



# Činnost SML

Monika Hilšerová (předsedkyně 01/24 – 05/24)

Dalibor Veselý (předseda 06/24 – nyní)

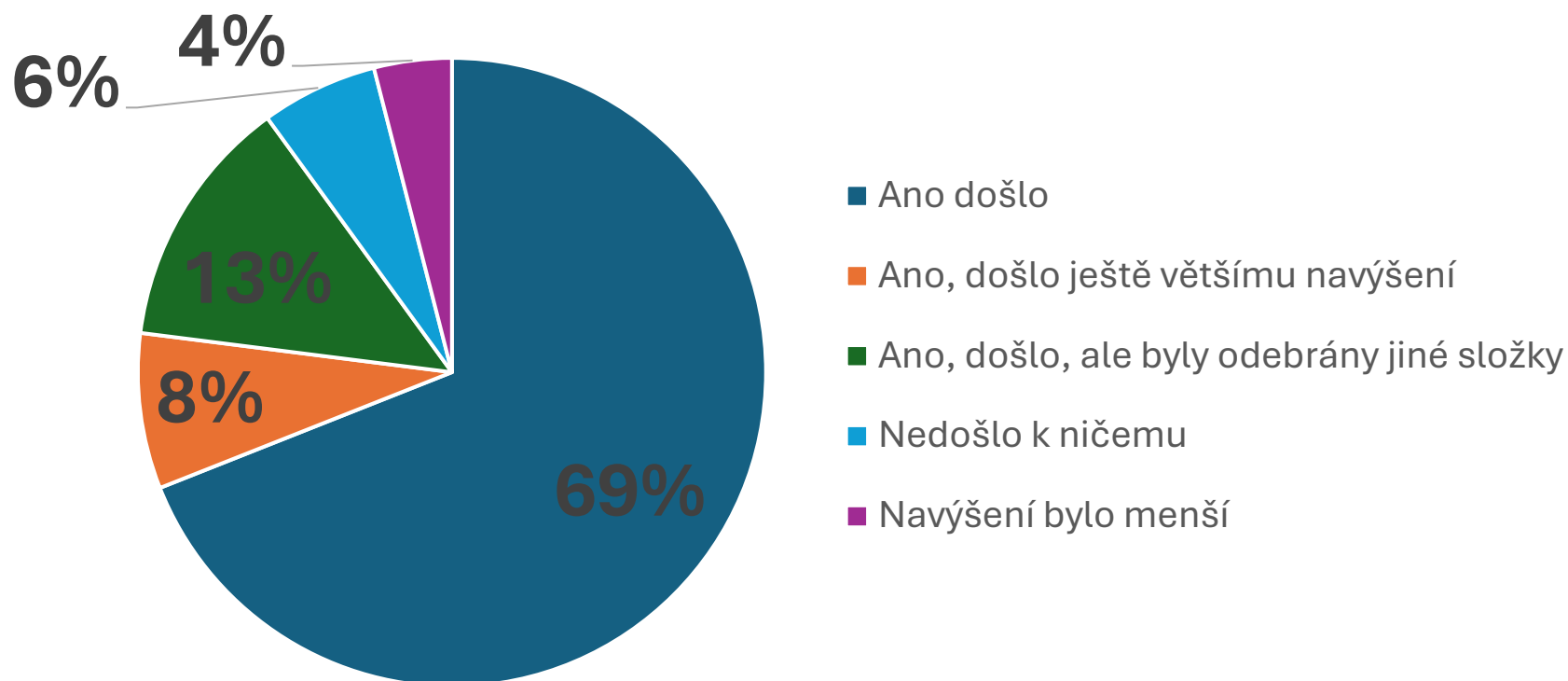


# Nebud' mýval

- Navýšení ohodnocení o mývalovné 5 – 8 – 15 do příplatků
  - + NLZP 5%
- Snížení přesčasové práce
- Koordinátoři vzdělávání
  
- Efektivita zdravotnictví
- Zákon o odměňování zdravotníků
- 20% příplatek za zvýšenou zátěž



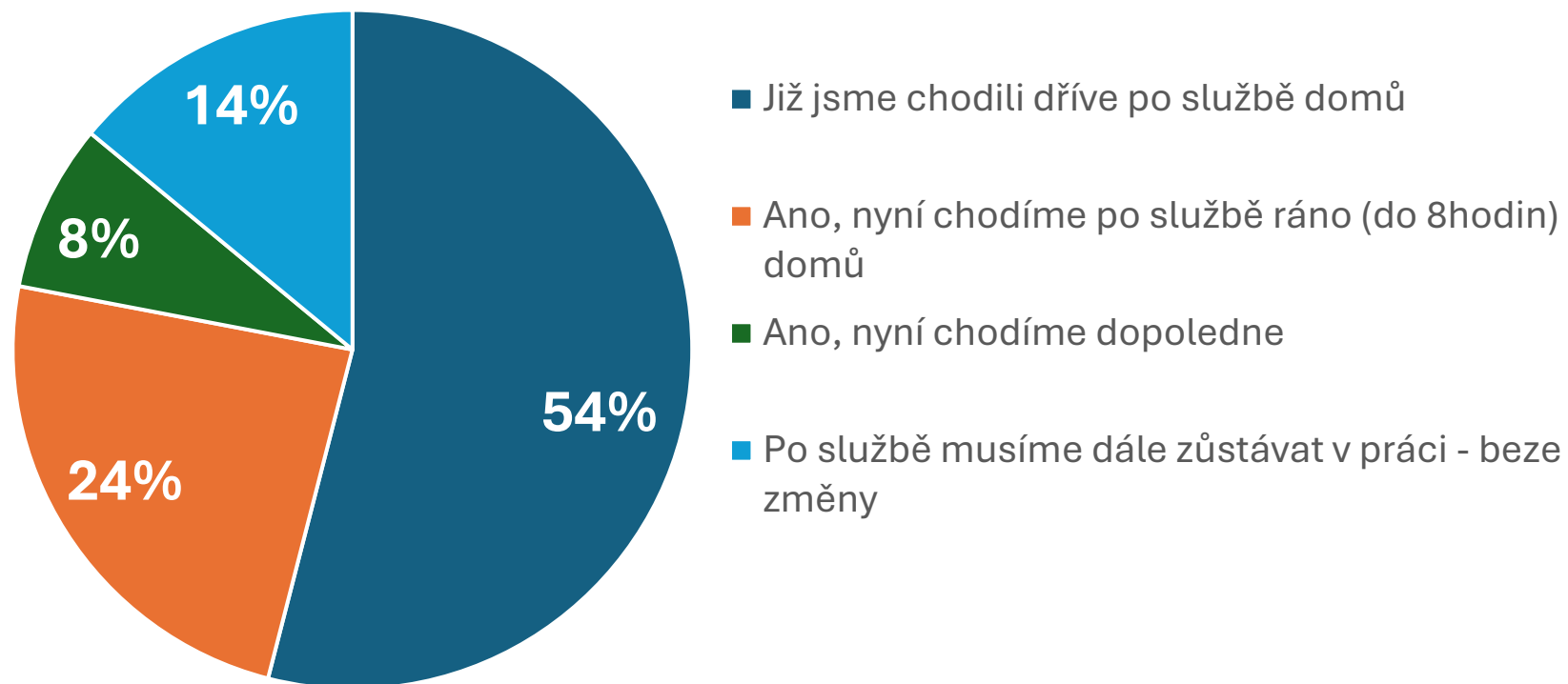
# Došlo k nárůstu základní složky platu/mzdy o domluvenou částku? (n=1079)



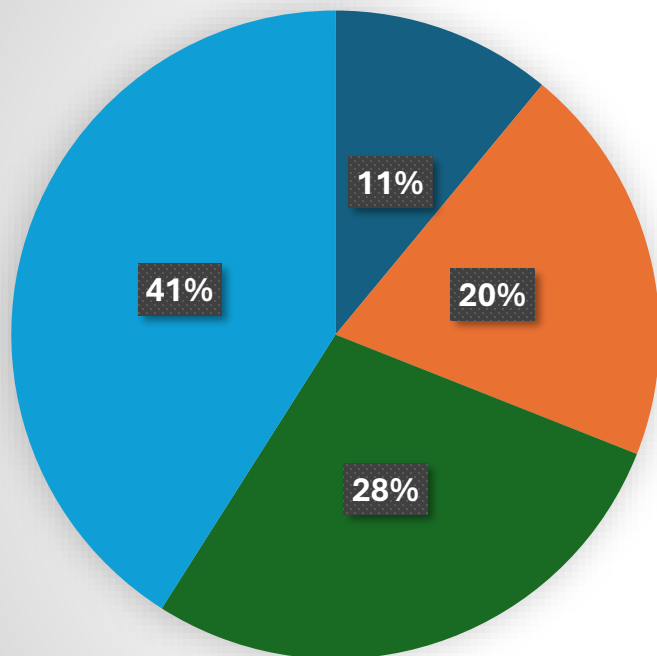


# Začalo se chodit domů po službě (24h) ?

(n=941)



# Celková vyhlídka na počet odpracovaných hodin za letošní rok (n=956)



- Již jsme se vešli předtím
- Po zavedených změnách se do limitu přesčasů (416h/rok) vejde
- Na pracovišti byly zavedeny změny, přesto se do limitu přesčasů 416h/rok nevejdeme, ovšem dojde k jejich výrazné redukci
- Na pracovišti nebyly zavedeny žádné nebo minimální změny k omezení nadlimitní přesčasové práce.



# Celková vyhlídka na počet odpracovaných hodin za letošní rok (n=956)

Na pracovišti byly zavedeny změny, přesto se do limitu přesčasů 416h/rok nevejdeme, ovšem dojde k jejich výrazné redukci

**Průměrná vyhlídka na 2024 – 520 hodin/rok**

Na pracovišti nebyly zavedeny žádné nebo minimální změny k omezení nadlimitní přesčasové práce

**Průměrná vyhlídka na 2024 – 660 hodin/rok**

**Průměr přesčasové práce 2021/2022 - 800 hodin/rok**

# Koordinátoři specializačního vzdělávání



# Mediaální výstupy



iVysílání Hledat pořad nebo díl...



113 minut

**Fokus<sup>VM</sup>** **Zdravotnictví na kapačkách**  
Část: Lékař a peníze: Monika Hilšerová a Tom Philipp

Další díl

iVysílání Hledat pořad nebo díl...



59 minut

**24 HD**

**19. listopadu 2023**  
Část: Lékařské přesčas

**VM**





Části: 01:45 • Epidemie protestů



56:04

**17. prosince 2023**

Další

VM

Obsah dílu

Části dílu

# Komunikace s Válkem vážne, občas je to nedůstojné, říká před stávkou Přáda

VYSÍLÁME 24. října 2024 10:00



Ministr zdravotnictví Vlastimil Válek z TOP 09 stále nenašel společnou řeč s ambulantními specialisty. Zatím tak pořád platí, že budou 29. a 30. října stávkovat. Viceprezident České lékařské komory (ČLK) Jan Přáda však doufá, že prostor pro dohodu existuje, i když připouští, že komunikace s Válkem není vůbec snadná.



iDNES tv

ROZSTŘEL



00:15 / 25:35



auto





## Zkraje: Mnoho lidí místo návštěvy praktika zvolí ambulanci

ČT24, jas

1. 9. 2024 | Zdroj: ČT24





21:52

▶ 1:30 16:00 PLEBNÍ STUDIO ČT24 K PRVNÍM ODHADŮM VÝLEDKŮ VOLEB DO EVROPSKÉ PRAHA



Rozhovory - 25/06/2024

## Největší problém ve zdravotnictví? Vše děláme v šedé zóně, říká nový předseda Sekce mladých lékařů ČLK

f t e

Nový předseda Sekce mladých lékařů České lékařské komory (SML ČLK) MUDr. Dalibor Veselý (32 let) nemá v plánu zahálet. To mimochodem nedělal nikdy. Kromě toho, že vystudoval 2. lékařskou fakultu Univerzity Karlovy v Praze a pracuje nyní jako praktický lékař, založil již během studií rehabilitační centrum a také sportovní klub. Dlouho se reprezentativně věnoval sportu taekwondo. Co by rád změnil? A které největší mezery ve



## 9. června

Část: Sliby lékařům. Plní se?



**Chystané protesty lékařů**

26:09

▶ 2:30 16:00 OLIC OBVINILA FINANČNÍ ŠÉFKU AGROFERTU Z KŘIVÉ VÝPOVEDI V KAUIZE ČAPÍ ZD

ŽIVĚ



## VZPOURA MLADÝCH LÉKAŘŮ



Sjezd ČLK Brno 16. – 17. 11. 2024

## PLATY A PŘESČASY LÉKAŘŮ

CNN Prima NEWS

# Dětské skupiny

Sto skupin

O nás ▾ Co nabízíme ▾ Školičky ▾ Vzdělávání ▾ Volné pozice **NABÍRÁME** Kontak

## Jurečka stopnul miliardový projekt na dětské skupiny náhle den po volbách. Obce jsou v šoku

Téma: Domáci • Renáta Bohuslavová • 16. října 2024 05:24

Až sedm miliard měl mít stát připravených v rámci Národního plánu obnovy (NPO) na provoz a výstavbu dětských skupin. Otevřel dokonce dotační titul, ve kterém sliboval sto procent financí pro projekty až do roku 2024. Ty měly stavět obce. V rámci NPO není ale hrazené DPH, což však ministr Jurečka předem nikde neříkal. Společně s ministrem financí Zbyňkem Stanjurou (ODS) se totiž domluvili, že stát DPH obcím uhradí – z rozpočtu MPSV. Peníze však náhle den po volbách došly... A co je výsledkem? Obce se zbytečnými projekty a rodiče marně čekající na slíbená místa ve školkách.



## Ministerstvo zdravotnictví: Sladit osobní a profesní život zdravotníků je pro nás prioritou. Memorandum podpoří vznik dětských skupin ve zdravotnických zařízeních

Ministerstvo zdravotnictví, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Česká lékařská komora – Sekce mladých lékařů a spolek Mladí lékaři podepsali Memorandum o spolupráci, jehož cílem je podpořit tvorbu a rozvoj dětských skupin v oblasti zdravotnictví. Jde o významný krok v oblasti podpory rodin a zdravotnického personálu.

Memorandum o spolupráci představuje významný impuls pro zlepšení pracovních podmínek zdravotníků, kteří často čelí náročným výzvám spojeným s péčí o malé děti při plnění svých profesních povinností. Dětské skupiny představují účinný nástroj, jak usnadnit kombinaci pracovního a rodinného života zaměstnanců zdravotnických zařízení.

Podpisem Memoranda tak vzniká strategické partnerství, jehož cílem je přispět k lepším pracovním podmínkám zdravotníků a k vytvoření stabilního zázemí pro jejich děti přímo u poskytovatelů zdravotních služeb.

*„Zajištění péče o děti vnímám jako zásadní opatření pro sladění profesního a rodinného života a také udržení kontaktu se svou profesí. V oblasti zdravotnictví a souvisejících služeb mohou dětské skupiny výrazně přispět k tomu, aby se zaměstnankyně i zaměstnanci mohli věnovat jak péči o své děti, tak výkonu své profese. Z tohoto důvodu velmi vítám uzavření tohoto Memoranda,“* uvedl ministr práce a sociálních věcí Marian Jurečka.

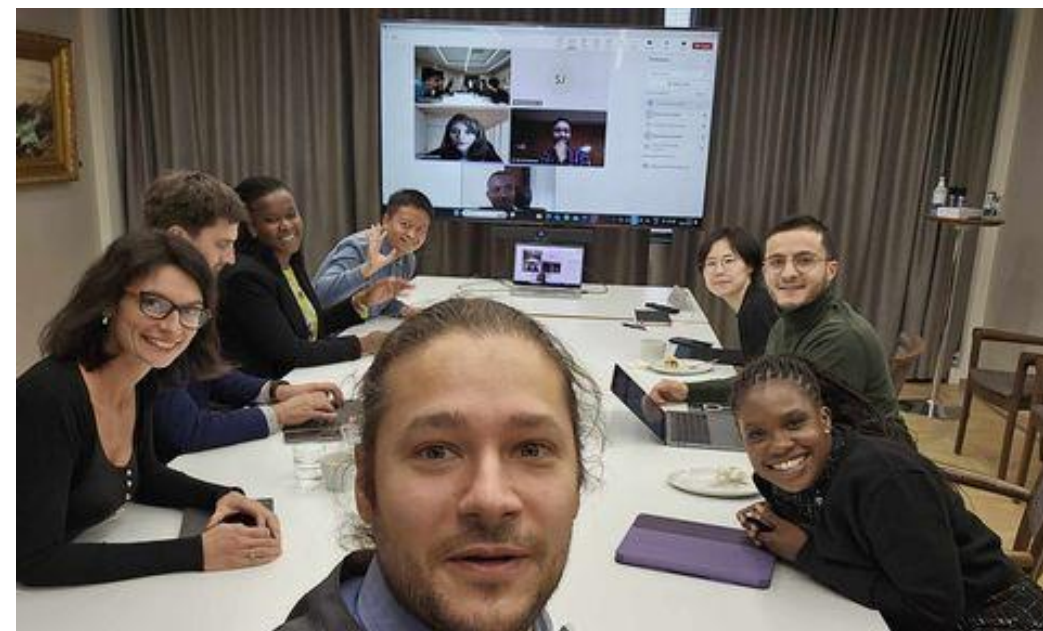
Sekce mladých lékařů ČLK dlouhodobě podporuje lékařky, které jsou na rodičovské dovolené a rády by se vrátily alespoň částečně do pracovního procesu. *„Rodiče pracující ve zdravotnictví často narazí na problém, že musí být už v práci v době, kdy plno jeslí a školek teprve otvírá. Dětské skupiny zřízené u nemocnic by tento problém měly vyřešit a zároveň nabídnou zdravotníkům i finančně dostupná místa pro malé děti,“* uvedla místopředsedkyně Sekce mladých lékařů ČLK Monika Hlišerová.

*„Práce ve zdravotnictví je velmi náročná, a to mentálně, fyzicky i časově. Pokud nechceme přicházet o současné i potenciální sestry, lékařky a lékaře, musíme se maximálně snažit mimo jiné o to, aby zdravotníci měli šanci skloubit svou práci, osobní*

# EJD Montpellier



# WMA kongres v Helsinkách



# EJD Praha

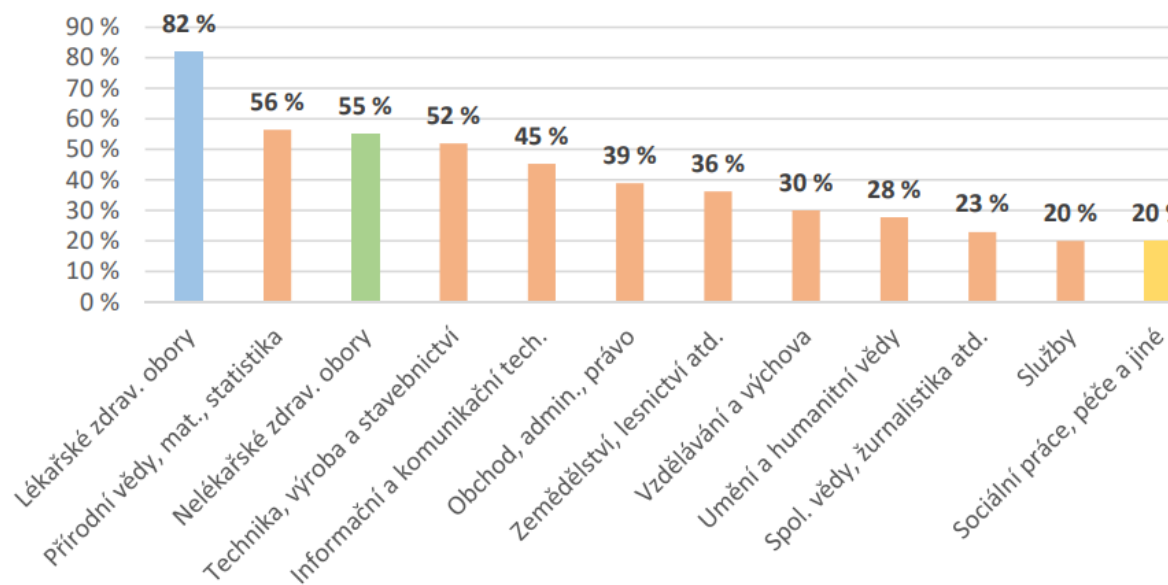




# KULTIMED

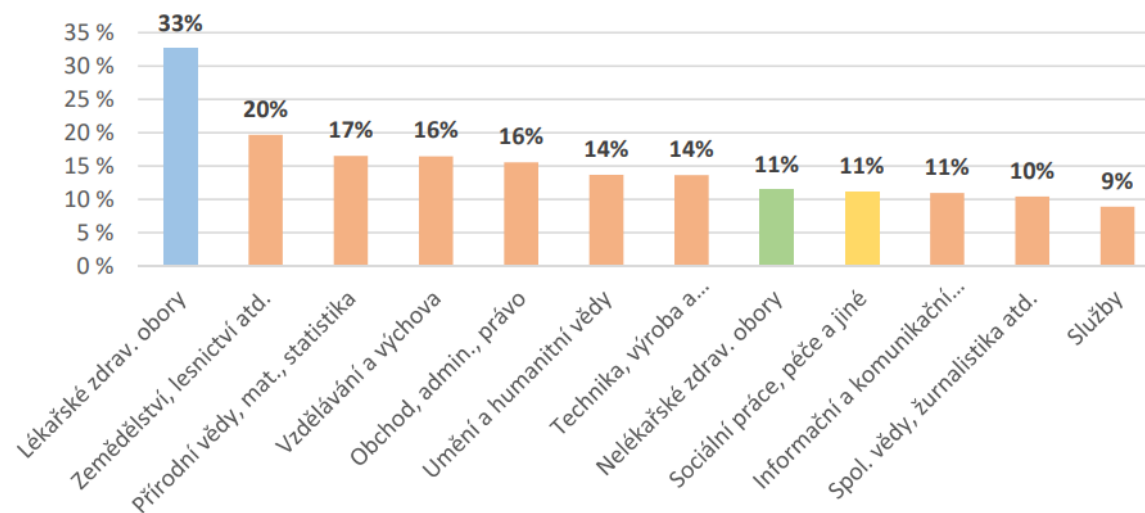


Graf 2. Podíl studujících v %, kteří hodnotili studium jako celkově náročné až neúměrně náročné



Zdroj: SOÚ AV ČR, KULTIMED, 2024

Graf 8. Podíl studujících v %, kteří mají osobní zkušenost s diskriminací na základě pohlaví/genderu či se sexismem ze strany přednášejících



Zdroj: SOÚ AV ČR, KULTIMED, 2024

# Kulaté stoly



POSLANECKÁ  
SNĚMOVNA  
PARLAMENTU  
ČESKÉ REPUBLIKY



MINISTERSTVO PRÁCE  
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

## POZVÁNKA

MÍSTOPŘEDSEDKYNĚ POSLANECKÉ SNĚMOVNY

**OLGA RICHTEROVÁ**

*si vás dovoľuje pozvat*

**NA KULATÝ STŮL**

konaný ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí, Ministerstvem vnitra,

Marií Jilkovou, předsedkyní Stálé komise pro rodinu,

a Olgou Richterovou, místopředsedkyní Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR

na téma

**„Modernizace pracovního trhu:**

**Děti, práce, předpisy: Jak to jde dohromady?**

*Sladování práce a péče z různých pohledů\*\**

kteřý se koná v **pondělí 8.4. 2024 od 10:30 hodin.**

v budově Poslanecké sněmovny, Sněmovní 4, Praha 1 – Malá Strana, Konirna

### PROGRAM:

Moderuje: Olga Richterová, místopředsedkyně PS PČR

Úvod 10:30-10:35 hod.

**Jak může jít stát příkladem?**

Olga Richterová

Blok I. 10:35-11:30 hod.

**Mýty vs. skutečnost: co se může už dnes a moc se to neví**

Dana Rousčková, vrchní ředitelka MPSV

1/2



# Postgraduální vzdělávání

## Marie Svobodová

- Zkrácení doby před kmenovou / atestační zkouškou, kdy musí mít lékař hotové veškeré náležitosti vzdělávání
  - Snaha o změnu zákona, který toto ukládá
  - Prozatím dohoda, že termín 60 dní fakultám i lékařům ponecháme z důvodu prostoru pro korekci chyb v přihlášce
- Informační systém ADMINISTRÁTOR
  - Revoluce v přehlednosti průběhu vzdělávání
  - Pravidelné online zapisování stáží
  - V lednu 2025 by měl být spuštěn pilotní provoz -> odpadne papírové zapisování stáží, dohledávání akreditací a dlouhé časové prodlevy



# Právní semináře



---

# Přednášky: Co dělat po promoci



# Poslanci schválili až 24hodinové směny a příplatky za zvýšenou zátěž pro zdravotníky

# 20% příplatek

## Stanovisko k pracovní době zaměstnaných ve zdravotnictví a k příplatku za zvýšenou zátěž ve zdravotnictví

Zákoník práce umožňuje u vybraných zaměstnání ve zdravotnictví, kteří pracují v nepřetržitém provozu spojeném s poskytováním zdravotní péče (bližší viz § 83a zákonníku práce, kde je přesně vymezeno, jary druhů zaměstnání je v legislativní zkratce „zaměstnanec ve zdravotnictví“ pro tento účel zahrnutí, délku pracovní doby až v rozsahu 24 hodin během 28 hodin po sobě jdoucích. S účinností novely zákonníku práce (provedené zákonem č. 281/2023 Sb.) bylo od 1. 10. 2023 umožněno, aby zaměstnanec mohl pracovat v kombinaci nejvýše 120hodinové směny apříplatku a nejvýše 12 hodinami práce přesčas. Podmínkou takto dlouhé pracovní doby bylo, že po jejím skončení musí bezprostředně následovat prodloužený nepřetržitý denní odpočinek podle § 99b zákonníku práce. S účinností od 1. 8. 2024 se novelou zákonníku práce (zákonem č. 230/2024 Sb.) vše umocnilo, aby i samostatná délka směny nebo u smlou uzavřených zaměstnanců ve zdravotnictví číť až 24 hodin během 28 hodin po sobě jdoucích (§ 83 odst. 2 zákonníku práce). Poslední citovaná novela zákonníku práce v této souvislosti zavádí i nový příplatek za zvýšenou zátěž ve zdravotnictví (§ 114a a § 133a zákonníku práce), jejich parametry jsou popsány níže.

Zaměstnavatel má povinnost poskytnout zaměstnanému ve zdravotnictví příplatek podle § 114a nebo § 133a zákonníku práce tehdy, kdy dojde k výkonu 12 a každé další hodiny práce v rámci směny stanovené (popř. sjednané) a rozvržené podle § 83 odst. 1 zákonníku práce, § v rámci směny v rozsahu převyšujícím 12 hodin, což je ovšem maximální délka směny pro všechny zářší okruhy zaměstnaných spadajících pod osobní působnost norem zákonníku práce. Příplatek je koncipován tak, že má specifický kompenzační vzhlednou zátěž zaměstnaného ve zdravotnictví, které je vystaveno při výkonu práce v rámci extrémně dlouhé směny (srovnávanou s dlouhou směnou maximální délky směny v rozsahu 12 hodin), nikoliv to, že bude zaměstnanec vystaven extrémně dlouhému výkonu práce v kombinaci směny nepřesahující 12 hodin a bezprostředně předcházejícího nebo navazujícího výkonu práce přesčas. Zvýšená zátěž ve druhém případě je již zovševňována v příplatku za výkon práce přesčas. Pláči přesčas nebo z povahy věci plánovat (i) netže j) plodem stavení nebo sjednat, ani rozvrhování a nemůže být nikdy pasivována jako součást směny, což ostatně vyplývá i z její definice obsažené v § 78 odst. 1 písm. i) zákonníku práce, podle které se práci přesčas rozumí práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyvíjející z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Za stejného hodinu výkonu práce rovněž nemůže příslušet rozdílný příplatek za práci přesčas a příplatek podle § 114a zákonníku práce.

Nahno ovšem podotknout, že pro oblast zdravotnictví jsou § 83a zákonníku práce a § 114a, resp. § 133a zákonníku práce komplementárně spojeny. Jinými slovy, v oblasti zdravotnictví mohou delší směny než 12 hodin vykonávat pouze zaměstnaní spadající pod definici „zaměstnaný ve zdravotnictví“ (tzv. zaměstnanec v

nepřetržitém provozu spojeném s poskytováním zdravotních služeb poskytovatelem zdravotní péče nebo poskytovatelem zdravotní péče, kterou vykonává lékař, zubní lékař, farmaceut nebo zdravotník pracovník nelékařských zdravotnických povolání) a to pouze za podmínek stanovených v § 83a zákonníku práce. Právě a pouze zaměstnancům ve zdravotnictví (ve smyslu shora uvedené definice) pak náleží za zvýšenou zátěž spočívající ve výkonu práce ve směně delší než 12 hodin podle § 114a, resp. § 133a zákonníku práce příslušný příplatek. Neže tak ekvoprovat ony o argumentaci v tom směru, že určí zaměstnanec je zaměstnanecem ve zdravotnictví pro účely možnosti aplikace § 83a zákonníku práce, avšak zároveň pod tuto definici již nepadá pro účely aplikace § 114a, resp. § 133a zákonníku práce.

## Účel faktoru vyvíjející poskytnutí příplatku za práci přesčas

A. Sjednaní poskytnutí náhradního volna místo příplatku za práci přesčas, resp. platu za práci přesčas

Podle § 114 odst. 1 zákonníku práce (mzdová smlouva) plati, že zaměstnanec a zaměstnavatel mohou dohodnout na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku za práci přesčas. Podle § 127 odst. 1 zákonníku práce (platová smlouva) pak plati, že zaměstnavatel se zaměstnanec se mohou dohodnout na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo platu za práci přesčas (ještě součástí příplatku za práci přesčas). V obou uvedených případech lze zaměstnanec poskytnout náhradní volno pouze na práci přesčas. Zároveň plati, že nedojde-li k sjednání náhradního volna v předcházející době, poskytně se zaměstnanecovi příplatek za práci přesčas namísto ně, i když bylo náhradní volno původně sjednáno.

## B. Sjednaní mzdy a určení platu a příplatku k práci přesčas

Podle § 114 odst. 2) zákonníku práce (mzdová smlouva) plati, že dohodná mzda a příplatek ani náhradní volno zaměstnanec nepřidělá, je-li mzda sjednána (tzv. mzdový vzhled) a z příslušnosti k příplatku práci přesčas. Mzda s příhradním k příplatku práci přesčas je možné sjednat, je-li současně sjednan rozsah práce přesčas, k níž bylo sjednáno náhradní volno. Mzda s příhradním k příplatku práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců v mezích celkového rozsahu práce přesčas (v průměru 8 hodin týdně ve vřivovaněmž období).

Podle § 127 odst. 3) zákonníku práce (platová smlouva) plati, že zaměstnanec, kterému přísluší příplatek za vedení je plati stáven v příhradním k příplatku práci přesčas v rozsahu 160 hodin v kalendářním roce. To nepatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti, za kterou je zaměstnavatel povinen platit nebo náhradní volno poskytnout. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy příhradno k večere práci přesčas.

## Účel:

- Shora uvedené specifika se týkají pouze práce přesčas, nikoliv práce ve směně delší než 12 hodin. Právo na poskytnutí příplatku podle § 114a resp. § 133a zákonníku práce se netýká smlouví v době, než bylo poskytnuto náhradní volno, ani k němu netže příhradno ve mzdu.
- Pokud se zaměstnanec dohodne se zaměstnavatelem na poskytnutí náhradního volna místo příplatku za práci přesčas, pak logicky zaměstnanec nemůže právo na poskytnutí tohoto příplatku. Jinými slovy, nastouje je vždy odváž od poskytnutí rozvrhu práce zaměstnanec. Je však možné, že zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo platu za práci přesčas (ještě součástí příplatku za práci přesčas). V tomto případě příplatek nesmě ve výši 20 % průměrného výdětku za práci vykonávanou od 20.00 do 0.00. Zaměstnanec odměňovanému platem přísluší podle § 133a za pospaných podmínek příplatek ve výši přesně 20 % průměrného výdětku.
- Pokud zaměstnanec spadá do kategorie zaměstnanců, u nichž bylo k práci přesčas příhradno, pak v rozsahu, v němž bylo příhradno k práci přesčas, se zaměstnanec nepokryje za výkon práce přesčas ani příplatku za práci přesčas, ani dohodná mzdu, resp. ani plati za práci přesčas. Je tak možné, aby postupem podle § 114 odst. 3) zákonníku práce a podle § 127 odst. 3) zákonníku práce zaměstnanec vykonával práci přesčas, a to i v nadměrném rozsahu ve smyslu § 83a zákonníku práce a neměnil mu příplatek za práci přesčas, neboť k práci přesčas bylo ve mzdu či platu již příhradno. Vzhledem k tomu, že by vykonával práci přesčas, a nikoliv práci ve směně, nedobude by mu za tuto práci přesčas ani příplatek za zvýšenou zátěž zaměstnanec ve zdravotnictví podle § 114a nebo § 133a zákonníku práce.

## Účel:

Příplatek mzdy, vyplývající z rámci maximální povolené délky pracovní doby zaměstnanec ve zdravotnictví.

## A. Příplatky k 83a zákonníku práce ve směně od 1. 8. 2024

1. Účel – směna 24 hodin – od PO 8.00 do ÚT 8.00
  - Podle § 114a zákonníku práce přísluší za práci ve směně, jejíž délka byla sjednána nebo stanovena podle § 83a odst. 1) zákonníku práce, dohodná mzda a za 13. a každou další hodinu odpracovanou v téže směně příplatek nejméně ve výši 20 % průměrného výdětku. V tomto případě přísluší k dohodné mzdě příplatek v souhradu s § 114a zákonníku práce ve výši nejméně 20 % průměrného výdětku za práci vykonávanou od 20.00 do 8.00. Zaměstnanec odměňovanému platem přísluší podle § 133a za pospaných podmínek příplatek ve výši přesně 20 % průměrného výdětku.
  - Práce přesčas nebyla konána a na mzdu nebo náhradní volno za práci přesčas právo nevzniká.
2. Účel – směna 16 hodin + 8 hodin přesčas – od PO 8.00 do ÚT 8.00
  - Podle § 114a zákonníku práce přísluší za práci ve směně, jejíž délka byla sjednána nebo stanovena podle § 83a odst. 1) zákonníku práce, dohodná mzda a za 13. a každou další hodinu odpracovanou v téže směně příplatek nejméně ve výši 20 % průměrného výdětku. V tomto případě přísluší k dohodné mzdě příplatek podle § 114a zákonníku práce ve výši nejméně 20 % průměrného výdětku za práci vykonávanou od 20.00 do 0.00. Zaměstnanec odměňovanému platem přísluší podle § 133a za pospaných podmínek za práci konanou od 20.00 do 0.00 příplatek ve výši přesně 20 % průměrného výdětku.
  - Od 0.00 do 8.00 je vykonávána práce přesčas. Za práci přesčas přísluší podle § 114 odst. 1) zákonníku práce dohodná mzda, a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdětku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnanec nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku nebo pokud se nedohá o práci přesčas, k níž bylo příhradno ve mzdu. Zaměstnanec odměňovanému platem přísluší v souhradu s § 127 odst. 1) zákonníku práce za tento časový úsek příplatek ve výši přesně 25 % průměrného výdětku, to za předpokladu, že nebyla uzavřena dohoda o poskytnutí náhradního volna nebo není plati poskytován již s příhradním k příplatku práci přesčas.
3. Účel – směna 8 hodin + 16 hodin přesčas – od PO 8.00 do ÚT 8.00
  - Práce sice byla vykonávána 24 hodin, nicméně pouze v době sjednané nebo stanovené podle § 83a odst. 1) zákonníku práce (samostatná směna nebyla delší než 12 hodin), na příplatek za zvýšenou zátěž zaměstnanec ve zdravotnictví podle § 114a nebo § 133a zákonníku práce tak právo nevzniká.
  - Za dobu práce přesčas (od 16.00 do 8.00) přísluší podle § 114 odst. 1) zákonníku práce dohodná mzda, a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdětku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnanec nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku nebo pokud se nedohá o práci přesčas, k níž bylo příhradno ve mzdu. Zaměstnanec odměňovanému platem přísluší v souhradu s § 127 odst. 1) zákonníku práce za tento časový úsek příplatek ve výši přesně 25 % průměrného výdětku, to za předpokladu, že nebyla uzavřena dohoda o poskytnutí náhradního volna nebo není plati poskytován již s příhradním k příplatku práci přesčas.

## B. Bezpříplatek k 83a zákonníku práce

4. Účel – 24 hodin přesčas – od PO 8.00 do ÚT 8.00
  - Práce sice byla vykonávána 24 hodin, nicméně nebyla vykonávána ve směně, na příplatek za zvýšenou zátěž zaměstnanec ve zdravotnictví podle § 114a nebo § 133a zákonníku práce tak právo nevzniká.
  - Za dobu práce přesčas (od 8.00 do 8.00) přísluší podle § 114 odst. 1) zákonníku práce dohodná mzda, a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdětku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnanec nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku nebo pokud se nedohá o práci přesčas, k níž bylo příhradno ve mzdu. Zaměstnanec odměňovanému platem přísluší v souhradu s § 127 odst. 1) zákonníku práce za tento časový úsek příplatek ve výši přesně 25 % průměrného výdětku, to za předpokladu, že nebyla uzavřena dohoda o poskytnutí náhradního volna nebo není plati poskytován již s příhradním k příplatku práci přesčas.
5. Účel – směna 12 hodin + 12 hodin přesčas – od PO 8.00 do ÚT 8.00
  - Práce sice byla vykonávána 24 hodin, nicméně pouze v době sjednané nebo stanovené podle § 83a odst. 1) zákonníku práce (samostatná směna nebyla delší než 12 hodin), na příplatek podle § 114a nebo § 133a zákonníku práce tak právo nevzniká.
  - Za dobu práce přesčas (od 20.00 do 8.00) přísluší podle § 114 odst. 1) zákonníku práce dohodná mzda, a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdětku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnanec nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku nebo pokud se nedohá o práci přesčas, k níž bylo příhradno ve mzdu. Zaměstnanec odměňovanému platem přísluší v souhradu s § 127 odst. 1) zákonníku práce za tento časový úsek příplatek ve výši přesně 25 % průměrného výdětku, to za předpokladu, že nebyla uzavřena dohoda o poskytnutí náhradního volna nebo není plati poskytován již s příhradním k příplatku práci přesčas.

## B. Bezpříplatek k 83a zákonníku práce

6. Účel – směna 12 hodin + 4 hodiny přesčas – PO 8.00 – ÚT 0.00 (standartní smlouva pracovní doby jako u zaměstnanců v jiných odvětvích) - § 83 odst. 1 + § 93a zákonníku práce
  - Práce nebyla vykonávána ve směně, jejíž délka byla sjednána nebo stanovena podle § 83a odst. 1) zákonníku práce (není sjednána nebo stanovena vřivním předpisem), na příplatek podle § 114a nebo § 133a zákonníku práce tak právo nevzniká.
  - Za dobu práce přesčas (od 20.00 do 0.00) přísluší podle § 114 odst. 1) zákonníku práce dohodná mzda, a příplatek nejméně ve výši 25 %

relu  
t směn  
nických  
příklad u  
k za  
uctví  
u,  
ho roku.

– reklama

ra sloužit  
mohla  
loni  
ně

S prodlouženou směnou souvisí také příplatek za zvýšenou zátěž. Příplatek přísluší za 13. a každou další hodinu odpracovanou v téže směně v nepřetržitém provozu. Sažba příplatku za 13. a každou další hodinu odpracovanou se u mzdy navrhuje ve výši nejméně 20 % průměrného hodinového výdětku a u platu jako pevná sažba 20 % průměrného hodinového výdětku.



# 20% příplatek od 13. hodiny



Mgr. Dana Roučková  
vrchní ředitelka sekce legislativy



V Praze dne  
Č. j.: MPSV-2024/229237-522/1

Vážený pane předsedo,

dovolu mi z pověření pana místopředsedy vlády a ministra práce a sociálních věcí Ing. Mariana Jurečky reagovat na Vaše vyjádření týkající se praktické aplikace příplatku za zvýšenou zátěž ve zdravotnictví. Vámi zasláné vyjádření považuji za velmi znepokojivé, zejména pokud se jedná o nastíněný výklad evidence pracovní doby zaměstnanců, ale rovněž pokud se jedná o otázku souběhu jednotlivých příplatků. Proto mi dovolu k němu zaujmout stanovisko.

Při zpracování předmětných ustanovení příslušného pozměňovacího návrhu ke sněmovnímu tisku č. 663 se vycházelo z existujícího rámce povinnosti zaměstnavatelů, které jsou již v právních předpisech, zejména tedy v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), obsaženy řadu let. Mezi tyto povinnosti patří, mimo jiné, i povinnost rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu do směn předem. Základ této úpravy je obsažen v § 81 až 84 zákoníku práce. Jakékoliv ad hoc následné zpětné určení rozvrhu směn vůbec na základě této právní úpravy nepřipadá v úvahu, a je tedy vždy v konkrétní den/konkrétní časový úsek jasně rozlišitelné, co je výkonem práce v rámci zaměstnavatelem předem rozvržené směny, a co je naopak výkonem práce přesčas. Ačkoliv zákon např. připouští individuální dohodu o době seznámení zaměstnance s rozvrhem týdenní pracovní doby, skutečnost, že k seznámení s tímto rozvrhem pracovní doby, na jehož základě je zaměstnancem konána práce v rámci jeho stanovené týdenní pracovní doby nebo sjednané kratší pracovní doby rozvrhované do směn, musí dojít před samotným výkonem této práce, je s ohledem na znění § 84 zákoníku práce neoddiskutovatelná.

Jako mimořádný nástroj pro pokrytí doby potřeby výkonu práce, na kterou směna zaměstnance rozvržena není, potom slouží institut práce přesčas. Práci přesčas nelze plánovat z povahy věci, neboť se jedná o práci výjimečnou, nahodilou, nad rámec stanovené týdenní pracovní doby a konanou mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Je tak třeba za ni považovat jakoukoliv práci, která je vykonávána mimo rozvrženou směnu až z toho důvodu, že kvóta týdenní pracovní doby byla již pro dané období naplněna, či z toho důvodu, že práce nespĺňuje formální znaky toho, aby mohla být považována za práci ve směně, zejména pokud nedošlo k seznámení zaměstnance s rozvrhem týdenní pracovní doby s adekvátním předstihem.

Z výše uvedeného je tak zřejmé, že jak výkon práce ve směně, tak případný výkon práce přesčas, je zcela jednoznačně v rámci konkrétního dne/okamžiku identifikovatelný a zaměstnavatel má povinnost tyto právní instituty v souladu s dikcí § 96 zákoníku práce evidovat a rozlišovat tak, aby příslušná evidence odpovídala skutečnosti, tj. nelze výkon práce přesčas evidovat jako výkon práce ve směně a naopak, a nějakým způsobem určité hodiny „virtuálně odečítat z dalších dní“ takovým způsobem, aby evidence pracovní doby zaměstnance neodpovídala realitě



toho, co bylo vykonáno jako práce v naplánované směně a co bylo vykonáno jako práce přesčas. Na shora uvedeném pak nic nemění ani skutečnost, že zaměstnanci za práci přesčas bylo na základě dohody s ním poskytnuto náhradní volno namísto příplatku za práci přesčas. Práce přesčas i v takovém případě zůstává pro účely evidence pracovní doby prací přesčas a nelze ji dodatečně vyhodnotit jako práci ve směně a naopak. Poskytnutí náhradního volna je nicméně vždy podmíněno dohodou se zaměstnancem a ten s poskytnutím náhradního volna může a nemusí souhlasit.

Nastíněné metody dodatečné manipulace s evidencí pracovní doby jsou tak v rozporu se zákonem. Pokud tedy dojde k výkonu 13 hodin práce v rámci směny naplánované zaměstnanci ve zdravotnictví pracujícím v režimu § 83a zákoníku práce na 12 a více hodin, přísluší mu příplatek podle § 114a nebo § 133a zákoníku práce, pokud se naopak u výkonu práce jedná o výkon práce přesčas, který sice tvoří ve spojení s předcházejícím výkonem práce ve směně „nepřetržitý výkon práce po dobu delší než 12 hodin“, přísluší zaměstnanci pouze příplatek za výkon práce přesčas (§ 114 a § 127 zákoníku práce), protože ke 13-té ani další nepřetržitě odpracované hodině nedojde v rámci směny, s čímž výslovně dikce § 114a a § 133a zákoníku práce počítají.

