

Aktuální otázky pracovněprávních vztahů ve zdravotnictví, pracovněprávní odpovědnost zdravotnických pracovníků

Specializační kurz Veřejné zdravotnictví, IPVZ
Praha, 11. 3. 2008

JUDr. Dominik Brůha, advokát



„Nová“ pracovněprávní úprava účinná od 1. 1. 2007

1. zákon č. **262/2006** Sb., zákoník práce

(celkem 396 §) – k **1.1. 2008** již 5 x novelizován

2. podzákoné právní předpisy:

- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě
- Nařízení vlády č. 557/2006 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při invaliditě...
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- Nařízení vlády č. 469/2002 Sb., katalog prací (zejména příloha a část č. 2.19. – zařazení zdravotnických povolání do platových tříd)



Nová pracovněprávní úprava účinná od 1. 1. 2008

- Změna: 585/2006 Sb. –(odsunutí účinnosti zák. o nemoc. pojištění)
- Změna: 181/2007 Sb.- (ústav pro studium totalitních režimů, VOP)
- **Změna: 261/2007 Sb. - nepřísluší náhrada mzdy nebo platu za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti,**
 - **potvrzení o zaměstnání** nově musí obsahovat údaj, zda byl pracovněprávní vztah zaměstnavatelem skončen z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem (viz. § 313 odst. 1 písm. d) ZP)
- Změna: 296/2007 Sb. – („byl prohlášen konkurs“ x „bylo prohlášeno rozhodnutí o úpadku“)
- **Změna: 362/2007 Sb.- tzv. legislativně - technická novela ZP**



Zkušební doba - § 35 ZP

Je-li před vznikem pracovního poměru sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě **jdoucí po dni vzniku pracovního poměru**. Zkušební doba může být sjednána před vznikem pracovního poměru rovněž v souvislosti se jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 33 odst. 3). Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována.

Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí **ode dne vzniku pracovního poměru** (§ 36 odst. 1). Zkušební dobu je možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 33 odst. 3). Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována, není-li dále stanoveno jinak.

O dobu překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, se zkušební doba prodlužuje.
(viz. R NS 21 Cdo 1807/2003).

Problematika jmenování - § 33 ZP

*Jmenováním se zakládá pracovní poměr **pouze** u vedoucích organizačních složek státu, vedoucích organizačních jednotek organizačních složek státu, ředitelů státních podniků, vedoucích organizačních jednotek státních podniků, vedoucích státních fondů, jestliže je v jejich čele individuální orgán, **vedoucích příspěvkových organizací, vedoucích organizačních jednotek příspěvkových organizací** a u ředitelů školské právnické osoby, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak. Jmenování provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu, popřípadě vedoucí organizační složky státu.*

Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem; nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním **pouze u vedoucích**

- a) organizační složky státu,
- b) organizačního útvaru organizační složky státu,
- c) organizačního útvaru státního podniku,
- d) organizačního útvaru státního fondu,
- e) **příspěvkové organizace,**
- f) **organizačního útvaru příspěvkové organizace,**
- g) organizačního útvaru v Policii České republiky.



Problematika jmenování - § 33 ZP

Jmenování provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu; nevyplývá-li příslušnost ke jmenování ze zvláštního právního předpisu, provede je u vedoucího

- a) organizační složky státu vedoucí nadřízené organizační složky státu,
- b) organizačního útvaru organizační složky státu vedoucí této organizační složky státu,
- c) organizačního útvaru státního podniku ředitel státního podniku,
- d) organizačního útvaru státního fondu, v jehož čele stojí individuální statutární orgán, vedoucí tohoto fondu,
- e) **příspěvkové organizace zřizovatel,**
- f) **organizačního útvaru příspěvkové organizace vedoucí této příspěvkové organizace,**
- g) organizačního útvaru v Policii České republiky policejní prezident.



Problematika jmenování - § 33 ZP

Pojem „**organizační útvar**“ – interpretace NS ČR např. v R sp. zn. 21 Cdo 253/99, R sp. zn. 2 Cdon 1053/96 :

*...“části zaměstnavatele je třeba rozumět **organizační jednotku, útvar nebo jinou složku zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného. Takováto složka zaměstnavatele má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele. Část zaměstnavatele nelze mechanicky ztotožňovat s kolektivem (skupinou) zaměstnanců v ní působících. Pro její vymezení je v první řadě podstatné, že představuje určitý soubor věcí, práv a jiných majetkových hodnot, které slouží k plnění úkolů zaměstnavatele. Součástí tohoto souboru je i osobní prvek (zaměstnanci v ní působící)“...***



Problematika jmenování - § 73 ZP

Jestliže je zaměstnavatelem jiná právnická osoba než uvedená v § 33 odst. 3 nebo fyzická osoba **může být s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát.**

Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance **pracovní poměr nekončí**; to neplatí, jestliže byl pracovní poměr založen jmenováním na dobu určitou. Zaměstnavatel je **povinen podat zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.** Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod podle **§ 52 písm. c)**; odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti s jeho zrušením v důsledku organizační změny.



Převedení na jinou práci - § 41 ZP

Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci,

- a) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením **závodní preventivní** péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
- b) nesmí-li podle lékařského posudku vydaného zařízením **závodní preventivní** péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- d) jestliže to je nutné podle lékařského posudku vydaného zařízením **závodní preventivní** péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před přenosnými nemocemi,
- f) je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného zařízením **závodní preventivní** péče uznán nezpůsobilým pro noční práci,



Převedení na jinou práci - § 41 ZP

Terminologická změna § 41 ZP versus reálné naplnění ust. § 103 odst. 1 písm. d) ZP – „Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje **závodní preventivní** péči a jakým druhům očkování a jakým **preventivním** prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit,“ ...

§ 103 odst. 1 písm. a) ZP – „Zaměstnavatel je povinen **nepřipustit**, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti“

Vyhláška č. 385/2006 Sb., o zdravotnické dokumentaci (příloha č. 1, bod 8. – s účinností od 1. 4. 2007 se upravuje lékařský posudek pro pracovněprávní účely). ?? Posudek od ošetřujícího prakt. lékaře ??

Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas - § 114 ZP

„(3) U vedoucích zaměstnanců může být mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas, je-li současně v rámci limitu práce přesčas v kalendářním roce stanoveného v § 93 odst. 2 sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo přihlédnuto. V takovém případě dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno podle odstavců 1 a 2 nepřísluší.“

■ Pojem vedoucí zaměstnanec - § 11 odst. 4 ZP – „Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni **stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny**. Vedoucím zaměstnancem je rovněž vedoucí organizační složky státu.“

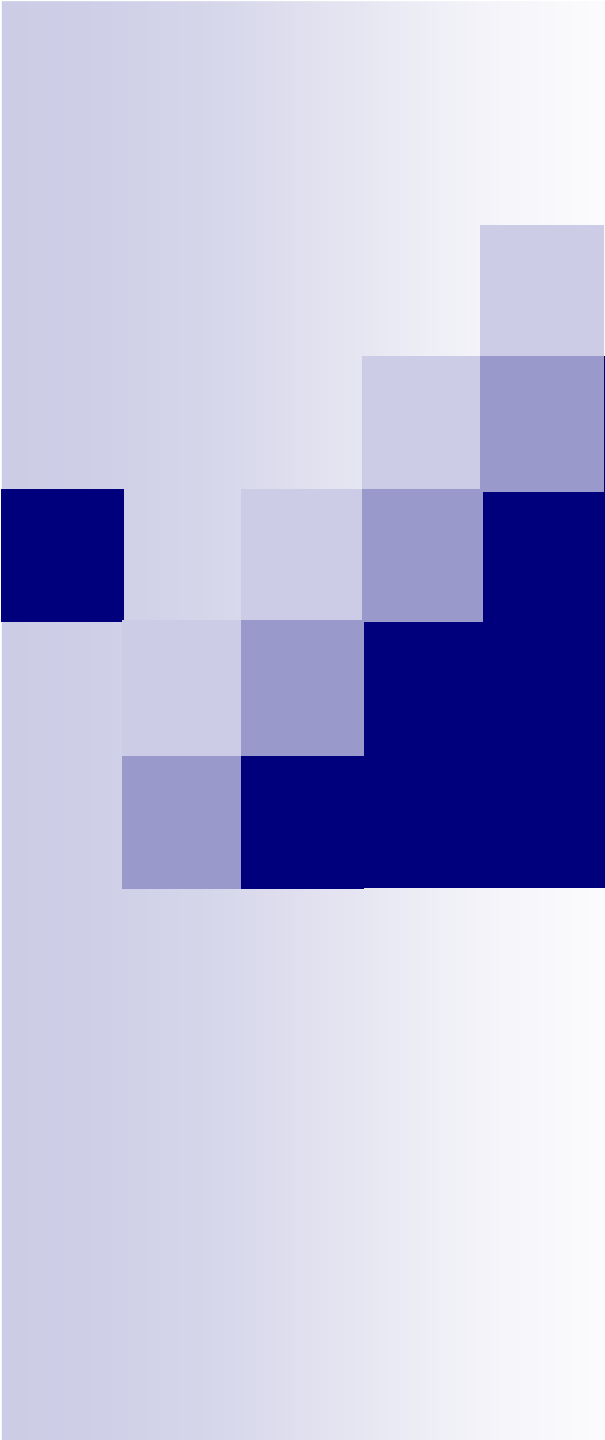
■ Mzdu lze s přihlédnutím k práci přesčas pouze sjednat, nikoli stanovit



Platový výměr - § 136 ZP

„(2) V platovém výměru je zaměstnavatel povinen uvést údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, a o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu. **Termín a místo výplaty je nutno v platovém výměru uvést, pokud tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis.** Dojde-li ke změně skutečností uvedených v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.“

- obdobné pravidlo již s účinností od 1.1. 2007 platí i pro **mzdový výměr** (viz. § 113 odst. 4 ZP).



Uplatnění pracovněprávní odpovědnosti ve zdravotnictví



Vymezení pracovněprávní odpovědnosti zdravotnických pracovníků

- pracovněprávní odpovědnost představuje z hlediska četnosti zřejmě **nejčastější typ právní odpovědnosti** zdravotnických pracovníků,
- pracovněprávní odpovědnost se ve zdravotnictví **uplatňuje jak samostatně, tak i spolu** s občanskoprávní, trestněprávní a dalšími typy odpovědnosti zdravotnického pracovníka,
- dopadá na vztah mezi :

zaměstnavatelem (poskytovatelem zdravotní péče) na straně jedné

a

zaměstnancem (zdravotnickým pracovníkem) na straně druhé,

v případech, kdy **zdravotnický pracovník porušil primární právní povinnost** vyplývající pro něj z :

- právního úkonu (nejčastěji z pracovní smlouvy),
- ze zákona



Typy pracovněprávní odpovědnosti zdravotnických pracovníků

1. Nemajetková odpovědnost za protiprávní jednání

- odpovědnost za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci
= v dřívější terminologii „*pracovní kázeň*“

2. Majetková odpovědnost za způsobenou škodu

- obecná odpovědnost,
- odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody,
- odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat,
- odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů.

1. Nemajetková odpovědnost za protiprávní jednání

- odpovědnost za porušení pracovní kázně

Předpokladem je, že se zdravotnický pracovník dopustil **porušení pracovní kázně**, ovšem nemusel nutně tímto svým jednáním způsobit svému zaměstnavateli škodu.

Tato forma pracovněprávní odpovědnosti se uplatní tehdy, pokud zdravotnický pracovník jako zaměstnanec jednal v rozporu s povinnostmi vyplývajícími pro něj ze :

- sjednané **pracovní smlouvy** a na ní navazující **pracovní náplně**,
- **pracovního řádu**,
- **vnitřního předpisu zaměstnavatele ...**

a také tehdy, pokud jednal v rozporu s obecnými povinnostmi stanovenými v

- **zákoníku práce** - § 73 – 4 (§ 301-3) ZP
- **zákoně č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu** - § 55, § 23
- **Úmluvě o lidských právech a biomedicíně.**
- **Metodických pokynech Ministerstva zdravotnictví**
- **Etických kodexech** : Etický kodex České lékařské komory, Kodex pro zdravotní sestry, Kodex práv pacientů, ...

a také tehdy, pokud jednal contra legem artis (viz např. rozh. KS v Plzni Jc 9/98 15 Co 233/95)

Pracovněprávní sankce za porušení pracovní kázně

- různé formy **upozornění na porušení pracovní kázně** – ústní výtka nadřízeného, písemný vytýkácí dopis zaměstnavatele, tzv. kvalifikované písemné upozornění na porušení pracovní kázně s uvedením důsledků dle § 52 písm. g) ZP
- snížení, odebrání nenárokové složky mzdy/platu – dle základních zásad ZP (viz. § 13 odst. 2 písm. f) ZP) : „**zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících mu z pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat**; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá“
- **rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele** – výčet možných porušení pracovní kázně je velmi různorodý, nedodržení stanoveného léčebného postupu, chyby v komunikaci s pacienty, ve vedení zdravotnické dokumentace, v dodržování bezpečnostních předpisů apod.
- **okamžité zrušení pracovního poměru** – výjimečné opatření, zejména případy hrubě nedbalého postupu při ošetření pacienta, příp. ponechání pacienta bez lékařského dozoru, vědomé uvádění nepravdivých údajů do výkazů služeb s cílem dosáhnout vyšší odměny apod.

! Nárok na náhradu mzdy dle § 69 ZP není po uplynutí 6 měsíců od neplatného skončení PP limitován moderačním právem soudu !



Předpoklady vzniku obecné odpovědnosti zdravotnického pracovníka za škodu dle ZPr

- škodu způsobil zdravotnickému zařízení jeho **zaměstnanec**, a to **při plnění pracovních úkolů** nebo **v přímé souvislosti s ním**,
- jednání zdravotnického pracovníka bylo **protiprávní**, tj. zdravotnický pracovník porušil své povinnosti,
- protiprávní jednání bylo **zaviněné**, tj. došlo k němu buď úmyslně nebo alespoň z nedbalosti,
- mezi zaviněným protiprávním jednáním zdravotnického pracovníka a vznikem škody na straně zdravotnického zařízení existuje **příčinná souvislost**

Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním

- **výkon pracovních povinností** vyplývajících z pracovního poměru, **jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.**
- činnost konaná pro zaměstnavatele na **podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast BOZP** nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě i činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.
- v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou **úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele.** Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, ošetření, popřípadě vyšetření ve zdravotnickém zařízení, ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. Vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět jsou úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.
- za činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů se považuje též **školení zaměstnanců** zaměstnavatele organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.



Rozsah náhrady škody - § 257 ZP

Limit **4,5 násobku průměrného výdělku** zaměstnance. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena v opilosti, kterou si zaměstnanec sám přivodil, nebo po zneužití jiných návykových látek.

Byla-li škoda způsobena úmyslně, může zaměstnavatel požadovat náhradu i jiné škody.



Majetková odpovědnost za způsobenou škodu

- odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Zaměstnanec je povinen upozornit na hrozící škodu, popřípadě zakročit. Zavinění spočívá minimálně v nedbalosti. K tomu přistupuje skutečnost, že jde o **sekundární odpovědnost**, čili situaci, kdy náhrady škody není možné dosáhnout v plném rozsahu jinak, zejména přímo od škůdce, například proto, že nebyl zjištěn, nebo proto, že zaměstnavatel od něho nemohl získat náhradu škody v plném rozsahu. Jedná se vždy o přispění k úhradě škody, nikoliv o plnou náhradu, z čehož vyplývá i **omezení výše náhrady škody do výše trojnásobku průměrného výdělku**.



Majetková odpovědnost za způsobenou škodu - odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách

Okruh funkcí, na které se ve zdravotnictví uzavírají dohody o hmotné odpovědnosti nezahrnuje zdaleka jen kategorii zdravotnických pracovníků.

16 Co 86/99 : *Pokud zaměstnanci, kteří mají uzavřené individuální dohody o hmotné odpovědnosti bez sjednané doložky o společné hmotné odpovědnosti, byli zařazení na pracovišti, kde pracovali s jinými takto odpovědnými zaměstnanci, neodpovídají za schodek vzniklý na společném pracovišti ve výši podílů vypočtených podle § 182 ZP, ale odpovídají za vzniklý schodek pouze pokud je jim prokázáno, že převzali svěřené hodnoty, ceniny či zboží a na těchto individuálně převzatých hodnotách jim vznikl schodek.*

R 70/1972: *Předmětem dohody o hmotné odpovědnosti mohou být jen hodnoty určené k oběhu, s kterými má zodpovědný pracovník možnost nakládat po celou dobu, po kterou je mu předmět svěřený.*



Majetková odpovědnost za způsobenou škodu

- odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

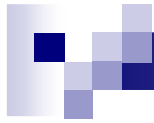
Zvláštní druh odpovědnosti, který přichází v úvahu pouze v případě, kdy zaměstnanec - zdravotník převzal na písemné potvrzení nebo na základě dohody

nástroje,

ochranné pracovní prostředky (obuv, brýle, speciální oděv apod.)

popř. **jiné k práci potřebné předměty** (notebook, mob. tel. atd.)

které souvisí s výkonem zdravotnického povolání a slouží pouze konkrétnímu zdravotnickému pracovníkovi.



Děkuji za pozornost.

bruha@akbr.cz