotních služeb poskytovatelem lůžkové péče nebo poskytovatelem zdravotnické záchranné služby,  
(§ 93a odst. 1 zákoníku práce)
- ii. **musí se jednat o práci přesčas konanou nad rozsah uvedený v § 93 odst. 4 zákoníku práce** (k realizaci této další dohodnuté práce přesčas může dojít až po vyčerpání maximálního limitu standardní práce přesčas dle § 93 zákoníku práce),  
(§ 93a odst. 1 poslední věta zákoníku práce)
- iii. **časová limitace další dohodnuté práce přesčas**
  - 12 hodin u zaměstnanců ve zdravotnické záchranné službě,
  - 8 hodin u ostatních zaměstnanců ve zdravotnictví uvedených výše

**Oba shora uvedené limity lze počítat v průměru za vyrovnávací období,** který může činit až 26 týdnů po sobě jdoucích, vyrovnávací období lze navýšit v kolektivní smlouvě až na 52 týdnů po sobě jdoucích.

**Konkrétní délku vyrovnávacího období není nutné sjednávat** (s výjimkou možnosti určit délku vyrovnávacího období nad 26 týdnů, jež musí být sjednána v kolektivní smlouvě), může být určena jednostranně zaměstnavatelem obdobně jako u standardní práce přesčas. Zaměstnanec musí být o jeho délce písemně informován [srov. § 37 odst. 1 písm. g) zákoníku práce],

*(§ 93a odst. 3 zákoníku práce)*

- iv. **Dohoda** o výkonu další dohodnuté práce přesčas musí být **písemná**, jinak je neplatná.

*[§ 93a odst. 4 písm. a) zákoníku práce]*

- v. Každý konkrétní zaměstnanec musí dohodu o výkonu další dohodnuté práce přesčas **uzavřít sám za sebe**. Dohoda o výkonu další dohodnuté práce přesčas **nemůže být nahrazena** ujednáním v kolektivní smlouvě, kterým by se zavedla plošně další dohodnutá práce přesčas podle § 93a zákoníku práce ani jejím jednostranným zavedením ze strany zaměstnavatele prostřednictvím vnitřního předpisu.

*(§ 4a odst. 2 zákoníku práce)*

- vi. **Zaměstnanec nemůže být nucen** k uzavření této dohody a **ani vystaven jakékoliv újmě** v případě, kdy s výkonem této práce přesčas nesouhlasí a dohodu odmítne podepsat. Se zaměstnancem tak nesmí být z důvodu, že další dohodnutou práci přesčas nehodlá vykonávat, zacházeno jakkoliv méně příznivě, než s ostatními zaměstnanci.

*(§ 93a odst. 2 první věta zákoníku práce)*

- vii. **Dohoda nesmí být sjednána na dobu neurčitou**, nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích,

*[§ 93a odst. 4 písm. c) zákoníku práce]*

- viii. **Dohodu nelze sjednat v prvních 12 týdnech** ode dne vzniku pracovního poměru, zaměstnanec tedy má možnost se seznámit s podmínkami na pracovišti a podle konkrétních podmínek a svých individuálních potřeb a preferencí učinit informované rozhodnutí, zda další dohodnutou práci přesčas chce vykonávat.

*[§ 93a odst. 4 písm. b) zákoníku práce]*

- ix. **ukončení výkonu další dohodnuté práce přesčas**

- **uplynutím doby trvání dohody**,  
(§ 603 občanského zákoníku)
- **dohodou** smluvních stran,  
(§ 1981 občanského zákoníku)
- **písemné okamžité zrušení dohody** i bez uvedení důvodu kteroukoliv smluvní stranou v prvních 12 týdnech trvání dohody,  
[§ 93a odst. 4 písm. d) zákoníku práce]
- **písemnou vypovědí** i bez uvedení důvodu oběma smluvními stranami. Výpovědní doba činí 2 měsíce, nebyla-li sjednána výpovědní doba kratší, která však musí být stejná pro obě smluví strany.  
[§ 93a odst. 4 písm. e) zákoníku práce]

## **2. Zvláštní povinnosti zaměstnavatele v souvislosti s využíváním další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví**

- a) povinnost **písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce**, že se u něho uplatňuje další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví,  
(§ 93a odst. 2 druhá věta zákoníku práce)
- b) povinnost **vést aktuální seznam** všech zaměstnanců ve zdravotnictví vykonávajících další dohodnutou práci přesčas,  
(§ 93a odst. 5 zákoníku práce)
- c) povinnost **evidovat odděleně** odpracovanou další dohodnutou práci přesčas od standardní práce přesčas (§ 93 zákoníku práce).  
[§ 96 odst. 1 písm. a) bod 3 zákoníku práce]

