

**ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA  
V PRAZE**



**FAKULTA PROVOZNĚ EKONOMICKÁ**

Katedra ekonomických teorií

Denní studium

Bakalářská práce

**Konkrétní dopady změn v novém  
zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb.)**

Vedoucí bakalářské práce

Ing. Pavel Hrdlička

Vypracovala

Michaela Procházková

## **Čestné prohlášení o samostatném vypracování bakalářské práce**

Tímto prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Konkrétní dopady změn zákona č. 262/2006 Sb. Zákoníku práce“ vypracovala samostatně, za použití uvedených informačních zdrojů, po odborných konzultacích s vedoucím bakalářské práce Ing. Hrdličkou a konzultacích s Ing. Blankou Buksovou, zaměstnankyní Gynekologicko-porodnické kliniky 1. lékařské fakulty UK a Všeobecné fakultní nemocnice v Praze.

.....  
Michaela Procházková

V Kostelci nad Černými lesy 9. června 2007

## **Poděkování**

Dovoluji si tímto poděkovat panu Ing. Hrdličkovi za odborné vedení při zpracování bakalářské práce a paní Ing. Blance Buksové, ekonomce Gynekologicko-porodnické kliniky 1. lékařské fakulty UK a Všeobecné fakultní nemocnice v Praze, za ochotu při poskytování informací.

**Konkrétní dopady změn v novém  
zákoníku práce  
(Zákon č. 262/2006 Sb.)**

**Concrete fallout of modifications  
in the new Labour Code  
(Act n. 262/2006 Sb.)**

## **Souhrn**

Převážnou část svého života tráví většina z nás v pracovním poměru. Proto je velmi důležité znát svá práva a povinnosti v této oblasti. Také to jsou důvody, proč jsem si zvolila velmi diskutované téma ohledně nového zákoníku práce a zkoumání jeho dopadů do praxe.

V první části práce se budeme zabývat obecnými pojmy pracovního práva.

Druhá část se zabývá dopady nového zákoníku práce v konkrétní organizaci, kterou je Gynekologicko-porodnická klinika 1. lékařské fakulty UK a Všeobecné fakultní nemocnice v Praze.

## **Klíčová slova**

- zákoník práce
- pracovní poměr
- zaměstnavatel
- zaměstnanec
- pracovní doba
- mzdové náklady
- směnný provoz

## Summary

The major part of our lives, most of us spend in employment. Consequently is very important to know our laws and obligations in this area. That are the reasons too, why I choose a very discussed topic regarding the new labour code and researching of its fallouts in to the practice.

In the first part of the work, we will be engaged in common definitions of labour law.

The second part is engaged in fallouts of the new labour code in a concrete organization, which is Gynekologicko-porodnická klinika 1. lékařské fakulty UK a Všeobecné fakultní nemocnice v Praze.

## Key words

- The Labour Code
- employment
- employer
- employee
- working hours
- labour costs
- shift working

## Obsah

<b>I. ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>II. CÍL PRÁCE A METODIKA</b> .....	<b>10</b>
<b>III. LITERÁRNÍ REŠERŠE</b> .....	<b>11</b>
1. OBECNÉ POJMY .....	11
1.1. Zaměstnání .....	12
1.2. Právo na zaměstnání .....	12
1.3. Pracovně právní vztahy.....	13
2. VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU .....	15
2.1. Pracovní smlouva.....	15
3. ZÁNİK PRACOVNÍHO POMĚRU .....	16
3.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru .....	16
3.2. Výpověď.....	16
3.3. Okamžité zrušení pracovního poměru.....	17
4. PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU .....	18
4.1. Pružné rozvržení pracovní doby.....	19
5. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI .....	20
6. PRACOVNÍ PODMÍNKY ŽEN.....	20
7. SOCIÁLNÍ OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ .....	21
8. DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR.....	21
8.1. Dohoda o provedení práce.....	21
8.2. Dohoda o pracovní činnosti .....	22
9. MZDA .....	22
<b>IV. KONKRÉTNÍ DOPADY ZMĚN ZÁKONÍKU PRÁCE</b> .....	<b>24</b>
1. NOVÝ ZÁKONÍK PRÁCE .....	24
2. VYBRANÁ ORGANIZACE .....	24
2.1. Všeobecná fakultní nemocnice v Praze .....	25
2.2. Gynekologicko-porodnická klinika 1. lékařské fakulty UK a Všeobecné fakultní nemocnice v Praze .....	26

2.2.1. Stručný popis kliniky: .....	26
2.2.2. Vynaložené náklady .....	27
2.2.3. Řešení problémů nového zákoníku práce.....	28
<b>V. ZÁVĚR.....</b>	<b>31</b>
<b>VI. SEZNAM LITERATURY.....</b>	<b>33</b>
<b>VII. PŘÍLOHY .....</b>	<b>34</b>
PŘÍLOHA 1. – ROZDĚLENÍ ZAMĚSTNANCŮ .....	34
PŘÍLOHA 2. STRUKTURA KLINIKY .....	36
PŘÍLOHA 3. – VEDOUCÍ PRACOVNÍCI KLINIKY .....	39
PŘÍLOHA 4. – PŘEHLED VÝDAJŮ STÁTNÍHO ROZPOČTU DLE KAPITOL.....	40
PŘÍLOHA 5. – UKAZATEL MINISTERSTVA ZDRAVOTNICTVÍ .....	41
PŘÍLOHA 6. – PLATOVÉ TABULKY PRO ROK 2007 .....	42
PŘÍLOHA 7. – SKLADBA MZDOVÝCH PROSTŘEDKŮ GYNEKOLOGICKO- PORODNICKÉ KLINIKY V ROCE 2006 .....	44



## I. Úvod

Pracovní právo je jednou z nejdůležitějších oblastí podvědomí každého z nás. Dříve či později se s ním setkáme buď na straně zaměstnance či na straně zaměstnavatele. Proto by měly být alespoň jeho základy vedeny v patrnosti každého jedince. Z tohoto důvodu si na začátku práce uvedeme některé základní pojmy.

V oblasti pracovního práva došlo v předchozích letech k řadě novel (dle Ministerstva práce a sociálních věcí celkem 47), z nichž převážná část byla ustanovena po roce 1989. S každou další novelizací však spíše docházelo k větší nepřehlednosti právní úpravy. Česká republika tak potřebovala vydat nový zákoník práce „jako sůl“. Původní právní úprava totiž byla platná od 1.1.1966, tedy již přes 40 let.

Protože je nový zákoník práce zaměstnavateli i odbory vcelku negativně hodnocen, chci se ve své bakalářské práci zaměřit na to, jestli se důsledek změn projeví v mzdových nákladech určité organizace.

## **II. Cíl práce a metodika**

Cílem této práce je seznámení se s obecnými pojmy pracovního práva včetně změn, které přinesl nový zákoník práce a především prozkoumání jeho aplikace na konkrétní subjekt. V tomto případě na příspěvkovou organizaci, Gynekologicko-porodnickou kliniku 1. lékařské fakulty UK a Všeobecné fakultní nemocnice v Praze.

V teoretické části se budeme zabývat vysvětlením pojmů pracovního práva jako jsou zaměstnanec, pracovní poměr, mzda apod.

Praktická část se zabývá konkrétními dopady uplatnění nového zákoníku práce v dané organizaci. Jedná se o zdravotnické zařízení, kde se vedení muselo vypořádat s přesčasovými hodinami zaměstnanců, i s pracovní pohotovostí prováděnou na pracovišti, kterou nový zákoník zrušil a nyní existuje pouze pohotovost na jiném místě než je pracoviště zaměstnavatele.

Aby bylo možné tyto cíle splnit, je nutné nejprve nastudovat zákon č. 262/2006 Sb., tedy nový zákoník práce.

## **III. Literární rešerše**

### **1. Obecné pojmy**

Pracovní právo vznikalo postupně jako součást průmyslové revoluce, která se postupně začala střetávat s odborovými svazy zaměstnanců. Postavení lidí, kteří pracují za mzdu, se postupně stalo závažnou politickou otázkou. Dokonce na celosvětové úrovni, což mělo za následek vznik Mezinárodní organizace práce v roce 1919. Pracovní právo jako všeobecně uznávaná právní disciplína, která má zajistit ochranu ekonomicky slabšího partnera v pracovních vztazích, se nejvíce rozvíjelo v padesátých a šedesátých letech minulého století. V současné době se však síly, které se na vzniku pracovního práva především podílely, postupně vytrácejí ze scény a slábnou. Tradiční dělník v průmyslovém podniku, jemuž bylo právě v pracovním právu věnováno tolik pozornosti, skutečně mizí vlivem jiných forem zaměstnávání. Starý typ průmyslové výroby, který stavěl na velkém množství částečně zaučených a vyučených zaměstnancích, se přeměňuje na nové druhy pracovních činností. Velké strojírný, uhelné doly, ocelárny a textilky už dávno přestaly být dominantami krajiny. Tam, kde se dnes zakládají velké průmyslové komplexy, se vyžaduje jiný druh pracovní síly. Při výrobě aut, počítačů či ve farmaceutickém průmyslu se vyrábí částečně za pomoci robotů a vyspělých technologií a jen z malé části se na výrobě podílí vysoce odborně vyškolený personál. Nástupem informačních technologií a výpočetní techniky se podíl pracovníků stále snižuje. To vede ke vzniku nových forem zaměstnání a pracovních zapojení i v malých podnicích a ke změně požadavků na zaměstnance. Zaměstnanec již není jen anonymním jedincem, který má základní či střední vzdělání, omezený rozhled a málo sebedůvěry, a proto je ochoten vzít každou práci, která je mu nabízena, třeba i za nízkou nebo nepřiměřenou mzdu. Jeho rodina již také většinou není závislá jen na jednom zdroji příjmů a může mít nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo sociální podporu, jestliže někdo z členů rodiny nemůže najít vhodnou práci, která ho uspokojuje, což se i v našich podmínkách projevuje například u méně atraktivních profesí ve stavebnictví. Kromě toho moderní zaměstnanec zná díky cestování svět a tím

samozejmě vzrostlo jeho sebevědomí. Prohlubuje se jeho pocit nezávislosti, proto slábnou i vliv odborů. Jejich moc a síla vyplývala z masivní podpory průmyslového dělnictva. V současné době získávají odbory podporu hlavně ve veřejném sektoru (například v dopravě) nebo v upadajících průmyslových odvětvích (hornictví, hutnictví).

### **1.1. Zaměstnání**

Zaměstnáním se v širším slova smyslu rozumí závislý výkon práce. Za hlavní znaky výkonu závislé práce v pracovněprávním vztahu lze považovat:

osobní a nezastupitelný výkon druhově sjednaných prací ve sjednaném místě, které vykonává fyzická osoba pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu na základě smluvního vztahu,

vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, čili výkon práce podle pokynů zaměstnávající fyzické nebo právnické osoby a na její primární ekonomickou a právní odpovědnost,

časové vymezení konání prací (stanovení pracovní doby, která se střídá s dobou odpočinku, či jiné vymezení počátku a ukončení prací s omezením, které stanoví pracovněprávní předpisy),

výkon práce je prováděn za mzdu či plat, které vyjadřují cenu vykonávané práce, přičemž právní předpisy stanoví minimální mzdu,

mezi fyzickými osobami a zaměstnavateli (fyzickými či právnickými osobami) vznikají na základě výše uvedených znaků pracovněprávní vztahy, a to na základě právních úkonů či právních událostí, s nimiž pracovněprávní předpisy tento vznik (či zánik) spojují.<sup>1</sup>

### **1.2. Právo na zaměstnání**

Právo na zaměstnání má každý občan bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, víru a náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav, věk, atd. Zaměstnávající podnik

---

<sup>1</sup> JAKUBKA, J. *Zákoník práce – chyby a problémy*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2000. 147s. ISBN 80-7169-984-5.

musí zajistit stejnorodé pracovní podmínky a odměňování za vykonanou práci všem zaměstnancům na stejné pracovní úrovni (tzn. na stejném pracovním postu).<sup>2</sup>

Zákoník práce přísně zakazuje jakoukoliv diskriminaci zaměstnanců zaměstnavatelem, ať už se jedná o diskriminaci kvůli barvě pleti, ale i o diskriminaci kvůli členství či činnosti v politických stranách nebo politických hnutích.

### **1.3. Pracovně právní vztahy**

Pracovněprávní vztahy jsou jednak individuální (vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci), jednak kolektivní (vztahy mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavateli). Zástupci zaměstnanců reprezentují kolektiv pracovníků a snaží se hájit jejich práva, méně však jejich povinnosti. Dalšími účastníky pracovněprávních vztahů mohou být příslušné odborové orgány, rady zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pracovněprávní vztahy nemohou vzniknout mezi manžely, nicméně mezi ostatními rodinnými příslušníky vzniknout mohou, a to i ve vztahu nadřízený – podřízený.

Na vztahy vyplývající z veřejné funkce se zákoník práce vztahuje, pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní předpisy. Z toho kromě jiného vyplývá, že například prezident republiky jako ústavní činitel ve veřejné funkci nemůže mít nárok na dovolenou podle zákoníku práce. Co se rozumí výkonem veřejné funkce, uvádějí pracovněprávní předpisy jen v příkladech – výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, člena zastupitelstva obce a předsedícího u soudu.

Za veřejnou funkci zásadně není považován výkon povinností vyplývajících z funkcí u obchodních společností, družstev, u zaměstnavatele nebo v občanských sdruženích (např. členů představenstva, dozorčí rady, členů odborových orgánů), což má svůj význam při posuzování překážek v práci. Podle okolností může jít o obchodněprávní nebo pracovněprávní vztah.

Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování a příležitost dosáhnout funkčního postupu v zaměstnání. Je zakázána diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti,

---

<sup>2</sup> MÜLLER, M. *Jak dobýt Zákoník práce?*. 1. vyd. Český Těšín: Finidr, 2006. 252 s. ISBN 80-239-7248-0.

pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, s výjimkou případů, kdy to stanoví zákon nebo je pro to věcný důvod spočívající v předpokladech, požadavcích a povaze práce, kterou by měl občan vykonávat a který je pro výkon této práce nezbytný (§ 1 zákona o zaměstnanosti a § 1 zákoníku práce).<sup>3</sup>

Zaměstnavatel vstupuje do pracovněprávních vztahů svým jménem a má odpovědnost z těchto vztahů vyplývající. U zaměstnavatele, který je fyzickou osobou (osoba samostatně výdělečně činná – OSVČ, živnostník), činí právní úkony v pracovněprávních vztazích tento podnikatel, přičemž mu musí být nejméně 18 let. U zaměstnavatele, který je právnickou osobou (společnost s ručením omezeným, akciová společnost, atd.) činí právní úkony především jeho statutární orgán.<sup>4</sup> Jako orgány zaměstnavatele mohou činit jeho jménem právní úkony též jiní zaměstnanci zaměstnavatele, a to právní úkony vyplývající z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy (zpravidla jde o příslušné vedoucí zaměstnance, jejichž oprávnění jednat jménem zaměstnavatele vyplývá například ze statutu, organizačního řádu, pracovního řádu apod.).

Zaměstnanec může být pouze fyzická osoba (občan), který splňuje podmínky pracovněprávní způsobilosti stanovené v § 6 Zákoníku práce. Jde jednak o podmínku věkovou (dosažení 15 let věku) a jednak o podmínku ukončení povinné školní docházky.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> JAKUBKA, J. *Zákoník práce – chyby a problémy*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2000. 147s. ISBN 80-7169-984-5.

<sup>4</sup> PORADCE 2007/1 *Zákoník práce – úplné znění zákona s komentářem k 1.1.2007*, Poradce s.r.o., 2006. 336s. ISSN 1211-2437.

<sup>5</sup> PORADCE 2007/1 *Zákoník práce – úplné znění zákona s komentářem k 1.1.2007*, Poradce s.r.o., 2006. 336s. ISSN 1211-2437.

## **2. Vznik pracovního poměru**

Pracovní poměr je základním druhem pracovněprávních vztahů sjednávaných podle Zákoníku práce mezi zaměstnavatelem, který k plnění svých úkolů potřebuje zaměstnávat pracovní sílu, a zaměstnancem, který se v tomto pracovněprávním vztahu podle pokynů zaměstnavatele podílí osobně svou prací na plnění jeho úkolů za mzdu (plat).

K sjednání pracovního poměru může dojít pracovní smlouvou a v případech uvedených v § 33 jmenováním. Dříve existovala ještě možnost sjednání pracovního poměru volbou, to však podle nového Zákoníku práce již není možné. Pracovní poměr můžeme dělit podle toho, zda je sjednán na dobu určitou či na dobu neurčitou.

Před uzavřením pracovního poměru je nutné zaměstnance seznámit s právy a povinnostmi, které by pro něho z pracovní smlouvy vyplynuly a s pracovními a platovými podmínkami, za nichž má práci konat. Pokud se uzavírá pracovní poměr s mladistvou osobou (tj. mladší 18 let), je nutné si vyžádat k uzavření pracovní smlouvy vyjádření zákonného zástupce mladistvého.

### **2.1. Pracovní smlouva**

Nejčastějším způsobem, jak založit pracovní poměr, je jeho založení pracovní smlouvou. Pracovní smlouva je dvoustranný právní úkon, který musí splňovat určité formální a obsahové náležitosti. Především je nutné podle Zákoníku práce dodržet písemnou formu. Pracovní smlouva musí obsahovat podstatné náležitosti, kterými jsou druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Dnem nástupu do práce vzniká pracovní poměr. Jestliže však zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupí, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, může podnik od pracovní smlouvy odstoupit. Vedle těchto, tzv. podstatných náležitostí pracovní smlouvy lze v pracovní smlouvě dohodnout i další podmínky. Může být sjednán např. pracovní poměr na dobu určitou, kde doba trvání pracovního poměru může být v pracovní smlouvě určena buď uvedením konkrétního data, určitého časového období (počtem dnů, týdnů, měsíců nebo roků) nebo jiným, dostatečně určitým způsobem, jako je např. pracovní neschopnost zastoupeného zaměstnance. Dále

může být dohodnuta zkušební doba, vysílání na pracovní cesty, kratší neb jinak upravená pracovní doba, výkon práce ve směnách apod.<sup>6</sup>

### **3. Zánik pracovního poměru**

Pracovní poměr může skončit především na základě právního úkonu k jeho rozvázání, učiněného některým z jeho účastníků (zaměstnancem nebo zaměstnavatelem). Pracovní poměr může být rozvázán dohodou o rozvázání pracovního poměru, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. U pracovního poměru sjednaného na dobu určitou může skončit také uplynutím sjednané doby.

#### **3.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru**

Dohoda patří mezi formálně nejjednodušší způsoby skončení pracovního poměru, jehož použití není zákonem omezeno. Pracovní poměr v tomto případě končí se souhlasem obou účastníků pracovního poměru. Účastníci se především dohodnou na dni skončení pracovního poměru, který pak tímto dnem končí. Dohoda je uzavírána písemně a jedno vyhotovení se též nechává zaměstnanci.<sup>7</sup>

#### **3.2. Výpověď**

Výpovědí může pracovní poměr rozvázat jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Jedná se o jednostranný právní úkon, na jehož základě pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby a to nezávisle na vůli druhého účastníka pracovního poměru. Výpověď musí být vyhotovena písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná. Takto odeslaná výpověď je platná, i když si ji zaměstnanec či zaměstnavatel nepřevzme od poštovní doručovatelky či nevyzvedne-li si ji na poště. Na základě výpovědi skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby, která nově činí dva měsíce při výpovědi ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. Začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

---

<sup>6</sup> MÜLLER, M. *Jak dobyt Zákoník práce?*. 1. vyd. Český Těšín: Finidr, 2006. 252 s. ISBN 80-239-7248-0.

<sup>7</sup> MÜLLER, M. *Jak dobyt Zákoník práce?*. 1. vyd. Český Těšín: Finidr, 2006. 252 s. ISBN 80-239-7248-0.



