Téma: Neproplácení 150 hodin přesčasů vedoucím
Zdroj: JUDr. Dominik Brůha, Ph.D, advokátní kancelář Praha

V jednotlivých oblastech ZZS mají vedoucí lékaři a vedoucí sestry na základě jmenování příplatky za vedení podle §124 ZP. Tito vedoucí vykonávají činnosti při vedení podřízených, ale větší částí své pracovní doby se zúčastňují nepravidelně rozvržených směn jako ostatní výjezdoví zaměstnanci, tj. jezdí ke klientům se sanitkou RLP či RZP. Především vedoucí lékaři při těchto výjezdech odpracují během roku velké množství přesčasových hodin.
Podle striktního výkladu §127, odst. 3 ZP by jim nemělo být proplaceno až 150 hodin přesčasů ve všední den, což za rok představuje nemalou částku. S tím pochopitelně tito vedoucí nesouhlasí a argumentují tím, že při výjezdech pracují stejně jako NE-vedoucí zaměstnanci.
1) Lze zrušit všem vedoucím jmenování a odebrat jim příplatek podle §124 a zároveň jim nabídnout DPČ či DPP na administrativní činnost vedoucího (příprava plánů směn, přenos informací od náměstků k zaměstnancům, vyplňování výkazů apod.), s měsíční odměnou ve výši odebraného příplatku? *(V organizačním řádu by pak nebyly naplněny pozice vedoucích lékařů a sester oblasti, oblast by podléhala přímo náměstkovi pro zdravotní činnost. Lékaři a sestry by pak mohli odpracovat libovolné množství proplacených přesčasů a díky dohodě by na příplatku za vedení netratili)*
2) Krátí se limit 150 přesčasových hodin úměrně při dlouhodobé nemoci, při odvolání z funkce vedoucího a odebrání příplatku za vedení podle §124 ZP nebo při ukončení pracovního poměru v průběhu roku?

Stanovisko:
Faktem je, že nové znění § 127 ZP (účinné od 1. 1. 2012 po novele provedené zákonem č. 365/2011 Sb.) je ve vztahu ke všem vedoucím funkcím v nepodnikatelské sféře hodně striktní a v aplikační praxi se – celkem pochopitelně – setkává s velkou nevolí a změna právní úpravy rozhodně nebyla přijata s nadšením. Jedná se vlastně o návrat zpět do r. 2006, kdy stejná úprava pro vedoucí zaměstnance v nepodnikatelské sféře byla shodně upravena v tehdejším zák. č. 143/1992 Sb., o platu.
Dle mého názoru zrušit všem vedoucím jmenování, odebrat jim příplatky za vedení podle § 124 ZP a sjednat s nimi dohody na „přípravu plánů směn, přenos informací … atd." by zase až taková legrace nebyla, protože by pak v organizačním řádu nebyly naplněny pozice vedoucích lékařů a sester oblasti, resp. oblast by pak podléhala přímo náměstkovi pro zdravotní činnost. Nedokážu posoudit, jak moc velký zásah na fungování ZZS by měla tato zdánlivě formální změna organizačního řádu, ale přeci jen vycházím z toho, že organizační řád by měl být relativně stabilní dokument, že transparentní principy nadřízenosti a podřízenosti mají svůj význam a také nedokážu odhadnout, zda by (např. z pohledu zřizovatele) nemělo nějaké další negativní konsekvence i ono nenaplnění „tabulkových" míst lékařů a sester předpokládaných v nynějším organizačním řádu.
Z pohledu pracovněprávního ale především vnímám situaci tak, že byť funkce vedoucího lékaře znamená, že větší částí své pracovní doby se vedoucí lékař zúčastňuje nepravidelně rozvržených směn stejně jako ostatní výjezdoví lékaři, tak přesto v nějakém % času své pracovní doby se nutně musí věnovat řízení svých podřízených v pravém slova smyslu, tzn. organizuje práci svých podřízených, ukládá jim pracovní úkoly atd. Zkrátka, pokud vedoucí lékař reálně vykonává alespoň po část své pracovní doby funkci vedoucího zaměstnance, neumím si představit, že by tuto část pracovní doby vykonával jen na dohodu. Pokud by totiž taková dohoda zněla jen na např. „přípravu plánů směn, přenos informací … atd.", tak takovýto kvazi-vedoucí nemá ve skutečnosti žádný právní nástroj k tomu, aby jej podřízení zaměstnanci poslouchali, aby jim mohl jednostranně uložit a vynutit (i pod hrozbou sankce)

plnění těch pracovních úkolů, které vedoucí považuje za důležité. Z titulu takto pojaté dohody by bývalý vedoucí lékař mohl skutečně „jen“ připravit plány směn, přenášet informace, ale v případě nutnosti např. rychle reagovat a vyslat do směny okamžitě jiného náhradního zaměstnance, než byl původně plánován, by k tomuto neměl oprávnění, neboť řadový výjezdový lékař by vlastně nebyl již jeho přímým podřízeným.
Navíc, pokud jde o kapacitu, nedokážu posoudit, zda jediný člověk – náměstek pro zdravotní činnost – by vůbec byl reálně schopen řídit a organizovat práci všech nejen nynějších výjezdových lékařů, ale i nynějších vedoucích lékařů (kteří by se překlopili do kombinace výjezdový lékař / dohoda na administrativní práci).
Závěrem bych chtěl **k prvnímu dotazu** říci, že podle ZP sice není zcela vyloučeno oddělit důsledně klasickou práci výjezdového lékaře od práce vedoucího lékaře, a to ať už formou separátní dohody či paralelního kratšího úvazku, ovšem takováto změna by velmi pravděpodobně měla či mohla mít jako „vedlejší efekt“ poměrně výrazný dopad na celkovou organizaci práce v ZZS a na kompetence jednotlivých zaměstnanců, a to s riziky shora naznačenými. Pokud by ZZS chtěla důsledně oddělit administrativu (rozepisování směn atd.) nynějších vedoucích lékařů od jejich výjezdové práce, tak to znamená, že nynější vedoucí lékaři by ztratili statut vedoucího zaměstnance. Právně vzato by veškerou práci výjezdových lékařů musel řídit jediný člověk – náměstek pro zdravotní činnost, ten jediný by po právní stránce měl faktické oprávnění ukládat pracovní úkoly podřízeným zaměstnancům i proti jejich vůli. Takovéto opatření bych považoval za dosti radikální změnu.

K druhému dotazu uvádím, že dočasná pracovní neschopnost (byť trvající např. 4 měsíce) není podle ZP důvodem pro to, aby se zaměstnanci nějakým poměrným způsobem krátil 150-ti hodinový limit stanovený v § 127 odst. 3 ZP. Je to zkrátka z hlediska zákona považováno za riziko každého ze zaměstnanců, i v takovém případě by pro takto dočasně práce neschopného zaměstnance musel být stále aplikován limit 150 hodin, neboť ten se ze zákona vztahuje k celému kalendářnímu roku. Pokud tedy vedoucí onemocní na 4 měsíce, pak má v právním slova smyslu „smůlu“ a ony přesčasy se mu nijak nekrátí, naopak mu mohou být nařízeny (zhuštěny) do období následujícího po uschopnění a po návratu zpět do práce. Je třeba vzít v úvahu, že zákon zde skutečně nestanoví limit 150 hodin rozpočítaný na jednotlivé kalendářní měsíce (150 / 12 = 12,5 hodiny „neproplaceného“ přesčasu měsíčně), ale zákon naopak jasně váže tento limit ve vztahu k celému kalendářnímu roku.
Ustanovení § 127 odst. 3 ZP je výslovně spjato pouze a jen s příplatkem za vedení, vše ostatní je podružné. Jestliže by tedy i po odvolání z funkce zůstal dotyčnému přiznán příplatek za vedení (např. by přešel na jinou nižší vedoucí funkci), pak zůstává takový zaměstnanec i po jeho odvolání v režimu § 127 odst. 3 ZP se vším všudy. Naproti tomu, pokud je zaměstnanci příplatek za vedení odebrán a je mu vystaven nový platový výměr (již bez příplatku za vedení), pak takový zaměstnanec hned tímto dnem vypadává z režimu § 127 odst. 3 ZP a veškerá další práce přesčas již musí být takovému zaměstnanci kompenzována jako každému jinému řadovému zaměstnanci.
Ani při odebrání příplatku za vedení podle § 124 ZP v průběhu roku se však limit 150 přesčasových hodin úměrně nekrátí a nedochází ani k zpětnému proplácení event. přesčasových hodin. Např. bude-li odebrán příplatek za vedení k 31. 8. a již bylo neproplaceno 150 hodin přesčasů, tak od 1. 9. bude zaměstnanec již zase zpět v „obyčejném“ režimu a bude tedy dostávat proplaceny všechny přesčasy, ovšem NEBUDE mu proplaceno zpětně 50 hodin přesčasů z předchozího období. Obdobně, bude-li někdo jmenován a dostane příplatek za vedení až od 1.9., pak všechny přesčasy do 31. 8. mu zůstanou zaplaceny tak, jak byly; ve zbytku daného roku se mu nebude proplácet JEN TOLIK hodin přesčasů, kolik mu jich zaměstnavatel stihne v období od 1.9. do 31. 12. příslušného roku nařídit (nejvýše však 150 hodin). Naopak byly-li některému vedoucímu zaměstnanci v průběhu roku již nějaké

„všednodenní“ přesčasy proplaceny a on ukončí i s příplatkem za vedení svoji funkci, aniž by dosáhl 150 hodin neproplacených přesčasů, musí mu být tyto přesčasy strženy v následujících výplatách.

Vloženo: 4. dubna 2013