## **3. Kontrola ze strany Státního úřadu inspekce práce**

Inspektoráty práce jsou oprávněny v případě porušení povinností zaměstnavatele na úseku pracovní doby sankcionovat zaměstnavatele za přestupek. V této souvislosti lze uvést zejména následující skutkové podstaty:

- a) Právnícká nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku pracovní doby tím, že:
  - i. nevede evidenci pracovní doby (včetně doby přesčasu), ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu (pokuta až do výše 400 000 Kč)

[§ 28 odst. 1 písm. k) zákona o inspekci práce]

- ii. nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2, § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce (pokuta až do výše 2 000 000 Kč)  
*[§ 28 odst. 1 písm. m) zákona o inspekci práce]*
- iii. nařídí zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze zákoníku práce (pokuta až do výše 2 000 000 Kč)  
*[§ 28 odst. 1 písm. n) zákona o inspekci práce]*
- iv. vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce (pokuta až do výše 1 000 000 Kč)  
*[§ 28 odst. 1 písm. o) zákona o inspekci práce]*

Inspektoráty práce jsou dále oprávněny další dohodnutou práci přesčas ve zdravotnictví **omezit nebo zcela zakázat** u zaměstnavatele v případě, že vyhodnotí, že tato další dohodnutá práce přesčas ohrožuje bezpečnost nebo ochranu zdraví zaměstnanců ve zdravotnictví (čl. 22 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby).

Dále inspektoráty práce budou moci kontrolovat zaměstnavatele, který využívá další dohodnutou práci přesčas ve zdravotnictví, zda dodržuje další limity nebo zákonné podmínky u dalších právních institutů pracovní doby a doby odpočinku, kde je možné dle závažnosti porušení uložit pokutu v rozpětí 300 000 až 2 mil. Kč.

*(§ 15 a 28 zákona o inspekci práce)*

## **B. Další limity pracovní doby a doby odpočinku**

Zaměstnavatelé při realizaci další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví musí mít vždy na paměti, že musí respektovat veškeré limity pracovní doby a doby odpočinku stanovené zákoníkem práce.

Především se jedná o:

1. délku stanovené týdenní pracovní doby (§ 79 zákoníku práce),
2. maximální délku směny v trvání nejvýše 12 hodin (§ 83 zákoníku práce),
3. minimální dobu nepřetržitého denního odpočinku v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, resp. v zákonem vymezených případech minimálně 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích s tím, že rozsah následujícího nepřetržitého denního odpočinku bude o dobu zkrácení předchozího standardního nepřetržitého denního odpočinku prodloužen (§ 90 zákoníku práce)
4. nepřetržitého odpočinku v týdnu v trvání alespoň 35 hodin, resp. v zákonem vymezených případech minimálně 24 hodin s tím, že rozsah následujícího

nepřetržitého odpočinku v týdnu bude o dobu zkrácení předchozího standardního nepřetržitého odpočinku v týdnu prodloužen (§ 92 zákoníku práce)

5. přestávku v práci na jídlo a oddech, resp. přiměřenou dobu na oddech a jídlo (§ 88 zákoníku práce).
6. standardní práce přesčas – nařízená v rozsahu 8 hodin za týden a 150 hodin za kalendářní rok (pokud není zároveň se zaměstnancem dohodnutá práce přesčas, nesmí se počítat v průměru! Tj. limit na konkrétní týden je nejvýše 8 hodin)

*(§ 93 odst. 2 zákoníku práce)*

Dohodnutá práce přesčas

*(§ 93 odst. 3 zákoníku práce)*

Celková práce přesčas (nařízená i dohodnutá) nesmí činit více než v průměru 8 hodin týdně ve vyrovnávacím období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích nebo v kolektivní smlouvě až 52 týdnů po sobě jdoucích.

*(§ 93 odst. 4 zákoníku práce)*

**Pro úplnost je nutné uvést, že uvedené limity pracovní doby a doby odpočinku musí zaměstnavatel dodržovat vždy**, ať už jde o jakoukoliv práci – tj. ve standardních předem plánovaných směnách nebo při práci přesčas. Z uvedeného vyplývá, že v konkrétní den **může zaměstnanec konat práci až 16 hodin** (12hodinová směna + 4 hodiny práce přesčas + 8hodinový zkrácený nepřetržitý denní odpočinek v rámci 24 hodin po sobě jdoucích). Takto však zaměstnanec nemůže pracovat každý den, jelikož následující den po takto dlouhé pracovní době musí být zaměstnanci poskytnut náhradní odpočinek za předchozí zkrácení tohoto odpočinku (v tomto příkladu 3 hodiny – tyto 3 hodiny se neposkytují samostatně, ale musí být připojeny k standardnímu nepřetržitému dennímu odpočinku, tedy v rozsahu 14 hodin – 11 + 3).

**Aktuální transpoziční novela** zákoníku práce (zákon č. 281/2023 Sb.), **v tomto směru nic nezměnila**, a to ani v souvislosti se znovuzavedením další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví.