



PARLAMENTNÍ  
INSTITUT

# PŘESČASY LÉKAŘŮ V NÁRODNÍ, UNIJNÍ A PRÁVNĚ-KOMPARATIVNÍ PERSPEKTIVĚ

**Mgr. Michal Pohl**  
**Bc. Magda Komínková**

únor 2015  
studie č. 5.357



POSLANECKÁ  
SNĚMOVNA  
PARLAMENTU  
ČESKÉ REPUBLIKY

**Obsah**

Implementace směrnice o pracovní době v ČR – přesčasy lékařů.....	3
Implementace směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby č. 2003/88/ES ve vybraných státech EU.....	6
Německo.....	6
Spojené království Velká Británie a Severního Irska.....	7
Bulharsko.....	8
Rumunsko.....	9
Rakousko.....	9
Francie.....	10
Irsko.....	11
Řecko.....	12

### Implementace směrnice o pracovní době v ČR – přesčas lékařů

Některé aspekty právní úpravy pracovní doby jsou regulovány právem EU, konkrétně směrnicí 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „směrnice“). Tato směrnice mimo jiné stanoví maximálně přípustnou délku pracovní doby. Podle čl. 6 směrnice mohou členské státy stanovit maximální přípustnou délku pracovní doby (tj. včetně přesčasů) ve výši 48 hodin v jednom týdnu. Směrnice však stanoví v tomto ohledu určité výjimky, přičemž pro zdravotnické pracovníky v ČR připadají v úvahu dvě výjimky.

Za prvé je možno využít ustanovení čl. 17 odst. 5 směrnice, které umožňuje po přechodné období stanovit za účelem vzdělávání lékařů delší pracovní dobu, nežli stanovenou v čl. 6 směrnice. Tato doba každopádně nesmí přesáhnout průměr 58, 56 či 52 hodin týdně v závislosti v závislosti na daném přechodném období.

Za druhé je možno využít ustanovení čl. 22 směrnice, tzv. *opt-out*. Čl. 22 směrnice umožňuje členským státům období ponechat úpravu, jež stanoví přípustnou délku pracovní doby více nežli směrnicí požadovanou obecnou dobu 48 hodin. Taková regulace však musí splňovat následující podmínky - je vyžadován souhlas zaměstnance, zaměstnanci nesmí v případě nesouhlasu hrozit újma, zaměstnavatel má povinnost vést záznamy o všech pracovnících, kteří vykonávají práci přesčas, přičemž tyto záznamy musí být k dispozici kompetentním orgánům ochrany práce. Kromě toho právní úprava musí dodržovat obecné zásady ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků. Na rozdíl od úpravy délky pracovní doby pro účely vzdělávání lékařů podle čl. 17 odst. 5 směrnice, není stanoveno pro úpravu *opt-outu* přechodné období. Přechodné období, po jehož skončení by *opt-out* nebyl možný, bylo předmětem návrhu směrnice, kterou se mění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby,<sup>1</sup> jenž nakonec pro jednomyslný nesouhlas Rady po pětiletém projednávání nebyl přijat. Jak bude patrné z výkladu níže, Česká republika zvolila *opt-out* z čl. 6 směrnice, nicméně autonomně omezila přechodnou lhůtu jeho trvání do 31.12.2013, aniž by k tomu byla nucena jejím ustanovením. Z důvodové zprávy k zák. č. 294/2008 Sb., lze usuzovat, že tato přechodná lhůta byla do právní úpravy vtělena pravděpodobně v očekávání schválení novely směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby.

V rámci české právní úpravy v zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), lze pro pracovníky ve zdravotnictví rozlišovat dva typy práce přesčas. Za prvé „obecnou“ práci přesčas, která je upravena v §93 zákoníku práce a za druhé tzv. „další dohodnutou práci přesčas ve zdravotnictví“, jejíž úprava je stanovena v § 93a zákoníku práce. Další dohodnutá práce přes čas podle §93a spočívá v písemném ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, kteří vykonávají práci ve zdravotnictví v nepřetržitých provozech zdravotnických zařízení nebo zařízení zdravotnické záchranné služby (v případě nelékařských zdravotnických pracovníků záleží rovněž i na režimu dotčeného zaměstnance). Zaměstnanci nesmí být k uzavření této dohody nuceni a lze ji vypovědět či zrušit (písemně). Platí, že další dohodnutá práce přesčas zaměstnanců ve zdravotnictví nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně, a v případě zaměstnanců poskytovatele zdravotnické záchranné služby v průměru 12

<sup>1</sup> KOM(2005) 246, KOM(2004) 607

hodin týdně. Nesmí být sjednána v prvních 12 týdnech ode dne vzniku pracovního poměru, přičemž nesmí být dále sjednána na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích. Další dohodnutá práce přesčas je konána nad rámec „obecné“ práce přesčas ve smyslu § 93 odst. 4 zákoníku práce.

Na dohodu o práci přesčas se rovněž vztahuje přechodné ustanovení čl. II zákona 294/2008 Sb., které stanoví, že další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví může být vykonávána pouze v období ode dne účinnosti tohoto zákona do 31. prosince 2013 v souladu s přechodným ustanovením uvedeným v čl. 17 odst. 5 směrnice.

Ustanovení čl. 93a se tak stává fakticky obsoletním. Jinak řečeno, byť je pravidlo chování formálně v právním řádu přítomno, nemůže ve světle přechodného ustanovení vyvolat právní následky (měnit, rušit či zakládat práva a povinnosti). Dohody o práci přes čas jsou počínaje 1.1.2014 neplatné. Dochází tak k určité paradoxní situaci, kdy ustanovení § 93a zákoníku práce (tj. *opt-out*) je v souladu s požadavky směrnice, nicméně přechodné ustanovení jako *lex specialis* jej neumožňuje aplikovat na právní vztahy. Bez nadsázky lze konstatovat, že se jedná o derogaci derogace, neboť *opt-out*, který lze považovat za derogaci směrnice svého druhu, je derogován přechodným ustanovením.

Důsledkem tohoto stavu je, že zaměstnavatelé ve zdravotnictví mají povinnost dodržovat obecnou maximální stanovenou dobu stanovenou v §93 zákoníku práce. V této souvislosti je třeba poznamenat, že Česká republika má povinnost dbát nejen na formální transpozici, ale především také na faktickou implementaci směrnice o pracovní době. V případě, že by pokračovala praxe dohodnuté práce přesčas i po 31. prosinci 2013, např. tacitním způsobem, nebylo by možno vyloučit kroky Evropské komise vůči České republice. Evropská komise v této věci postupuje poměrně asertivně – prozatím zahájila řízení pro porušení povinnosti podle čl. 258 SFEU (tzv. *infringement*) za neprovedení ustanovení týkajících se práce přesčas vůči Francii, Irsku a Řecku (podrobněji viz níže).

V případě Irska a Řecka již došlo k podání žaloby k Soudnímu dvoru EU (dále jen „SDEU“). V Řecku docházelo k závažným porušováním požadavků směrnice – lékaři veřejných nemocnic byli nuceni pracovat 64 hodin týdně, v některých případech i 90 hodin. Přesto, že po obdržení stížností ze strany dotčených lékařů Komise vyzvala Řecko k odstranění nedostatků,<sup>2</sup> k nápravě stavu nedošlo a komise podala 20. listopadu 2013 na Řecko žalobu k SDEU.<sup>3</sup> Stejný postup Komise zvolila i v případě Irska. Ačkoliv irské právo v souladu s požadavky směrnice stanovuje maximální výši pracovní doby, tato ustanovení nebyla v rámci výkonu povolání lékaře ve veřejných nemocnicích v Irsku dlouhodobě aplikována. Zejména mladí lékaři (tzv. non-consultant hospital doctors (NCHD)) byli nuceni sloužit 36 hodinové směny či pracovat přes 100 hodin týdně. Tento dlouhodobě neuspokojivý stav vyústil ve stávkou NCHD lékařů v říjnu 2013. Stejně jako v Řecku nebyla přes upozornění

<sup>2</sup> Tisková zpráva Komise. Working time: Commission requests Ireland and Greece to comply with the EU rules on limits to working time in public health services. Dostupné na (www): [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-11-1121\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-11-1121_en.htm)

<sup>3</sup> Tisková zpráva Komise. Working time: Commission refers Greece to Court for not respecting EU rules in public health services. Dostupné na (www): [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-13-1108\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-1108_en.htm)

sjednána náprava stavu tak, aby vyhověl požadavkům směrnice. Z tohoto důvodu podala Komise 20. listopadu 2013 na Irsko žalobu k SDEU.<sup>4</sup> A to i přesto, že došlo k dohodě mezi poskytovatelem irských zdravotních služeb (Health services executive – HSE) a lékařskými odbory o maximální výši přesčasů.

V této souvislosti je třeba upozornit, že úprava přesčasů ve zdravotnictví v ČR vychází z *opt-outu* zakotveném v čl. 22 směrnice, který v případě dohody stran umožňuje vykonávat delší týdenní pracovní dobu, nad rámec obecné hranice. Oproti tomu irská a řecká právní úprava, resp. praxe, z čl. 22 směrnice nevycházela. Přesčasy nad rámec požadavků směrnice nebyly vykonávány na základě dohody, ale na základě mimoprávního vynuocování.

Přesto však i dohody o přesčasech musí vycházet z vnitrostátního právního základu - směrnice EU je jako právní základ nedostatečná, ta pouze prostřednictvím čl. 22 umožňuje výjimku. Jak vyplývá z rozhodnutí SDEU ve věci Fuss (C-243/09) „...pokud neexistuje opatření vnitrostátního práva, kterým by byla provedena možnost odchylné úpravy daná členským státům ustanovením čl. 22 odst. 1 prvního pododstavce písm. b) směrnice 2003/88, je toto ustanovení pro vyřešení sporu ve věci v původním řízení zcela irrelevantní, a je tudíž třeba vzít v úvahu pouze čl. 6 písm. b) této směrnice, který stanoví zásadu, že členské státy musí dodržet maximální průměrnou délku pracovní doby v rozsahu 48 hodin pro každé období sedmi dnů.“ Tato úvaha se vztahuje i k obsolentním ustanovením, neboť v současné době sice existuje opatření vnitrostátního práva (§93a zákoníku práce), ale nemůže jím být provedena možnost odchylné úpravy vzhledem k záповědi v čl. II. zákona 294/2008 Sb.

Z hlediska *de lege ferenda* tak brání „oživení“ *opt-outu* ve formě další dohodnuté práce přesčas pouze ustanovení čl. II zákona 294/2008 Sb. V případě jeho zrušení lze bez dalšího využívat tento institut. Pro úplnost je třeba dodat, že Komise identifikovala<sup>5</sup> několik prvků, které mohou být v rámci *opt-outu* považovány za nekompatibilní s požadavky směrnice. Jedná se zejména o:

- sjednání *opt-outu* před či současně s podpisem pracovní smlouvy,
- dlouhá výpovědní doba *opt-outu*,
- sjednání *opt-outu* bez zohlednění zdravotních a bezpečnostních rizik vyplývajících z délky pracovní doby,
- vadná transpozice směrnice, včetně požadavků soudního dvora,
- absence povinnosti zaměstnavatelů vést nezbytné záznamy o práci přes čas.

---

<sup>4</sup> Tisková zpráva Komise. Working time: Commission refers Ireland to Court for not respecting EU rules in public health services. Dostupné na (www): [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-13-1109\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-1109_en.htm)

<sup>5</sup> COMMISSION STAFF WORKING PAPER, Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time (‘The Working Time Directive’), SEC(2010) 1611 final

## Implementace směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby č. 2003/88/ES ve vybraných státech EU

### Německo

Německý zákoník práce se musel výrazně proměnit již po první směrnici o pracovní době č. 93/104/ES z roku 1993, kdy například Němcům přibyl jeden týden dovolené.<sup>6</sup>

Zákoník práce nestanovuje maximální možnou týdenní pracovní dobu, ale pouze denní maximum. To by nemělo překročit 8 hodin. Denní pracovní doba může v určitých případech dosahovat až 10 hodin, ovšem pouze pokud za 6 měsíců nebo 24 týdnů<sup>7</sup> nepřekročí průměrně 8 hodin denně. V zákoně jsou definovány oblasti, ve kterých lze pomocí kolektivní smlouvy prodloužit pracovní dobu na více než 10 hodin denně. Jedná se zejména o pracoviště, která spadají do pohotovostních služeb.<sup>8</sup>

Většina pracovních dohod patří do skupiny tzv. kolektivních pracovních dohod a jejich průměrná týdenní pracovní doba by měla být 37,7 hodin týdně. Dle výzkumu ovšem Němci skutečně pracují až o 3 hodiny déle, tedy 40, 3 hodin, což je čtvrté nejvyšší číslo v EU.<sup>9</sup>

Problematickou oblastí je pro Německo pracovní doba zaměstnanců ve zdravotnictví. Z výzkumů vyplývá, že zejména mladí lékaři překračují maximální možnou pracovní dobu pravidelně. V březnu 2013 proběhl mezi 3 309 zaměstnanci ve zdravotnictví průzkum o jejich skutečné délce pracovní doby. Tři čtvrtiny respondentů odpověděly, že pracovaly v průměru více než 48 hodin týdně. Téměř polovina z nich (47 %) stanovila svoji skutečnou pracovní dobu během týdne na 49 až 59 hodin. Jedna čtvrtina respondentů pracovala dokonce 60 až 79 hodin týdně a tři procenta respondentů tráví v zaměstnání, podle výzkumu, více než 80 hodin týdně. Z výsledků vyplývá, že celých 74 % pracuje více než povolených 48 hodin týdně. Zvláště neuspokojivé je to, že 21% respondentů odpovědělo, že přesčasy nemá kompenzováno ani finančně, ani pomocí náhradního volna. Takřka tři čtvrtiny respondentů odpověděly, že pozorují negativní vliv délky pracovní doby na své zdraví.<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> Směrnice o pracovní době č. 93/104/ES – <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:02:31993L0104:CS:PDF>.

<sup>7</sup> Tzv. referenční doba

<sup>8</sup> Německý zákoník práce. Arbeitsgesetzbuch. on-line text: <http://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/index.html>

<sup>9</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2012) Developments in collectively agreed working time 2012.

<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn1305017s/tn1305017s.pdf>

<sup>10</sup> Ergebnisbericht der Mitgliederbefragung MB-Monitor 2013 "Arbeitszeiten". on-line text: <http://www.marburger-bund.de/sites/default/files/artikel/downloads/2013/mb-monitor-2013/3.gesamtauswertung-mb-monitor-2013-1-08032013-pk.pdf>

## Spojené království Velká Británie a Severního Irska

K aktu schvalování směrnice o pracovní době z roku 1993<sup>11</sup> zaujala vládnoucí Konzervativní strana negativní postoj. Británie se v Radě postavila proti přijetí, ale z důvodu zařazení směrnice mezi zdravotní a bezpečnostní opatření dle článku 129 Smlouvy o EU (tzv. Maastrichtské smlouvy)<sup>12</sup>, kde v rámci hlasování neplatila jednomyslnost ale kvalifikovaná většina (čl. 189b), neuspěla. Pokud by byla směrnice považována za součást pracovních podmínek, tak by byla jednomyslnost nutná. Spojené království podalo žalobu k Soudnímu dvoru Evropské unie (SD EU), ale nebylo úspěšné.<sup>13</sup>

Velká Británie má stanovenou maximální týdenní pracovní dobu na 48 hodin, ale jako první začala používat výjimky (tzv. opt-out). Po dohodě se zaměstnavatelem může zaměstnanec překročit toto týdenní maximum. Ovšem i zde existuje omezení. V případě překročení (překračování) týdenního maxima musí být za 17 týdnů týdenní průměr 48 hodin. V případě lékařů ve výcviku se tato doba prodlužuje na 26 týdnů a u zaměstnanců pobřežních těžebních plošin může být referenční doba prodloužena až na 52 týdnů.<sup>14</sup>

Dle výzkumu z roku 2012 je Spojené království po Rumunsku a Lucembursku s 40,8 hodinami třetí zemí, co do počtu skutečně odpracovaných hodin během jednoho týdne. Ve Velké Británii neexistuje jasně stanovené denní maximum, ale ve většině případů nesmí pracovní doba překročit 13 hodin denně.<sup>15</sup> Problematika pracovní pohotovosti má podle vnitrostátních předpisů ve Spojeném království úplný status pracovní doby.<sup>16</sup>

V případě britských lékařů lze spatřovat problém zejména u záchranářů a lékařů na pohotovosti. Z výzkumu z roku 2013 vyplývá, že devět z deseti lékařů na urgentním příjmu pracuje přesčas. Průzkum mezi 1077 zaměstnanci zjistil, že 94% pracuje nad stanovenou mez. Tento trend je dle lékařů neudržitelný a mnoho z nich uvažuje o odchodu do zahraničí.<sup>17</sup> Ve Velké Británii získají lékaři ve výcviku na základě dodatečně odpracovaných hodin doplňkový plat. Výše doplňkového platu se odvíjí od množství přesčasů. Britští mladí lékaři za práci přesčas dostávají plat, který by za normálních okolností mohl být mezi 20% a 50% základního platu.<sup>18</sup>

<sup>11</sup> Směrnice o pracovní době č. 93/104/ES – <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:02:31993L0104:CS:PDF>.

<sup>12</sup> Maastrichtská smlouva. Smlouva o EU. on-line: <http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/dat/11992M/htm/11992M.html>

<sup>13</sup> Tanguy Séné, “What’s the matter with the Working Time Directive?”, Nouvelle Europe. on-line text: <http://www.nouvelle-europe.eu/node/1785>

<sup>14</sup> Government UK. Maximum weekly working hours. on-line text: <https://www.gov.uk/maximum-weekly-working-hours/calculating-your-working-hours>

<sup>15</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2012) Developments in collectively agreed working time 2012.

<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn1305017s/tn1305017s.pdf>

<sup>16</sup> Zpráva Komise COM(2010) 802 o provádění směrnice 2003/88/ES (směrnice o pracovní době) členskými státy. on-line text: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0802:FIN:CS:PDF>

<sup>17</sup> The Telegraph. Nine in ten emergency doctors working overtime. on-line text:

<http://www.telegraph.co.uk/health/healthnews/10361589/Nine-in-ten-emergency-doctors-working-overtime.html>

## Bulharsko

Bulharsko a Rumunsko se staly součástí EU poměrně dlouho po vstupu směrnice v platnost. Unie v čele s Komisí měla možnost implementaci směrnice důsledně sledovat. V roce 2009 byly vydány zprávy<sup>19</sup> o implementaci směrnic do národních právních řádů.

V případě Bulharska výzkum spatřoval pokrok v mnoha oblastech, avšak ve zdravotnictví byly shledávány stále výrazné nedostatky. Dle požadavků směrnice byla stanovena denní pracovní doba na 8 hodin a týdenní pracovní doba byla stanovena na 40 hodin. V některých aspektech byla směrnice překročena. Jedná se například o dobu denního odpočinku, která byla v Bulharsku stanovena na 12 hodin, což je o hodinu více než směrnice požaduje. Co se týká formálního provedení směrnice, tak nebyly spatřovány žádné fatální nedostatky, ale problematická je stále oblast praktického fungování.<sup>20</sup>

**Současný bulharský zákoník práce stanovuje maximální pracovní dobu u osob mladších 18 let na 40 hodin týdně a u ostatních zaměstnanců na 48 hodin týdně. Ovšem s písemným souhlasem zaměstnance lze limit 48 hodin překročit. Referenční období v těchto případech nesmí trvat déle než 4 měsíce.** Zaměstnavatel je povinen vést evidenci každého zaměstnance, který pracuje více než 48 hodin týdně. Od novely z roku 2006 je možné, aby zaměstnavatel prodloužil z výrobních důvodů pracovní dobu, avšak pouze v případě, že v jiných dnech dojde ke zkrácení pracovní doby a po nahlášení inspektorátu práce. Prodloužení pracovní doby je povoleno pouze na dobu 60 pracovních dnů v jednom kalendářním roce, ale ne více než na 20 dnů po sobě jdoucích. Práce přesčas je povolena pouze v případech daných zákonem. Jedná se o případy katastrof a nečekaných událostí, ale také o lékařskou pomoc. Zákon stanovuje, že doba přesčas nesmí překročit 150 hodin během jednoho roku a dále nesmí přesáhnout 30 hodin během jednoho měsíce a 3 hodiny ve dvou po sobě jdoucích pracovních dnech. Tato omezení se ovšem netýkají všech prací a lékařská pomoc se dle nich neřídí. Přesčasy musí být evidovány a hlášeny inspekci práce. Práce přesčas musí být finančně kompenzována, zákon stavuje pouze navýšení mzdy.

Bulharsko stanovuje speciální kratší pracovní dobu pro práci v noci a definuje skupiny, které tuto práci nemohou vykonávat. Zákoník stanovuje týdenní odpočinek v trvání minimálně dvou po sobě jdoucích dnů.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> Irish health. Do we pay trainee doctors too much? on-line text: <http://www.irishhealth.com/article.html?id=21295>.

<sup>19</sup> External consultants's study (Executive Summaries) on the implementation of Directive 2003/88/EC in **Bulgaria** and in **Romania** (2009). on-line: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205>.

<sup>20</sup> External consultants's study (Executive Summaries) on the implementation of Directive 2003/88/EC in **Bulgaria** and in **Romania** (2009). on-line: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205>.

<sup>21</sup> Zákoník práce Bulharsko. on-line text: <http://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>.



## Rumunsko

Rumunsko mělo s implementací značné potíže. Problematická byla definice přiměřeného odpočinku a stanovení bezpečnostních a zdravotních požadavků pro zaměstnance, kteří pracují v noci. Jako zásadnější nedostatek hodnotí zpráva praktické fungování směrnice. Odbory ve zprávě tvrdí, že je zcela obvyklé neplatit finanční kompenzaci za práci přesčas stejně jako za práci o víkendech. Zpráva hovoří také o tom, že přesčasy nejsou správně (nebo vůbec) registrovány a není dodržována minimální doba dovolené, kterou směrnice stanovuje.

**Platný rumunský zákoník práce stanovuje normální pracovní dobu u osob starších 18 let<sup>22</sup> 8 hodin denně a 40 hodin týdně. Maximální zákonná pracovní doba včetně přesčasů nesmí překročit 48 hodin týdně. Referenční období je stanoveno na 4 měsíce během kterých nesmí být průměrně překročen týdenní limit. V případě některých prací, které vycházejí z kolektivních smluv, může být referenční období sjednáno na dobu delší než 4 měsíce, ale nepřesahující šest měsíců. Výjimečně může být referenční období prodloužováno, ale v žádném případě nesmí překročit 12 měsíců. U některých profesí lze vyjednat pracovní dobu v trvání 12 hodin denně, po které ovšem musí následovat odpočinek v trvání minimálně 24 hodin.**

Zákoník práce dovoluje přesčasy pouze pro osoby starší 18 let a to buď s jejich souhlasem, nebo v případě zásahu vyšší moci a za účelem předejití problémům. Kompenzace za práci přesčas by měly být stanoveny jednotlivými smlouvami, ale nesmí být nižší než 75% základního platu.<sup>23</sup> Rumunsko má neustále problémy v zajištění adekvátní odměny v případě přesčasů.<sup>24</sup> Výjimky ze směrnice nejsou v rumunských předpisech využívány.<sup>25</sup>

Zákoník také jasně definuje noční práci, jako práci, která je prováděna mezi 22:00 až 6:00 hodinou. Normální délka pracovní doby pro noční zaměstnance, nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin denně v průběhu referenčního období tří měsíců. Zákon také stanovuje kompenzace za práci v noci a to buď celkově kratší pracovní dobou bez snížení mzdy, nebo navýšením mzdy. Rumunsko legislativní nedostatky, které definovala zpráva z roku 2009, v podstatě napravilo.<sup>26</sup>

## Rakousko

Běžná pracovní doba je v Rakousku stanovena na 40 hodin týdně. Pomocí kolektivní smlouvy je možné prodloužit denní pracovní dobu na 10 hodin denně. Zákon dovoluje zaměstnancům obchodů v určité době překračovat běžnou pracovní dobu. Normální denní pracovní doba ovšem nesmí přesáhnout 9 hodin. Přesčasy jsou v Rakousku omezeny na 5 hodin týdně plus

<sup>22</sup> Osoby mladší 18 let mohou pracovat pouze 6 hodin denně a 30 hodin týdně.

<sup>23</sup> Zákoník práce Rumunsko. Codul muncii. on-line text: <http://www.codulmuncii.ro/en/title-3/page-1>.

<sup>24</sup> Lang, C., Clauwaert, S., Schömann, I. (2013) Working time reforms in times of crisis. European trade union institute. on-line text: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Working-time-reforms-in-times-of-crisis>.

<sup>25</sup> Zpráva Komise COM(2010) 802 o provádění směrnice 2003/88/ES (směrnice o pracovní době) členskými státy. on-line text: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0802:FIN:CS:PDF>.

<sup>26</sup> Zákoník práce Rumunsko. Codul muncii. on-line text: <http://www.codulmuncii.ro/en/title-3/page-1>.

60 hodin ročně, přičemž denně nesmí být přesáhnut limit 10 hodin. Pokud existuje obzvlášť vysoká potřeba, tak lze, zejména kvůli vyhnutí se hospodářským problémům, po dobu 24 týdnů stanovit pracovní dobu na 60 hodin týdně. Tento akt musí být sdělen pracovnímu inspektorátu. Podobným způsobem je možné prodloužit i individuální smlouvu, ale je nutné potvrzení, že takto stanovená pracovní doba není zdravotně nebezpečná.<sup>27</sup> Zákon také jasně stanovuje, jak lze přesčasy kompenzovat.<sup>28</sup> Rakousko bylo kritizováno Komisí, že může být od lékařů vyžadováno, aby pracovali průměrně 60 hodin týdně, aniž by k tomu byl třeba jejich souhlas. Komise taktéž akcentovala nedodržování povinného odpočinku. Rakousko patří do skupiny 11 zemí, které ve svých prováděcích předpisech nezvolily užití výjimek (tzv. opt-out).<sup>29</sup>

## Francie

Francouzský zákoník práce stanovuje standardní pracovní dobu na 7 hodin denně přičemž nejpozději po 6 hodinách má zaměstnanec právo na dvacetiminutovou přestávku. Maximální možná denní pracovní doba je stanovena na 10 hodin a v případě nutnosti je možné její překročení. K tomuto aktu je nutný souhlas inspektorátu práce. Týdenní pracovní doba je stanovena na 35 hodin týdně. Dle výzkumu EUROFOUNDu Francouzi pracují ve skutečnosti 37,9 hodin týdně.<sup>30</sup> Zákoník práce dovoluje práci přesčas. V případě kolektivních smluv jsou stanoveny roční kvóty na přesčasy a pro jejich překročení je nutné získat souhlas inspektorátu práce.<sup>31</sup> Francii bylo v hodnotící zprávě z roku 2010 vytýkáno několik nedostatků.<sup>32</sup> Jednalo se zejména o nejasná ustanovení ohledně délky pracovní doby lékařů, která vedla k situaci, že rozpisování běžné pracovní doby francouzských lékařů ve veřejných nemocnicích mohly překračovat 48hodinovou mez stanovenou směrnicí. Francie od roku 2010 tento problém nenapravila a z toho důvodu ji Komise 26. září 2013 oficiálně vyzvala (tzv. odůvodněné stanovisko), aby respektovala práva lékařů a dodržovala maximální pracovní dobu stanovenou směrnicí. Francouzský zákon využívá opt-out pro nemocniční lékaře, ale podle Komise nespĺňuje podmínky stanovené touto směrnicí. Lékaři mohou bez jejich souhlasu pracovat nad limit stanovený směrnicí. V případě, že by lékaři odmítli práci přesčas, neexistují žádné ochranné prostředky, které by tyto lékaře chránily.<sup>33</sup> Pravidla pro měření pracovní doby nemocničních lékařů jsou nejasná, z čehož vyplývá, že v praxi jsou lékaři často povinni

<sup>27</sup> Arbeits Inspektion. Überstunden on-line text:

[http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Arbeitszeit/Arbeitszeit/arbeitszeit\\_050.htm](http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Arbeitszeit/Arbeitszeit/arbeitszeit_050.htm) .

<sup>28</sup> Wirtschaftskammer. Abgeltung von Überstunden. on-line :

[https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Entgelt/Abgeltung\\_von\\_Ueberstunden.html](https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Entgelt/Abgeltung_von_Ueberstunden.html) .

<sup>29</sup> Zpráva Komise COM(2010) 802 o provádění směrnice 2003/88/ES (směrnice o pracovní době) členskými státy. on-line text: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0802:FIN:CS:PDF>

<sup>30</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2012) Developments in collectively agreed working time 2012.

<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn1305017s/tn1305017s.pdf>

<sup>31</sup> Francouzský zákoník práce. Code du travail. on-line text:

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?jsessionid=18253CAA7EAAB6FBF96C134F19CBD8F4.tpdjo14v\\_2?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20140212](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?jsessionid=18253CAA7EAAB6FBF96C134F19CBD8F4.tpdjo14v_2?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20140212)

<sup>32</sup> Zpráva Komise COM(2010) 802 o provádění směrnice 2003/88/ES (směrnice o pracovní době) členskými státy. on-line text: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0802:FIN:CS:PDF>

pracovat delší dobu. Kromě toho současná praxe v nemocnicích způsobuje, že lékaři, kteří jsou povoláni v noci k řešení mimořádných událostí (mimo svoji běžnou pracovní dobu) nemusí mít nárok na přiměřený odpočinek před tím, než opět nastoupí do práce.<sup>34</sup>

## Irsko

Irsko má zákonem stanovenou maximální týdenní pracovní dobu 48 hodin. Avšak jedná se o průměrné maximum a tento limit může být v některých týdnech překračován. Referenční období, ve kterém musí být průměrná pracovní doba během týdne maximálně 48 hodin, je u většiny zaměstnanců 4 měsíce. V případě, že se jedná o zaměstnance v bezpečnostním průmyslu, v nemocnicích, věznicích, plynárnách, elektrárnách, ale také na letištích, v zemědělství a v cestovním ruchu je referenční období stanoveno na 6 měsíců. V těchto odvětvích se buď nesmí přerušit provoz a nebo existuje během roku období, kdy je nutné pracovat přesčas. Pokud se zaměstnanec dohodne se zaměstnavatelem, je možné referenční období stanovit na 12 měsíců. K této dohodě je ovšem nutný souhlas pracovního soudu (Labour Court). Zákonem není stanoveno, jaká přísluší zaměstnanci odměna za práci přesčas.<sup>35</sup> Tato suma by měla být stanovena v rámci pracovní smlouvy.<sup>36</sup> Irsko patří mezi dalších deset zemí<sup>37</sup>, které ve svých prováděcích předpisech nevyužívá výjimky ze směrnice.

Komise ve své zprávě upozorňovala, že Irsko v několika aspektech nedodržuje směrnici o pracovní době.<sup>38</sup> Zejména se jednalo o nedodržování pracovní doby lékařů. Tento problém Irsko nevyřešilo do dnešních dnů a Komise v listopadu 2013 postoupila Soudnímu dvoru EU případ Irska kvůli nedodržování pravidel EU ve veřejných zdravotních službách. Irské vnitrostátní právní předpisy stanoví omezení pracovní doby lékařů, ale veřejné nemocnice v praxi často tato pravidla neuplatňují. Komise tvrdí, že existuje řada případů, kdy se pravidelně vyžaduje, aby zejména mladí lékaři pracovali v 36 hodinových směnách, aby pracovali více než 100 hodin v jednom týdnu a aby pokračovali v práci bez přiměřených přestávek na odpočinek nebo spánek. Tento stav považuje Komise za závažné porušení směrnice EU o pracovní době, které ohrožuje zdraví a bezpečnost lékařů.<sup>39</sup>

<sup>33</sup> Délégation des Barreaux de France. L'Europe en bref social. France / Procédure d'infraction / Respect de la limitation du temps de travail des médecins / Avis motivé. on-line text: <http://www.dbfbruxelles.eu/france-procedure-dinfraction-respect-de-la-limitation-du-temps-de-travail-des-medecins-avis-motive/> .

<sup>34</sup> Evropská komise. September infringements package: main decisions. on-line text: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-13-820\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-820_en.htm) .

<sup>35</sup> Citizens Information. The working week. on-line text: [http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment\\_rights\\_and\\_conditions/hours\\_of\\_work/working\\_week.html](http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/hours_of_work/working_week.html) .

<sup>36</sup> Citizens Information. Contract of employment. on-line text: [http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment\\_rights\\_and\\_conditions/contracts\\_of\\_employment/contract\\_of\\_employment.html](http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/contracts_of_employment/contract_of_employment.html) .

<sup>37</sup> Dánsko, Finsko, Irsko, Itálie, Litva, Lucembursko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko a Švédsko.

<sup>38</sup> Commission staff working paper. Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time ('The Working Time Directive'). on-line text: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0802:FIN:EN:PDF> .

<sup>39</sup> Evropská komise. Working time: Commission refers Ireland to Court for not respecting EU rules in public health services. on-line text: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-13-1109\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-1109_en.htm) .

## Řecko

S podobným problémem jako Irsko se potýká i Řecko, které čelí žalobě u SDEU, kterou podala Komise ke stejnému datu jako v případě Irska. Komise kritizuje to, že Řecko nezajistilo soulad s pravidly EU o omezení pracovní doby pro lékaře ve veřejných zdravotních službách. Řecko konkrétně nezajistilo, aby lékaři nepracovali průměrně více než 48 hodin týdně včetně veškerých přesčasů. Řeční lékaři pracující ve veřejných nemocnicích a zdravotních střediscích v praxi často musí pracovat v průměru minimálně 64 hodin týdně a v některých případech více než 90 hodin, přičemž neexistuje žádné zákonem stanovené omezení.<sup>40</sup>

## Nizozemsko

Téměř třetina Nizozemců má flexibilní pracovní dobu. Pracovní doba v Nizozemsku byla do roku 1996 upravena zákonem o pracovní době (Arbeidstijdenwet). Nová právní úprava z roku 2007 implementovala směrnici o některých aspektech úpravy pracovní doby z roku 2003.<sup>41</sup> Nový zákon zrušil samostatná pravidla, která upravovala přesčasy. Místo toho je povoleno pracovat maximálně 12 hodin denně a 60 hodin týdně. Ovšem po dobu 16 týdnů nesmí být překročena průměrná pracovní doba 48 hodin týdně. V zákoně není uveden rozdíl mezi pracovní dobou a přesčasem. Nicméně mnoho kolektivních dohod obsahuje ustanovení o práci přesčas. V Nizozemsku platí, že kolektivní smlouvy jsou tzv. minimální dohody, což znamená že zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou odchýlit od ustanovení této smlouvy. Obvykle kolektivní dohoda stanovuje délku pracovní doby a skutečný rozpis služeb a druh práce vychází z dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Podle výzkumu z roku 2012 průměrná týdenní pracovní doba u zaměstnanců s kolektivní dohodou byla stanovena na 37,1 hod., což je společně s Norskem třetí nejnižší číslo v EU.<sup>42</sup> Po vyjmutím práce přesčas ze zákona vznikl mezi sociálními partnery konflikt, jak definovat pracovní dobu, která je již neregulární a jak tuto práci odměňovat.<sup>43</sup> Nizozemsko používá výjimky ze směrnice, ale aby byly výjimky platné, je nutná kolektivní smlouva a souhlas všech pracovníků. Opt-out je až poslední možností a Nizozemsko vyzývá své sociální partnery, aby hledali nějakou jinou alternativu. Pokud se zaměstnanec v předstihu dohodne se zaměstnavatelem, je možné pracovat pouze 4 dny v týdnu a 10 hodin denně. Problematika pracovní pohotovosti má v Nizozemsku úplný status pracovní doby podle vnitrostátních předpisů.<sup>44</sup> Příplatky se u přesčasů pohybují ve výši 25 % za první 2 hodiny a ve výši 50 % za další hodiny práce navíc. V případě práce v sobotu se výše příplatku ve většině odvětvích pohybuje okolo 75 % a

<sup>40</sup>Evropská komise. Working time: Commission refers Greece to Court for not respecting EU rules in public health services. on-line text [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-13-1108\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-1108_en.htm).

<sup>41</sup> Směrnice (ES) č. 88/2003 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32003L0088:CS:PDF>

<sup>42</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2012) Developments in collectively agreed working time 2012.

<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn1305017s/tn1305017s.pdf>

<sup>43</sup> Kaar,Robbert H van het (2012) Opening hours and working time: the case of the Netherlands. on-line text: <http://www.fafu.no/pub/rapp/10156/national-report-netherlands.pdf>

<sup>44</sup> Zpráva Komise COM(2010) 802 o provádění směrnice 2003/88/ES (směrnice o pracovní době) členskými státy. on-line text: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0802:FIN:CS:PDF>

v případě neděle dostávají zaměstnanci příplatek ve výši 100 %. U práce v noci se výše příplatku pohybuje okolo 10 – 15 %.<sup>45</sup> Nizozemsko má v přepočtu na tisíc obyvatel méně lékařů než Česká republika<sup>46</sup> a další členské země a proto jsou zde častým problémem přesčas a dlouhé čekací doby na zákroky i na ošetření.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> Aktualizovaná a rozšířená pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU. Nizozemsko. on-line text: [http://www.crr.cz/Files/Docs/EEN/EEN\\_staty/nl.pdf](http://www.crr.cz/Files/Docs/EEN/EEN_staty/nl.pdf) .

<sup>46</sup> Zdravotnictví a medicína (2013) Ambulantních specialistů na počet lidí má ČR téměř nejvíc v OECD on-line text: <http://zdravi.e15.cz/clanek/mlada-fronta-zdravotnicke-noviny-zdn/ambulantnich-specialistu-na-pocet-lidi-ma-cr-temer-nejvic-v-oecd-469359?category=z-domova>

<sup>47</sup> Westeneng, J. (2007) Outpatient appointment scheduling. An evaluation of alternative appointment systems to reduce waiting times and underutilization in an ENT outpatient clinic. on-line text: [http://essay.utwente.nl/57961/1/scriptie\\_J\\_Westeneng.pdf](http://essay.utwente.nl/57961/1/scriptie_J_Westeneng.pdf) .