Zaměstnavatel může dát výpověď pouze z důvodů uvedených v § 52 Zákoníku práce. Naopak nesmí ji dát, pokud je zaměstnanec v ochranné době (těhotné ženy, zaměstnanec v pracovní neschopnosti) nebo kdyby se rozvázání pracovního poměru výpovědí jevílo jako nespravedlivé vzhledem k tomu, že zaměstnanec plní jiné povinnosti vůči společnosti.<sup>8</sup>

### 3.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

K okamžitému ukončení pracovního poměru lze dojít jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance.

Jedná se o ukončení pracovního poměru mimořádným způsobem, které musí být provedeno písemnou formou a důvod ukončení musí být vymezen tak, aby nebylo možno ho zaměnit s jiným.

Zaměstnavatel má právo okamžitě ukončit pracovní poměr je-li zaměstnanec odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na dobu nejméně šesti měsíců a porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem (požil-li alkohol anebo jiné omamné látky na pracovišti, má-li absence nebo ohrozil-li svým nedbalým chováním ostatní nebo chod podniku, atd.).<sup>9</sup>

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr v případě, že dle lékařského vyšetření nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel jej nepřevodil v době 15 dnů na jinou, pro něho vhodnou práci.<sup>10</sup> Další příčinou může být, pokud zaměstnanci podnik nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti. V obou případech má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu, tj. za 2 měsíce.

---

<sup>8</sup> PORADCE 2007/1 *Zákoník práce – úplné znění zákona s komentářem k 1.1.2007*, Poradce s.r.o., 2006. 336s. ISSN 1211-2437.

<sup>9</sup> MÜLLER, M. *Jak dobýt Zákoník práce?*. 1. vyd. Český Těšín: Finidr, 2006. 252 s. ISBN 80-239-7248-0.

<sup>10</sup> MÜLLER, M. *Jak dobýt Zákoník práce?*. 1. vyd. Český Těšín: Finidr, 2006. 252 s. ISBN 80-239-7248-0.

## 4. Pracovní doba a doba odpočinku

Stanovení pracovní doby (právním předpisem, nebo na jeho základě zaměstnavatelem, popř. kolektivní smlouvou nebo dohodou se zaměstnancem) a její rozvržení znamená určení doby, kdy je zaměstnanec povinen být zaměstnavateli k dispozici při plnění jeho úkolů. Při stanovení pracovní doby musí zaměstnavatelé respektovat zejména ustanovení o maximální délce pracovní doby, rozvržení pracovní doby, přestávky při práci, nepřetržitém odpočinku mezi dvěma směny a o nepřetržitém odpočinku v týdnu. Nově je za pracovní dobu považována i doba, ve které je zaměstnanec připraven na svém pracovišti k výkonu práce. Dříve tato doba spadala pod tzv. pracovní pohotovost.

Z tohoto nového zákonného ustanovení vyplývá, že se vlastně každá doba, kdy je zaměstnanec přítomen na svém pracovišti na základě pokynu zaměstnavatele, již považuje za pracovní dobu (např. řidič čekající na svou jízdu či opravář, který čeká na důvod započítí své práce apod.). Dříve za dobu pracovní pohotovosti dostával zaměstnanec nižší plat (cca 50 % mzdy, pokud se jednalo o pracovní pohotovost na pracovišti). Nyní se tato doba zahrnuje do běžné pracovní doby, tj. vyplácí se za ni běžná mzda.

Pracovní pohotovost se nyní týká pouze pohotovosti na jiném, se zaměstnancem dohodnutém místě mimo pracoviště. Např. lékař, který čeká na případné povolání k případu doma "na telefonu", je v pracovní pohotovosti. I za dobu pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci mzda, ovšem pouze ve výši 10 % průměrného výdělku.<sup>11</sup>

Oproti tomu doba odpočinku je časový úsek, který není definován jako pracovní doba.

Směna je část stanovené týdenní pracovní doby mimo práci přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> URL:< <http://www.penize.cz/zpravy/4786/novy-zakonik-prace-co-se-zmeni-pro-jiz-zamestnane/>> [cit. 2006-11-15]

<sup>12</sup> MÜLLER, M. *Jak dobyt Zákonik práce?*. 1. vyd. Český Těšín: Finidr, 2006. 252 s. ISBN 80-239-7248-0.

Nejvyšší přípustný rozsah týdenní pracovní doby je 40 hodin. Výjimku tvoří pracovní doba zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu, která činí nejvýše 37,5 hodiny týdně.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci nejdéle po čtyřech a půl hodinách nepřetržité práce poskytnout pracovní přestávku na jídlo a oddech trvání 30 minut. Tato přestávka se nezapočítává do pracovní doby a proto začátek a konec těchto přestávek stanovuje zaměstnavatelský podnik.<sup>13</sup>

#### **4.1. Pružné rozvržení pracovní doby**

Starý zákoník práce nedovoloval zaměstnavatelům stanovit takové rozvržení pracovní doby, které by jim umožňovalo pružně reagovat na měnící se potřebu práce v návaznosti na odbyt. Nový zákoník pro tuto situaci zavedl pojem konto pracovní doby. Toto konto by mělo zaměstnavateli umožnit, aby zaměstnancům přiděloval práci ve vyrovnávacím období v rozsahu, v jakém potřebuje. To znamená, že např. po určitou dobu nebude zaměstnanec chodit do práce vůbec, poté však bude pracovat víc. Délka směny v tomto režimu nicméně nesmí překračovat 12 hodin denně a zaměstnanec by měl být minimálně 1 týden předem seznámen s písemným "pracovním rozvrhem" o rozvržení pracovní doby. Toto vyrovnávací období může činit max. 26 týdnů (v kolektivní smlouvě lze dohodnout i více, max. však 52 týdnů). Pracovat je tedy možné podle potřeby zaměstnavatele, ale jen v uvedeném rozsahu a z provozních důvodů. Zaměstnavatel to nemůže nařídit svévolně. Zaměstnavatel současně vyplácí konstantní mzdu, ovšem je povinen vést evidenci skutečně odpracované doby a po skončení vyrovnávacího období tento rozdíl vyrovnat. Konto pracovní doby nelze použít u dohod o pracovní činnosti a o provedení práce.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> PORADCE 2007/1 *Zákoník práce – úplné znění zákona s komentářem k 1.1.2007*, Poradce s.r.o., 2006. 336s. ISSN 1211-2437.

<sup>14</sup> URL:< <http://www.penize.cz/zpravy/4786/novy-zakonik-prace-co-se-zmeni-pro-jiz-zamestnane/>> [cit. 2006-11-15]

## 5. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Každý, kdo někoho zaměstnává a každý, kdo je sám zaměstnán, musí dbát nejen naplnění pracovních a výrobních úkolů, ale také na to, aby si při tom počínal pokud možno co nejbezpečněji. Na to pamatuje i Zákoník práce, podle něhož k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci patří zřizování, udržování a zlepšování potřebných ochranných zařízení, provádění technických a organizačních opatření podle nejruznějších právních a jiných předpisů.

Účelem péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci je hlavně to, aby se zabránilo pracovním úrazům. Sám Zákoník práce nemůže obsáhnout celé spektrum zvláštností všemožných zaměstnání, a proto vydávají předpisy o bezpečnosti a ochraně při práci také ústřední orgány, například ministerstva podle své specializace, orgány nadřízené organizacím a samy organizace s předchozím souhlasem orgánu státního dozoru nad bezpečností práce (Český úřad bezpečnosti práce, Český báňský úřad). Patří sem i hygienické a protiepidemické předpisy, technické normy, dopravní předpisy a předpisy o požární ochraně a zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, jedy apod.<sup>15</sup>

## 6. Pracovní podmínky žen

Zákoník práce upravuje zvláštní pracovní podmínky žen a poskytuje zvýšenou ochranu jednak ženám obecně, jednak těhotným ženám a matkám malých dětí. Současně ukládá zaměstnavatelům povinnost zřizovat, udržovat a zlepšovat hygienická a jiná zařízení pro ženy. V § 238 Zákoníku práce<sup>16</sup> jsou vymezeny činnosti, které jsou ženám zakázány. Konkrétně platí, že ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí, pracemi, které jsou pro ně fyzicky nepřiměřené nebo škodí jejich organismu. Pokud žena vykonává práci, která by mohla ohrozit její těhotenství, je nutné ji převést na práci pro ni vhodnou. Po těhotenství následuje mateřská a rodičovská dovolená. Mateřská dovolená (v souvislosti s porodem) nesmí být kratší než 14 týdnů.

---

<sup>15</sup> MÜLLER, M. *Jak dobýt Zákoník práce?*. 1. vyd. Český Těšín: Finidr, 2006. 252 s. ISBN 80-239-7248-0.

<sup>16</sup> PORADCE 2007/1 *Zákoník práce – úplné znění zákona s komentářem k 1.1.2007*, Poradce s.r.o., 2006. 336s. ISSN 1211-2437.

## **7. Sociální ochrana zaměstnanců**

Zákoník práce definuje závislou činnost, a tím zaměstnancům poskytuje veškeré formy ochrany vyplývající z pracovněprávních předpisů. Udává, že všechny pracovní smlouvy se musejí uzavírat písemně, při přijímání zaměstnanců je zakázáno ptát se na věci, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce, jako např. na těhotenství, rodinné a majetkové poměry, příslušnost k církvi, údaje o horoskopu apod.. Pro zaměstnance je výhodné nově definované odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku, v případě skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů i vyšší.<sup>17</sup>

## **8. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Pracovněprávní vztah může vzniknout nejen na základě pracovní smlouvy, ale i na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

### **8.1. Dohoda o provedení práce**

Dohodu o provedení práce je možno uzavřít, jestliže předpokládaný rozsah práce není vyšší než 150 hodin v kalendářním roce. Uzavíráme-li se stejnou fyzickou osobou více těchto dohod v kalendářním roce, rozsah těchto úkolů se sčítá a nesmí překročit stanovených 150 hodin. Tato dohoda může být sjednána písemně i ústně. Vymezuje v ní pracovní úkol, sjednanou odměnu za jeho provedení, a zpravidla se v ní sjednává též doba, v níž má být pracovní úkol proveden. Pokud zaměstnanec ve sjednané době pracovní úkol neprovede, můžeme od dohody odstoupit. Zaměstnanec může od dohody odstoupit, nemůže-li pracovní úkol provést proto, že mu podnik nevytvořil sjednané pracovní podmínky. V tomto případě je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu tímto vznikla.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> URL:< <http://www.penize.cz/zpravy/4786/novy-zakonik-prace-co-se-zmeni-pro-jiz-zamestnane/>> [cit. 2006-11-15]

<sup>18</sup> MÜLLER, M. *Jak dobyt Zákoník práce?*. 1. vyd. Český Těšín: Finidr, 2006. 252 s. ISBN 80-239-7248-0.

## 8.2. Dohoda o pracovní činnosti

Tato dohoda může být uzavřena na zabezpečení výjimečných úkolů nebo potřeb za předpokladu, že je práce vykonávána v průměru do poloviny stanovené týdenní pracovní doby. Je nutno ji uzavřít písemně, jinak je neplatná. Musí v ní být uvedeny sjednané práce, dohodnutá odměna za vykonanou práci, předem stanovený rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá (na dobu určitou či neurčitou).<sup>19</sup> Není-li v dohodě přímo uveden způsob jejího zrušení, je možné ji zrušit dohodou účastníků k určitému dni nebo výpovědí s 15denní výpovědní lhůtou. Při výpovědi dohody o pracovní činnosti nenáleží zaměstnanci odstupné.

## 9. Mzda

Zaměstnanci podniku přísluší za vykonanou práci mzda. Mzdou rozumíme peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnávajícím podnikem fyzické osobě za práci a činnost.<sup>20</sup> Mzda se sjednává v pracovní smlouvě či kolektivní smlouvě, popř. ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem.

Mzda musí být sjednána před začátkem pracovního úkonu, za který přísluší. Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, termínu a způsobu výplaty mzdy, pokud tyto údaje již neobsahuje sama pracovní smlouva. Jestliže se tyto údaje nějakým způsobem změní, je to zaměstnavatel povinen zaměstnanci písemně oznámit nejpozději v den, od kterého ke změně dochází.<sup>21</sup>

Zákoník práce přikazuje všem zaměstnavatelům vytvořit stejné podmínky pro poskytování mzdy jak mužům tak ženám. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci či práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Touto prací se rozumí činnosti stejné či srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která je vykonávána ve stejných

---

<sup>19</sup> MÜLLER, M. *Jak dobýt Zákoník práce?*. 1. vyd. Český Těšín: Finidr, 2006. 252 s. ISBN 80-239-7248-0.

<sup>20</sup> PORADCE 2007/1 *Zákoník práce – úplné znění zákona s komentářem k 1.1.2007*, Poradce s.r.o., 2006. 336s. ISSN 1211-2437.

<sup>21</sup> PORADCE 2007/1 *Zákoník práce – úplné znění zákona s komentářem k 1.1.2007*, Poradce s.r.o., 2006. 336s. ISSN 1211-2437.

nebo srovnatelných pracovních schopnostech a dovednostech a při stejné či srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Náročnost, odpovědnost a rozdílnou namáhavost práce posuzujeme podle stupně vzdělání, rozsahu dalšího nabytého vzdělání a praktických znalostí a dovedností vyžadovaných pro výkon určené činnosti. Dále pak podle složitosti předmětu práce a odpovědnosti za škody a za zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže.

Výše minimální mzdy se mění v závislosti na růstu inflace. Přímou v zákoníku práce je stanovena minimální mzda - zatím v částce 7 955 Kč měsíčně (48,10 Kč/hod).<sup>22</sup> Její další konkrétní výši bude stát vyhlašovat svým nařízením.

Zaměstnanci může být vyplacena mzda v naturáliích, pokud zaměstnanec s tímto souhlasil. Jako naturální mzdu je možno poskytovat výrobky, výkony, práce a služby. Naopak nelze poskytovat lihoviny a jiné návykové látky.<sup>23</sup> Při odměňování zaměstnanců se můžeme řídit jakýmkoliv mzdovým systémem. Za práci přesčas musí být vyplácen příplatek ve výši 25% průměrného výdělku, za práci ve svátek ve výši 100% průměrného výdělku, za práci ve ztíženém nebo zdraví škodlivém prostředí 10% minimální mzdy, za práci v sobotu a neděli a za práci v noci se vyplácí příplatek 10% prům. výdělku, za pracovní pohotovost na pracovišti 20% prům. výdělku, za pracovní pohotovost mimo pracoviště 10% prům. výdělku.<sup>24</sup> Při stanovení výše mezd se řídíme platovými třídami, kterých je 16. Zaměstnanci pak náleží platový tarif stanovený danou platovou třídou. V podnikatelské sféře mohou být příplatky u jednotlivých zaměstnavatelů značně vyšší než ve státní sféře. V zákoně jde pouze o stanovení spodní hranice. Všechno co je "nad" touto stanovenou hranicí, patří do smluvní volnosti a zaměstnavatel, třeba v závislosti na svých výrobních úspěších, může poskytovat příplatky mnohonásobně vyšší. V nepodnikatelské sféře tato možnost však neexistuje.

---

<sup>22</sup> PORADCE 2007/1 *Zákoník práce – úplné znění zákona s komentářem k 1.1.2007*, Poradce s.r.o., 2006. 336s. ISSN 1211-2437.

<sup>23</sup> MÜLLER, M. *Jak dobýt Zákoník práce?*. 1. vyd. Český Těšín: Finidr, 2006. 252 s. ISBN 80-239-7248-0.

<sup>24</sup> PORADCE 2007/1 *Zákoník práce – úplné znění zákona s komentářem k 1.1.2007*, Poradce s.r.o., 2006. 336s. ISSN 1211-2437.

## **IV. Konkrétní dopady změn zákoníku práce**

### **1. Nový zákoník práce**

Návrh nového zákoníku práce byl vládou schválen již 22.09.2005. Stalo se tak i přes nesouhlas obou koaličních partnerů největší vládnoucí strany. Dne 27.09.2005 vláda předložila tento návrh Poslanecké sněmovně k projednání. První čtení návrhu zákoníku práce proběhlo 19.10.2005. Návrh zákona byl projednán Výborem pro sociální politiku a zdravotnictví, který doporučil Poslanecké sněmovně vyslovení souhlasu s vládním návrhem na vydání zákoníku práce a při přijetí pozměňovacích návrhů. Návrh zákoníku práce byl dále projednán Ústavně právním výborem, který doporučil Poslanecké sněmovně jeho schválení. Druhé čtení návrhu zákoníku práce proběhlo dne 31.01.2006, kde návrh prošel obecnou a podrobnou rozpravou a byly podány další pozměňovací návrhy. Třetí, závěrečné čtení pak proběhlo 08.02.2006, na kterém byl návrh přijat.

Dne 28.02.2006 byl návrh zákona podstoupen Senátu, ve kterém prošel Ústavně-právním výborem, Výborem pro zdravotnictví a sociální politiku a dále Výborem pro hospodářství, zemědělství a dopravu. Všechny tři výbory vyjádřily negativní stanovisko. Senát návrh zákoníku práce zamítl dne 29.03.2006.

Dokument se vrátil dne 06.04.2006 Poslanecké sněmovně, která hlasovala o návrhu zákona vráceného Senátem dne 21.04.2006, přehlasovala ho a setrvala na původním znění.

K podepsání prezidentem byl zákon doručen 25.04.2006. Prezident jej nepodepsal a vrátil Poslanecké sněmovně. Prezidentovo veto však bylo Poslaneckou sněmovnou přehlasováno a zákoník byl schválen 23.05.2006. Zákoník nabyl účinnosti dnem 1.1.2007.

### **2. Vybraná organizace**

Zjednotlivých změn zákoníku práce je patrné, že největší změny se dají očekávat u organizací, které využívají pracovní fondy, práci na směny a především práci v pracovních pohotovostech.



Dalšími požadavky jsou zejména stabilní nároky na zaměstnance a jejich počet.

Z výše uvedených důvodů bude vhodné zkoumat zdravotnické zařízení, které splňuje podmínku práce na směny i pracovní pohotovosti. A jelikož reprodukce člověka probíhá stále, prozkoumáme stav Gynekologicko-porodnické kliniky 1. lékařské fakulty UK a Všeobecné fakultní nemocnice v Praze.

## **2.1. Všeobecná fakultní nemocnice v Praze**

Všeobecná fakultní nemocnice v Praze patří k největším v celé republice. Má takřka 5 tisíc zaměstnanců. Na všech klinikách se nachází více než 1700 lůžek, na kterých je ročně hospitalizováno asi 60 000 pacientů. VFN úzce spolupracuje s 1. lékařskou fakultou Univerzity Karlovy, která je největší lékařskou fakultou v republice a jejíž vědecké ústavy a výukové prostory se prolínají s provozem jednotlivých klinik nemocnice. Díky této spolupráci je zaručena nejvyšší úroveň zdravotní péče.

### **Jednotlivé kliniky a oddělení VFN:**

Centrální hematologické laboratoře a trombotické centrum

Denní sanatorium Horní Palata

Dermatovenerologická klinika

Fakultní transfuzní oddělení

Foniatrická klinika

Geriatrická klinika

Gynekologicko - porodnická klinika

I. chirurgická klinika

II. chirurgická klinika

I. interní klinika - hematoonkologická

II. interní klinika

III. interní klinika

IV. interní klinika

Interní oddělení Strahov

Klinika anesteziologie, resuscitace a intenzivní medicíny

Klinika dětského a dorostového lékařství

Klinika nefrologie  
Klinika nemocí z povolání  
Klinika rehabilitačního lékařství  
I. klinika tuberkulózy a respiračních onemocnění  
Neurologická klinika  
Oční klinika  
Oddělení dopingové kontroly  
Oddělení otorinolaryngologie  
Oddělení pro léčbu závislostí  
Onkologická klinika  
Psychiatrická klinika  
Radiodiagnostická klinika  
Sexuologický ústav  
Stomatologická klinika  
Urologická klinika  
Ústav biologie a lékařské genetiky  
Ústav dědičných metabolických poruch  
Ústav imunologie a mikrobiologie  
Ústav klinické biochemie a laboratorní diagnostiky  
Ústav nukleární medicíny  
Ústav patologie  
Ústav soudního lékařství a toxikologie  
Ústav tělovýchovného lékařství  
Výzkumný ústav stomatologický

## **2.2. Gynekologicko-porodnická klinika 1. lékařské fakulty UK a Všeobecné fakultní nemocnice v Praze**

### **2.2.1. Stručný popis kliniky:**

Gynekologicko-porodnická klinika 1.LF UK a VFN v Praze se nachází v historické budově bývalé Zemské porodnice v Apolinářské ulici. K základním úkolům

tohoto pracoviště patří léčebná, pedagogická a vědecko-výzkumná práce. Klinika má tři hlavní části – gynekologickou, porodnickou a neonatologickou. Gynekologicko-porodnická klinika patří mezi největší zařízení svého druhu v ČR a v Evropě a je jednou z největších součástí VFN v Praze. Má 299 lůžek a je zde zaměstnáno 453 fyzických osob. Jedná se jak o zaměstnance VFN, tak o zaměstnance 1. lékařské fakulty UK. Jejich přesné počty a organizační schéma jsou uvedeny v příloze.

### **2.2.2. Vynaložené náklady**

Celkový rozpočet ČR na rok 2007 je 1 040 777 420 tis. Kč. Podle zákona o státním rozpočtu na rok 2007 jsou výdaje Ministerstva zdravotnictví ve výši 9 257 828 tis. Kč, což představuje 0,89% celkového rozpočtu. V příloze 3 Zákona 622/2006 Sb. o státním rozpočtu je uvedena tabulka výdajů státního rozpočtu dle kapitol (přílohy 4 a 5 práce).

Všeobecná fakultní nemocnice v Praze je jednou z přímo řízených nemocnic resortu Ministerstva zdravotnictví. Jedná se o příspěvkovou organizaci, jejíž roční náklady se pohybují okolo 5 mld. Kč, přičemž náklady na mzdy a zákonné pojištění činí asi 2 mld. Kč, tedy cca 40% celkových nákladů. Ve VFN je zaměstnáno takřka 5 000 pracovníků různých profesních kategorií, kteří jsou odměňováni dle zákona č. 447/2006 Sb., nařízení vlády č. 564/2006 Sb., č. 567/2006 Sb. a 469/2002 Sb. Pracovníci jsou tak rozděleni do 16. platových tříd a dle délky jejich praxe jim jejich mzda narůstá. (Příloha 6.) První je tabulka, základní, podle které jsou vypláceni všichni nezdravotničtí pracovníci. Např. uklízečky, údržbáři, vrátní, všichni úředníci (ekonomové, účetní, zásobovači, pracovníci technického i investičního úseku apod.) Druhá tabulka je nazvána knihovníci. Jedná se o knihovníky vědecké knihovny. Ti jsou ovšem zaměstnanci 1. lékařské fakulty University Karlovy a ne přímo nemocnice. Třetí tabulka – zdravotníci - to jsou lékaři, sestry, sanitáři, laboranti. Platí zásada, že plat je navyšován automaticky podle skutečně odpracovaných let. Kvalitu pracovníka jde individuálně ohodnotit pouze osobním ohodnocením. To je ovšem limitováno tím, že do tř. 9 může maximální výše osobního ohodnocení být pouze do výše poloviny tarifu příslušné třídy. Od 10 třídy nahoru je limit ve stejné výši jako tarif.

VFN je současně i pracovištěm 1. lékařské fakulty University Karlovy. Proto na jednotlivých klinikách pracují rovněž zaměstnanci-lékaři fakulty. V průběhu dne tak zde probíhá výuka mediků 1. LF UK.

Skladba mzdových prostředků za rok 2006 je uvedena v příloze č. 7. Z celkových mzdových prostředků čerpají přibližně 22% lékaři, 75% sestry a ošetrovatelský personál a zbylá 3% představují prostředky pro technicko-hospodářské pracovníky. Z částky Ostatních osobních nákladů jsou vypláceny Dohody o pracovní činnosti na výkon ústavní pohotovostní služby, kde 90% čerpají lékaři a 10% zdravotní sestry.

### **2.2.3. Řešení problémů nového zákoníku práce**

Klinika patří mezi tzv. chirurgické obory, proto musí být připravena na nenadále případy po celých 24 hodin. Protože limity pohotovostních služeb byly již ve starém zákoníku problematické, byla s odbory již v roce 2004 sjednána možnost uzavření Dohod o pracovní činnosti na výkon ústavní pohotovostní služby. Tyto Dohody byly uzavřeny jak s vlastními pracovníky, tak s externími a týkají se lékařů, sálových sester a sálových sanitářů. Odbouráním těchto Dohod by musela klinika navýšit počet zaměstnanců tak, aby pokryla 24 hod provoz.

V kolektivní smlouvě na rok 2007 se VFN a jednotlivé odborové organizace opět dohodly na řešení pracovní pohotovosti prostřednictvím Dohody o pracovní činnosti. Každý lékař či sestra tak má dva pracovní poměry, hlavní pracovní poměr na výkon lékaře/sestry na přiděleném oddělení a porodním sále a druhý jako Dohodu o pracovní činnosti na výkon ústavní pohotovostní služby pro celou kliniku. Na tuto dohodu mohou lékaři a sestry odpracovat za rok cca 1040 hod., což představuje polovinu roční pracovní doby, a v rámci hlavního pracovního poměru 416 hodin přesčasů. Přesčasy jsou hrazeny v souladu se zákoníkem práce, tedy příplatkem k základní mzdě ve výši 25% průměrného výdělku. Za hodinu práce na Dohodu o pracovní činnosti jsou odměňováni pevně stanovenou částkou. Každá služba je složena ze 6 lékařů gynekologie – vedoucí služby, první lékař, druhý lékař a ostatní. Jsou stanovena pravidla, který lékař je volán k jakému případu, ale za provedenou práci vždy zodpovídá vedoucí lékař. Kromě 6 lékařů gynekologie jsou přítomni ještě 2 dětští lékaři novorozeneckých oddělení JIP a ARO. Podle toho, na jakou pozici z těchto

8 typů je lékař zařazen, získává určitou částku za odpracovanou hodinu. Pevně stanovené částky spadající do Dohody o pracovní činnosti se dělí do 5 kategorií podle toho, zda se jedná o všední den, sobotu a neděli či svátek a dále podle toho, jakou odbornost má daný lékař a jakou pozici mezi 8 sloužícími lékaři zastává. Prostředky na vyplácení těchto mezd jsou financovány z tzv. Ostatních osobních nákladů, které jsou evidovány zvlášť, ale jsou rovněž součástí mzdových prostředků kliniky.

V současné době je problém řešen tak, že mezi 8-16 hod jsou všichni lékaři v práci, včetně pedagogických pracovníků při výuce mediků. Od 16 hod začíná ústavní pohotovostní služba, která končí před 8. hod ráno následujícího dne. Z uvedeného vyplývá, že ústavní pohotovostní služba trvá 16 hod. Každá služba je rozdělena na několik úseků, kdy část zaměstnanců pracuje a část, pokud je to alespoň trochu možné, odpočívá. Jen v případě mimořádných a akutních případů slouží všichni pracovníci služby najednou. Jak již bylo řečeno, ve službě je 6 lékařů, z toho v každé směně je vždy jeden vedoucí lékař, aby byla zajištěna odpovídající odbornost. Tito lékaři zajišťují gynekologická a porodnická oddělení včetně porodních sálů. Dětské lékaři jsou vždy po dvou na novorozeneckých odděleních JIP a ARO a v případě potřeby i na porodním sále. Tedy celkem 8 lékařů je k dispozici.

Odbouráním Dohod o pracovní činnosti by musela klinika navýšit počet zaměstnanců tak, aby pokryla 24 hod provoz. Což je možné buď prostřednictvím třisměnného provozu, nebo provozu s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou dle § 82-84 ZP. V obou případech to však znamená zvýšení počtu zaměstnanců.

#### **Výpočet potřebného počtu dalších lékařů při třisměnném provozu:**

104 sobot a nedělí (každá 24 hod.) 2 496 hod

10 svátků (dtto) 240 hod

251 všedních dnů (dtto) 6 024 hod

Celkem 8 760 hod

Pracovní fond při 40 hod. týdně je 2 080 hod/rok

8 lékařů \* 8 760 = 70 080 hod / 2 080 = 33,69 úvazku t. j. 34 lékařů

Řešením by tedy bylo přijetí 34 nových lékařů na hlavní pracovní poměr, což představuje nárůst počtu lékařů oproti současnosti o 37,78%. Nárůst mzdových

prostředků však nebude stejně vysoký, protože hodina práce na hlavní pracovní poměr je „levnější“ než hodina práce přesčas a tímto by přesčasová práce zmizela. Lze předpokládat, že potřeba mzdových prostředků při třísměnném provozu by vzrostla cca o 20%.

Jelikož je Gynekologicko-porodnická klinika součástí Fakultní nemocnice, bylo by nutné kromě třísměnného provozu ještě oddělit výuku mediků od provozu kliniky. Existuje snaha Ministerstva Zdravotnictví zavést tzv. universitní nemocnice. Avšak lékaři VFN mají kromě hlavního pracovního poměru pro nemocnici ještě vedlejší pracovní poměr u 1. LF UK. Zavedením universitních nemocnic by však museli mít pouze jednoho zaměstnavatele a tudíž i jeden plat. Postavení samotných pedagogických pracovníků by však bylo zase odlišné tím, že výuka mediků probíhá do 16 hodin. Celé toto řešení však naráží na silný nesouhlas lékařů, neboť mzda, kterou pobírají za práci při ústavní pohotovostní službě a spolupráci s 1. LF UK výrazně ovlivňuje celkový plat lékaře.

## V. Závěr

Oblast pracovního práva je velmi rozsáhlá, avšak dotýká se každého z nás. V loňském roce se naši zákonodárci konečně dohodli na nové podobě zákoníku práce. Hlavní změnou je jeho princip. Doposud platilo: „Co zákoník práce nedovoluje, je zakázáno.“ Novela však vnesla opačný, flexibilnější princip, který je aplikován i v ostatních oblastech práva: „Co není zakázáno, je dovoleno.“

Pro sepsání této práce bylo samozřejmě nutné shlédnout Nový zákoník a práce a vědět, jaké změny obsahuje. V první řadě ty, které by mohly mít dopad na náklady, popř. výnosy organizace – především prostřednictvím nárůstu mzdových prostředků.

Všeobecná fakultní nemocnice v Praze je jednou z největších v republice. Její součástí je i Gynekologicko-porodnická klinika, kde jsem zjišťovala, jak vyřešili změny, které nový zákoník přinesl. Protože však klinika spadá i pod 1. lékařskou fakultu UK, probíhá zde rovněž výuka mediků. Pracovníky tak můžeme rozdělit na ty, kteří mají pouze jeden pracovní poměr u Gynekologicko-porodnické kliniky - to jsou zdravotničtí, ale i nezdravotničtí pracovníci - uklízečky, údržbáři, vrátní, úředníci atd. Dále jsou zde zaměstnanci jen 1. lékařské fakulty – např. knihovníci vědecké knihovny. A v neposlední řadě je to kombinace obou pracovních poměrů, kdy lékaři jsou zároveň profesory na univerzitě a provádí výuku mediků přímo na klinice. Jejich pracovní úvazek je pak rozdělen na 0,8 úvazku u VFN a 0,2 úvazku u UK.

Hlavním problémem nového zákoníku práce jsou přesčas a pracovní pohotovost. Tuto oblast se vedení nemocnice po dohodě s odbory rozhodlo řešit prostřednictvím dohod o pracovní činnosti na tzv. Ústavní pohotovostní službu. Zaměstnanci takto na klinice pracují navíc oproti klasickým pracovním poměrům, ale pouze pokud se s klinikou sami na tomto dohodnou. Kriteriem rozhodnutí jim může být i to, že na svůj hlavní pracovní poměr mají přidělenou mzdu dle platových tabulek a ty není možné navyšovat. Oproti tomu u dohody o pracovní činnosti záleží na domluvě obou stran, jak velká bude odměna za provedenou činnost. V praxi tak dochází k tomu, že pokud zaměstnanec pracuje celkem 1-2 dny v měsíci na dohodu, získá vyšší ohodnocení než pokud by se jednalo o klasickou práci přesčas.

Dle mého názoru je toto řešení pro obě strany výhodné. Klinika nemusí najímat další zaměstnance, ale ti jsou se svou prací a jejím ohodnocením spokojeni. Zároveň však nedochází k rozporu se zákoníkem práce.

Lze tedy říci, že náklady, pravděpodobně nejen zdravotnické organizace, díky změnám provedeným v zákoníku práce rostou.



## **VI. Seznam literatury**

Poradce 2007/1 Zákoník práce - úplné znění zákona s komentářem k 1.1.2007, Poradce s.r.o., 2006. 336 s. ISSN 1211-2437.

JAKUBKA, J. Zákoník práce - chyby a problémy. 1. vyd. Praha: GRADA Publishing, 2000. 147 s. ISBN 80-7169-984-5.

MÜLLER, M. Jak dobýt Zákoník práce? 1.vyd. Český Těšín: FINIDR, 2006. 252 s. ISBN 80-239-7248-0.

KUBÍNKOVÁ, M. Nový zákoník práce. 1. vyd. Praha: SONDY, 2006. 507 s. ISBN 80-86846-15-6.

Výroční zpráva 2006 Gynekologicko-porodnické kliniky 1. lékařské fakulty UK a Všeobecné fakultní nemocnice v Praze

Kolektivní smlouva Gynekologicko-porodnické kliniky 1. lékařské fakulty UK a Všeobecné fakultní nemocnice v Praze pro rok 2007

## VII. Přílohy

### Příloha 1. – Rozdělení zaměstnanců

*Zaměstnanci 1.LF UK*

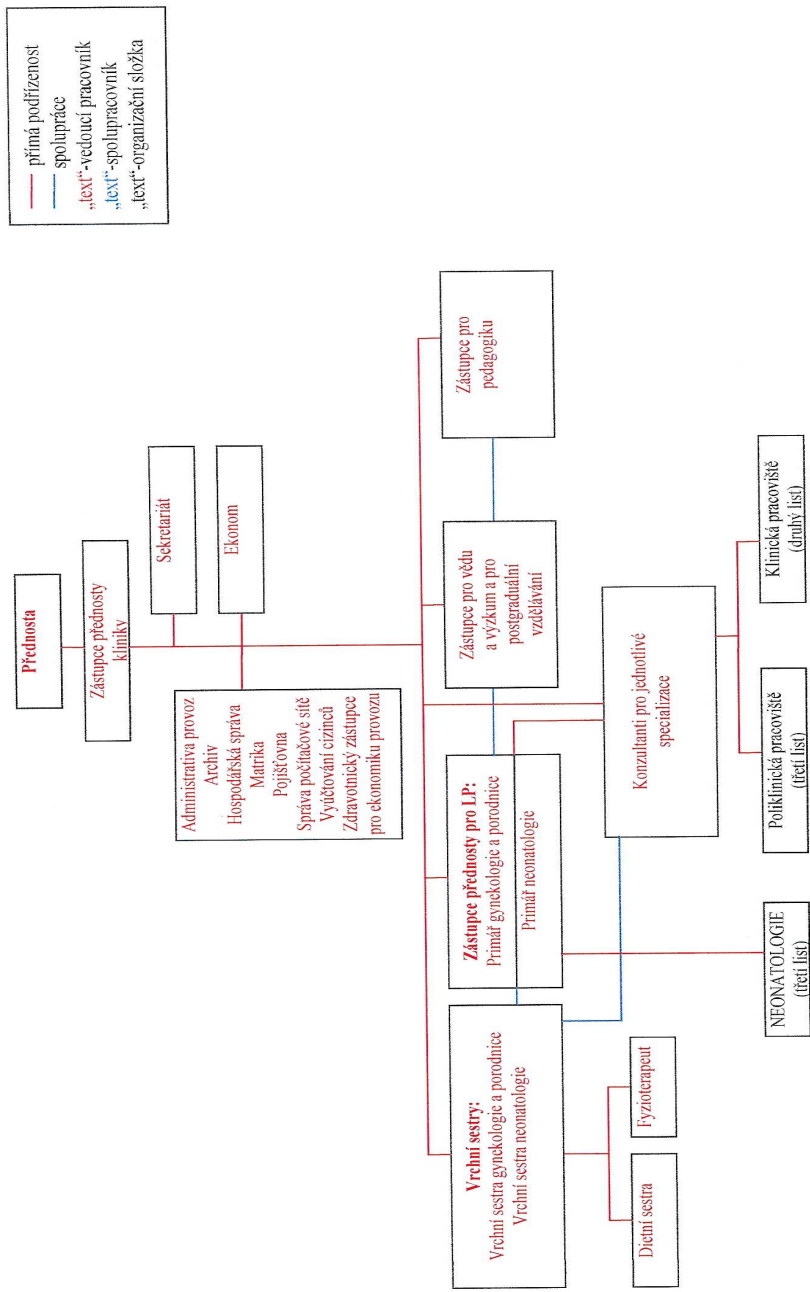
	Počet
Profesor	3
Docent	6
Odborný asistent	19
Postgraduální student	
Prezenční studium	1
Kombinované studium	19
Knihovnice	1
Sekretářka	1
Celkový počet pracovníků	30 +1 postgraduální studenti v prezenčním studiu
Celkový počet úvazků	20,33
Vědecké hodnosti	
CSc.	14
PhD.	1
DrSc.	3

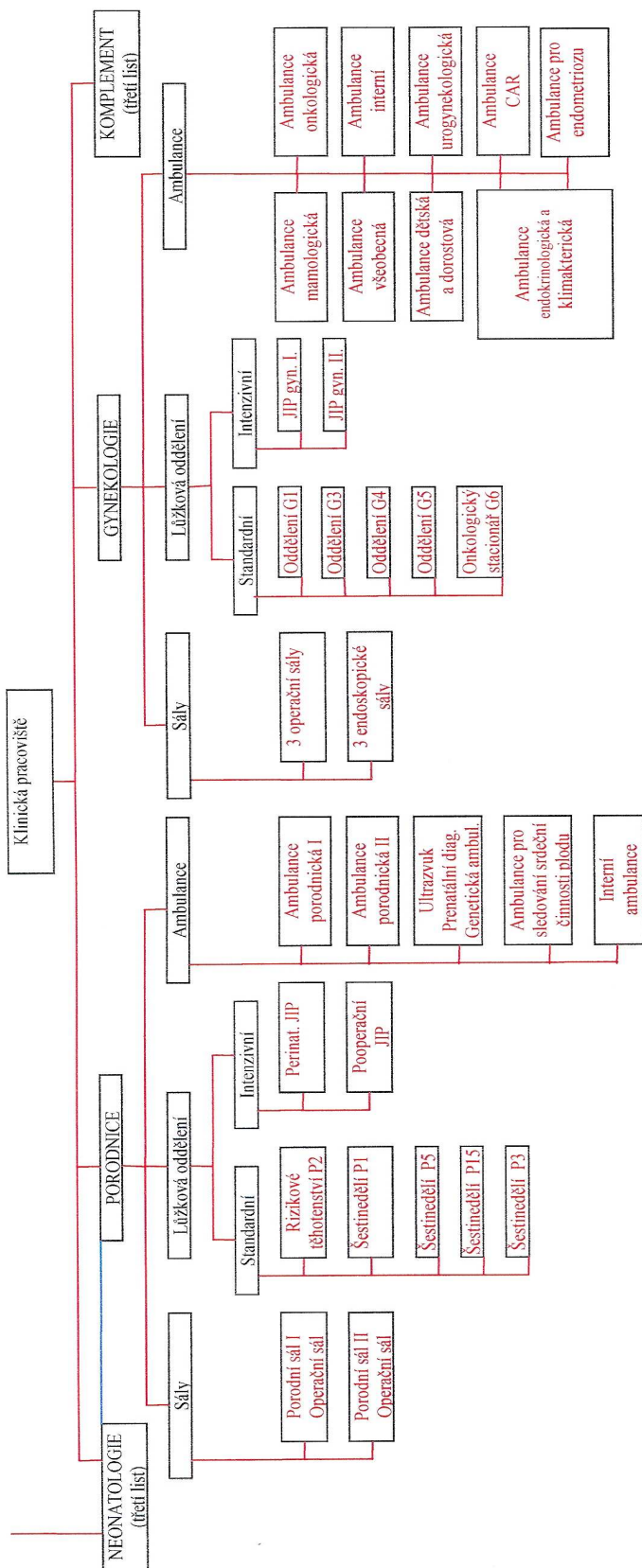
*Zaměstnanci VFN*

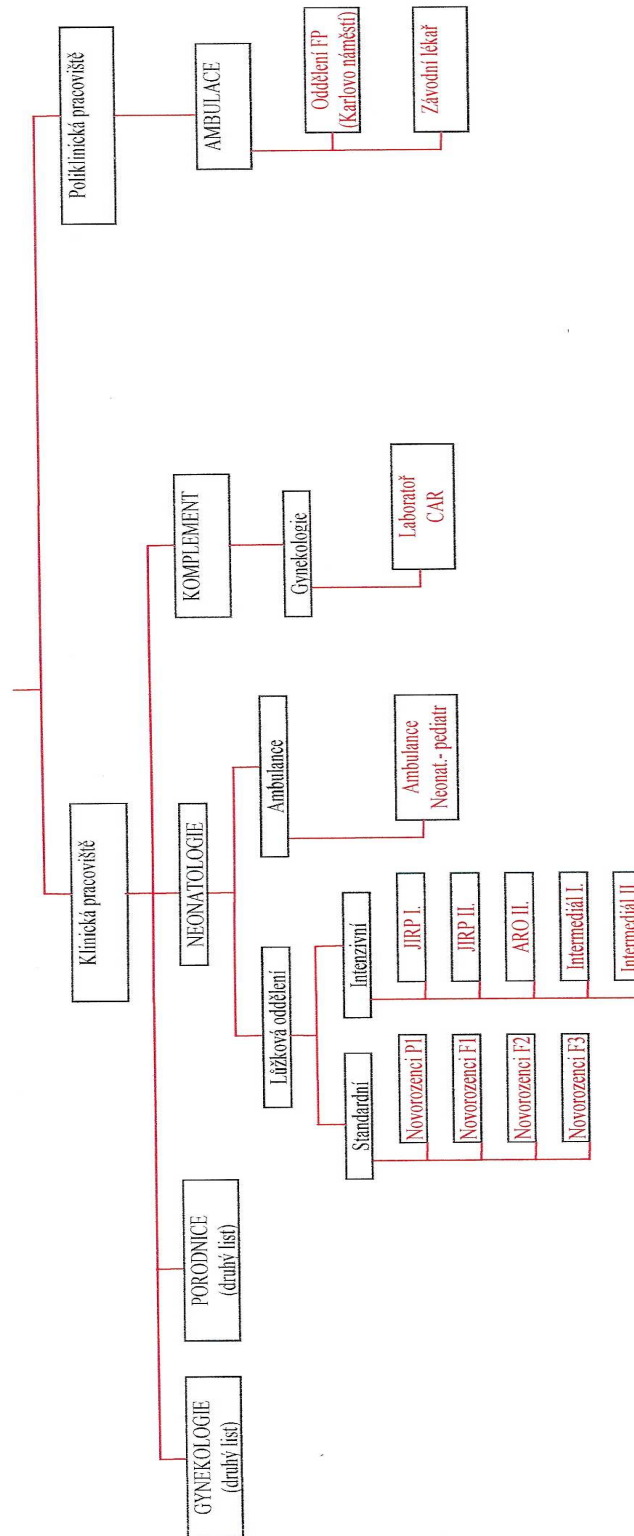
	Počet
Lékaři celkem	90
z toho primáři	2
Lékaři se specializací	82
Lékaři bez specializace	8
počet lékařů ve výši úvazku 1,0	45
Gynekologicko-porodnická část	68
primář	1
lékaři se specializací a bez specializace	61
Neonatologická část	22
primář	1
lékaři se specializací a bez specializace	21
Z toho vysokoškolští učitelé (zkrácený úvazek u VFN)	24
Odborný VŠ pracovník lékařských oborů	1
Ekonom	1
Nelékařské zdravotnické povolání	328
Z toho	
gynekologie a porodnictví	198
neonatologie	130
Pomocní zdravotničtí pracovníci	53
Technicko-hospodářští pracovníci	14
Celkový počet pracovníků (prosinec 2006)	453

Zdroj: Výroční zpráva 2006 Gynekologicko-porodnické kliniky 1. lékařské fakulty UK a Všeobecné fakultní nemocnice v Praze

## Příloha 2. Struktura kliniky







Zdroj: Výroční zpráva 2006 Gynekologicko-porodnické kliniky 1. lékařské fakulty UK a Všeobecné fakultní nemocnice v Praze

### Příloha 3. – Vedoucí pracovníci kliniky

Přednosta kliniky	prof. MUDr. Alois Martan, DrSc.
Zástupce přednosta pro porodnici	prof. MUDr. Zdeněk Hájek, DrSc.
Zástupce přednosta pro gynekologii	doc. MUDr. David Kužel, CSc.
Zástupce přednosta pro pedagogiku	as. MUDr. Jaromír Mašata, CSc.
Zástupce přednosta pro vědu a výzkum a pro postgraduální vzdělávání	doc. MUDr. David Cibula, CSc.
Vedoucí výuky	
- VI. ročníku všeobecného lékařství	as. MUDr. Bedřich Kratochvíl, CSc.
AP - VI. ročníku všeobecného lékařství	doc. MUDr. Pavel Freitag, CSc.
- IV. ročníku stomatologie + AP	doc. MUDr. Pavel Calda, CSc.
- bakalářského studia	as. MUDr. Michael Fanta, CSc.
- zájmový kroužek	as. MUDr. Michal Zikán, PhD.
- pokroky v gynekologii a porodnictví	as. MUDr. Vratislav Krejčí
- prázdninová praxe	doc. MUDr. Antonín Pařízek, CSc.
Zástupce přednosta pro LP	
gynekologicko-porodnická část	MUDr. Jaroslav Kudlík
neonatologická část	doc. MUDr. Richard Plavka, CSc.
Vrchní sestry	
gynekologicko-porodnická část	Hana Rittsteinová
neonatologická část	Blanka Najmanová
Ekonom	Ing. Blanka Buksová
Oddělení vědeckých informací – knihovna	Mgr. Jaroslava Sýkorová
Správce operačních systémů	Ing. František Vaněk

Zdroj: Výroční zpráva 2006 Gynekologicko-porodnické kliniky 1. lékařské fakulty UK a Všeobecné fakultní nemocnice v Praze

**Příloha 4. – Přehled výdajů státního rozpočtu dle kapitol**

Strana 8406

Sbírka zákonů č. 622 / 2006

Částka 195

Příloha č. 3 k zákonu č. 622/2006 Sb.

**CELKOVÝ PŘEHLED VÝDAJŮ STÁTNÍHO ROZPOČTU  
PODLE KAPITOL**

		v tisících Kč
Číslo kapitoly	Kapitola	Výdaje celkem
301	Kancelář prezidenta republiky	456 448
302	Poslanecká sněmovna Parlamentu	1 144 704
303	Senát Parlamentu	562 341
304	Úřad vlády České republiky	599 322
305	Bezpečnostní informační služba	1 178 276
306	Ministerstvo zahraničních věcí	4 824 623
307	Ministerstvo obrany	53 906 386
308	Národní bezpečnostní úřad	277 483
309	Kancelář Veřejného ochránce práv	94 363
312	Ministerstvo financí	16 168 540
313	Ministerstvo práce a sociálních věcí	426 780 400
314	Ministerstvo vnitra	54 302 499
315	Ministerstvo životního prostředí	13 519 137
317	Ministerstvo pro místní rozvoj	12 016 570
321	Grantová agentura České republiky	1 531 116
322	Ministerstvo průmyslu a obchodu	16 497 504
327	Ministerstvo dopravy	25 127 764
328	Český telekomunikační úřad	924 465
329	Ministerstvo zemědělství	46 940 597
333	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	121 652 407
334	Ministerstvo kultury	7 909 779
335	Ministerstvo zdravotnictví	9 257 828
336	Ministerstvo spravedlnosti	19 875 495
338	Ministerstvo informatiky	607 772
343	Úřad pro ochranu osobních údajů	92 862
344	Úřad průmyslového vlastnictví	171 200
345	Český statistický úřad	970 772
346	Český úřad zeměměřický a katastrální	2 792 294
348	Český báňský úřad	169 385
349	Energetický regulační úřad	115 760
353	Úřad pro ochranu hospodářské soutěže	137 952
358	Ústavní soud	146 882
361	Akademie věd České republiky	5 617 230
372	Rada pro rozhlasové a televizní vysílání	53 355
374	Správa státních hmotných rezerv	1 839 847
375	Státní úřad pro jadernou bezpečnost	383 504
381	Nejvyšší kontrolní úřad	637 891
396	Státní dluh	38 101 874
397	Operace státních finančních aktiv	9 110 700
398	Všeobecná pokladní správa	144 280 093
	<b>CELKEM</b>	<b>1 040 777 420</b>