Pro úplnost je nutné dodat, že zákoník práce ani jiný právní předpis neupravuje počet pracovních dní v kalendářním roce a ani měsíční (resp. čtvrtletní, roční) fond pracovní doby, tudíž tyto údaje nejsou nijak právně závazné. Zákoník práce upravuje maximální limit pracovní doby tradičně jako týdenní (§ 79 zákoníku práce), který může být rozvržen buď rovnoměrně na jednotlivé týdny (§ 78 odst. 1 písm. l) zákoníku práce), nebo nerovnoměrně na jednotlivé týdny v rámci určeného vyrovnávacího období (§ 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce).

V této souvislosti však musím rovněž připomenout, že při projednávání znění příslušného pozměňovacího návrhu ke sněmovnímu tisku č. 663 Ministerstvo práce a sociálních věcí transparentně s ohledem na shora uvedené uvádělo, že konkrétní časový úsek vykonané práce nikdy nebude zároveň prací ve směně a zároveň prací přesčas a že tedy konkrétní časový úsek vykonané práce nebude možné honorovat oběma zmíněnými příplatky zároveň, neboť každý z těchto příplatků má za účel saturovat odlišný ztěžující vliv existující ve vzájemně zcela neslučitelných režimech výkonu práce, tj. práce ve směně a práce přesčas. Z tohoto důvodu tak byl příplatek podle § 114a nebo § 133a zákoníku práce navázán na práci ve směně delší než 12 hodin a nikoliv na jakýkoliv výkon práce.

Pokud se jedná o podklad, který Ministerstvo práce a sociálních věcí vytvořilo, a který zahrnuje množství různých skutkových situací, je třeba zdůraznit, že základním požadavkem bylo umožnění jak až 24hodinových směn, tak zachování možnosti v určitých nevyhnutelných případech kombinovat v rámci úseku 24, resp. 26 hodin po sobě jdoucích prací ve směně s prací přesčas. Ačkoliv saldo vykonané práce za určité období může být podobné, nebo dokonce stejné, je rozdílné posuzování jednotlivých úseků této práce z hlediska dalších podmínek, a z něho plynoucí rozdíly ve struktuře a výši mzdy (platu) za tuto práci poskytované, zcela odstatněné. Práce vykonaná ve směně je honorována v určité výši z toho důvodu, že se jedná o standardní práci, kterou je zaměstnanec povinen vykonat a se kterou je zaměstnanec navíc předem seznámen. Příplatek dle § 114a nebo § 133a zákoníku práce pak slouží k saturaci ztěžujícího vlivu spočívajícího ve výkonu

nadstandardně dlouhé směny. Práce přesčas je honorována vyšší odměnou (resp. příplatkem) z toho důvodu, že se jedná jednak o práci nad rámec standardního rozsahu práce, kterou je zaměstnanec povinen vykonat podobně jako v případě dlouhé směny, a navíc se jedná o práci nahodilou a výjimečnou, kterou je zaměstnanec povinen vykonat operativně, buď po dohodě nebo jako nařizenou, přičemž zaměstnavatel ho nemusí o nutnosti jejího výkonu v extrémních případech ani seznamovat dostatečně předem.

V konkrétních případech je tedy nutné zaměstnavatele na případné porušení povinností vztahujících se na rozvrhování pracovní doby upozornit, případně, nedojde-li k nápravě, lze podat příslušný podnět ke kontrole oblastnímu inspektorátu práce – bude se jednat o skutkové podstaty, kdy se zaměstnavatel dopustí přestupku na úseku pracovní doby tím, že nezajistí splnění podmínek při rozvržení pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu nebo nestanoví začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn, uvedené v § 15 odst. 1 písm. b) a d) a § 28 odst. 1 písm. b) a d) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. V dané souvislosti je třeba zopakovat, že povinnost k poskytování příslušných příplatků platí pro všechny zaměstnavatele a i neposkytnutí složky mzdy nebo platu představuje naplnění skutkové podstaty podle § 13 odst. 1 písm. c), resp. § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce spočívající v situaci, kdy se zaměstnavatel dopustí přestupku na úseku odměňování zaměstnanců tím, že neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu nebo plat nebo některou její složku; písmeno d) obou citovaných ustanovení pak řeší specificky situaci, kdy zaměstnavatele neposkytne zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas.

S pozdravem

Vážený pan  
**MUDr. Dalibor Veselý**  
Předseda Sekce mladých lékařů ČLK  
Praha  
e-mail: [sekcemladychlekaruck@gmail.com](mailto:sekcemladychlekaruck@gmail.com)

# Efektivita



Jak se vyvíjí situace v nemocnicích od ukončení protestu lékařů? Kde má tuzemské zdravotnictví největší mezery a co by bylo potřeba udělat? Jak pokračují jedn... [Zobrazit víc](#)



[NASEZDRAVOTNICTVI.PAGE.LINK](#)

**Ve zdravotnictví je potřeba komplexní změna, ale není tu nikdo, kdo by ji chtěl udělat, říká předsedkyně Sekce mladých lékařů Hilšerová**



# Volby do předsednictva SML

- Dalibor Veselý (předseda)
- Monika Hilšerová (místopředsedkyně)
- Marie Svobodová
- Cyril Matějka
- Tomáš Pálek
- David Petrovič
- Karolína Zdichová



# Zákon o odměňování ve zdravotnictví





# Principy prosazované SML ČLK

- 1) Nástupní plat musí být v takové výši, aby byli mladí lékaři motivováni začít pracovat v českém zdravotnictví
- 2) Plat po atestaci musí být takový, aby motivoval lékaře zůstat v nemocnicích
- 3) Zákon určí nepodkročitelný standard, zároveň ponechá prostor pro motivační složku platu

# Kompromisní návrh SML ČLK



<b>Kvalifikace</b>	<b>Koeficient</b>	<b>Absolutní hodnota pro rok 2025 (zaokrouhlená )</b>
L1	1,5x	65 000 Kč
L2	1,8x	78 000 Kč
L3	2,1x	91 000 Kč
L3+5 let praxe po atestaci	2,3x	100 000 Kč
L3+15 let praxe po atestaci	2,5x	108 000 Kč

# Slibem neuzdravíš



# MZČR a nové předsednictvo SML – debata o vizích pro české zdravotnictví a mladé lékaře



# Spolupráce a koordinace s dalšími organizacemi mladých v medicíně



# Nábor mladých lékařů do SML a ČLK



**We want you for ČLK!**