## Příloha 5. – Ukazatel Ministerstva zdravotnictví

Částka 195

Sbírka zákonů č. 622 / 2006

Strana 8433

## Ukazatele kapitoly 335 Ministerstvo zdravotnictví

		v tisících Kč
<b>Souhrnné ukazatele</b>		
Příjmy celkem		299 121
Výdaje celkem		9 257 828
<b>Specifické ukazatele - příjmy</b>		
Nedaňové příjmy, kapitálové příjmy a přijaté transfery celkem		299 121
v tom: příjmy z rozpočtu Evropské unie bez SZP - programovací období 2004 až 2006 celkem		0
příjmy z rozpočtu Evropské unie bez SZP - programovací období 2007 až 2013 celkem		275 121
příjmy z prostředků ostatních zahraničních programů		0
ostatní nedaňové příjmy, kapitálové příjmy a přijaté transfery celkem		24 000
<b>Specifické ukazatele - výdaje</b>		
Výdaje na státní správu		1 840 333
v tom: výdaje spojené s výkonem předsednictví ČR v Radě Evropské unie		0
ostatní výdaje na státní správu		1 840 333
Výzkum a vývoj ve zdravotnictví		1 118 390
Ustavní péče		2 588 307
Zvláštní zdravotnická zařízení a služby pro zdravotnictví		2 584 815
Zdravotnické programy		829 735
Ostatní činnosti ve zdravotnictví		296 248
<b>Průřezové ukazatele</b>		
Platy zaměstnanců a ostatní platby za provedenou práci		1 127 854
v tom: platy zaměstnanců		1 109 673
ostatní platby za provedenou práci		18 181
Povinné pojistné placené zaměstnavatelem <sup>1)</sup>		394 748
Převod fondu kulturních a sociálních potřeb		22 194
Platy zaměstnanců ve státní správě		1 034 606
Platy státních zaměstnanců ve správních úřadech		0
Platy představitelů státní moci a některých orgánů		1 318
Výdaje na výzkum a vývoj včetně programů spolufinancovaných z prostředků EU celkem		1 118 390
v tom: ze státního rozpočtu celkem		1 118 390
v tom: institucionální výdaje celkem <sup>2)</sup>		216 976
účelové výdaje celkem <sup>2)</sup>		901 414
kryté příjmem z rozpočtu EU		0
Národní program výzkumu <sup>3)</sup>		58 283
Programy v působnosti poskytovatelů <sup>3)</sup>		820 596
Veřejné zakázky <sup>3)</sup>		0
Výdaje na mezinárodní konference		0
Zahraníční rozvojová spolupráce		0
Program sociální prevence a prevence kriminality		1 500
Program protidrogové politiky		32 990
Zajištění přípravy na krizové situace podle zákona č. 240/2000 Sb.		9 400
Výdaje na programy spolufinancované z prostředků EU bez SZP - programovací období 2004 až 2006 celkem		31 341
v tom: ze státního rozpočtu		31 341
kryté příjmem z rozpočtu EU		0
Výdaje na programy spolufinancované z prostředků EU bez SZP - programovací období 2007 až 2013 celkem		469 324
v tom: ze státního rozpočtu		194 203
kryté příjmem z prostředků EU		275 121
Výdaje na společné projekty, které jsou zčásti financovány z prostředků ostatních zahraničních programů		0
v tom: ze státního rozpočtu		0
kryté příjmem z prostředků ostatních zahraničních programů		0

<sup>1)</sup> povinné pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění<sup>2)</sup> výdaje na výzkum a vývoj podle § 6 odst. 1 zákona č. 130/2002 Sb.<sup>3)</sup> výdaje na výzkum a vývoj podle § 6 odst. 2 zákona č. 130/2002 Sb.Zdroj: [http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/622\\_2006\\_P4\\_pdf.pdf](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/622_2006_P4_pdf.pdf) [cit. 2007-05-18]

## Příloha 6. – Platové tabulky pro rok 2007

### Základní

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	5 460	5 910	6 420	6 920	7 530	8 190	8 840	9 600	10 410	11 320	12 280	13 290	14 450	15 660	16 970	18 540
2	do 2 let	5 670	6 140	6 670	7 180	7 820	8 500	9 180	9 970	10 810	11 750	12 750	13 790	15 000	16 250	17 610	19 240
3	do 4 let	5 890	6 380	6 930	7 450	8 120	8 820	9 530	10 350	11 220	12 200	13 230	14 310	15 570	16 870	18 280	19 970
4	do 6 let	6 120	6 620	7 200	7 730	8 430	9 160	9 890	10 740	11 650	12 660	13 730	14 850	16 160	17 510	18 970	20 720
5	do 9 let	6 350	6 870	7 480	8 030	8 750	9 510	10 270	11 150	12 090	13 140	14 250	15 410	16 770	18 170	19 690	21 500
6	do 12 let	6 590	7 130	7 770	8 340	9 080	9 870	10 660	11 570	12 550	13 640	14 790	15 990	17 400	18 860	20 430	22 310
7	do 15 let	6 840	7 400	8 070	8 660	9 430	10 250	11 070	12 010	13 030	14 160	15 350	16 600	18 060	19 570	21 200	23 150
8	do 19 let	7 100	7 680	8 380	8 990	9 790	10 640	11 490	12 470	13 520	14 700	15 930	17 230	18 740	20 310	22 000	24 020
9	do 23 let	7 370	7 970	8 700	9 330	10 160	11 040	11 930	12 940	14 030	15 260	16 530	17 880	19 450	21 080	22 830	24 930
10	do 27 let	7 650	8 270	9 030	9 690	10 550	11 460	12 380	13 430	14 560	15 840	17 160	18 560	20 190	21 880	23 690	25 870
11	do 32 let	7 940	8 590	9 370	10 060	10 950	11 900	12 850	13 940	15 110	16 440	17 810	19 260	20 950	22 710	24 580	26 850
12	nad 32 let	8 240	8 920	9 730	10 440	11 370	12 350	13 340	14 470	15 680	17 060	18 480	19 990	21 740	23 570	25 510	27 860

### knihovny

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	6 320	6 860	7 440	8 060	8 750	9 490	10 290	11 170	12 120	13 150	14 280	15 470	16 780	18 210	19 770	21 440
2	do 2 let	6 560	7 120	7 720	8 370	9 080	9 850	10 680	11 590	12 580	13 650	14 820	16 060	17 420	18 900	20 520	22 250
3	do 4 let	6 810	7 390	8 010	8 690	9 430	10 220	11 090	12 030	13 060	14 170	15 380	16 670	18 080	19 610	21 300	23 090
4	do 6 let	7 070	7 670	8 320	9 020	9 790	10 610	11 510	12 490	13 560	14 710	15 960	17 300	18 760	20 350	22 100	23 960
5	do 9 let	7 340	7 960	8 640	9 360	10 160	11 010	11 950	12 960	14 070	15 270	16 560	17 950	19 470	21 120	22 930	24 860
6	do 12 let	7 620	8 260	8 970	9 720	10 550	11 430	12 400	13 450	14 600	15 850	17 190	18 630	20 210	21 920	23 800	25 800

7	do 15 let	7 910	8 580	9 310	10 090	10 950	11 860	12 870	13 960	15 150	16 450	17 840	19 330	20 970	22 750	24 700	26 770
8	do 19 let	8 210	8 910	9 660	10 470	11 370	12 310	13 360	14 490	15 720	17 070	18 510	20 060	21 760	23 610	25 630	27 780
9	do 23 let	8 520	9 250	10 030	10 870	11 800	12 780	13 870	15 040	16 320	17 720	19 210	20 820	22 580	24 500	26 600	28 830
10	do 27 let	8 840	9 600	10 410	11 280	12 250	13 260	14 400	15 610	16 940	18 390	19 940	21 610	23 430	25 420	27 600	29 920
11	do 32 let	9 180	9 970	10 810	11 710	12 710	13 760	14 950	16 200	17 580	19 090	20 690	22 430	24 310	26 380	28 640	31 050
12	nad 32 let	9 530	10 350	11 220	12 150	13 190	14 280	15 520	16 810	18 250	19 810	21 470	23 280	25 230	27 380	29 720	32 220

zdravotníci

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	7 160	7 770	8 430	9 140	9 920	10 750	11 660	12 660	13 730	14 890	16 180	17 530	19 010	20 630	22 390	24 290
2	do 2 let	7 430	8 070	8 750	9 490	10 300	11 160	12 100	13 140	14 250	15 450	16 790	18 190	19 730	21 410	23 240	25 210
3	do 4 let	7 710	8 380	9 080	9 850	10 690	11 580	12 560	13 640	14 790	16 040	17 430	18 880	20 480	22 220	24 120	26 160
4	do 6 let	8 000	8 700	9 430	10 220	11 100	12 020	13 040	14 160	15 350	16 650	18 090	19 590	21 250	23 060	25 030	27 150
5	do 9 let	8 310	9 030	9 790	10 610	11 520	12 480	13 530	14 700	15 930	17 280	18 770	20 330	22 050	23 930	25 970	28 170
6	do 12 let	8 630	9 370	10 160	11 010	11 960	12 950	14 040	15 260	16 530	17 930	19 480	21 100	22 880	24 830	26 950	29 230
7	do 15 let	8 960	9 730	10 550	11 430	12 410	13 440	14 570	15 840	17 160	18 610	20 220	21 900	23 740	25 770	27 970	30 330
8	do 19 let	9 300	10 100	10 950	11 860	12 880	13 950	15 120	16 440	17 810	19 310	20 980	22 730	24 640	26 740	29 030	31 470
9	do 23 let	9 650	10 480	11 370	12 310	13 370	14 480	15 690	17 060	18 480	20 040	21 770	23 590	25 570	27 750	30 130	32 660
10	do 27 let	10 020	10 880	11 800	12 780	13 880	15 030	16 280	17 710	19 180	20 800	22 590	24 480	26 540	28 800	31 270	33 890
11	do 32 let	10 400	11 290	12 250	13 260	14 410	15 600	16 900	18 380	19 910	21 590	23 440	25 400	27 540	29 890	32 450	35 170
12	nad 32 let	10 800	11 720	12 710	13 760	14 960	16 190	17 540	19 080	20 660	22 410	24 330	26 360	28 580	31 020	33 670	36 500

Zdroj: Kolektivní smlouva Gynékológico-porodnické kliniky 1. lékařské fakulty UK a Všeobecné fakultní nemocnice v Praze pro rok 2007

**Příloha 7. – Skladba mzdových prostředků Gynekologicko-porodnické kliniky v roce 2006**

Druh MP	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec	2006
MP celkem	9 405 551	9 128 455	8 993 173	9 580 996	9 373 691	9 144 317	9 662 513	9 564 872	11 405 776	9 710 076	11 544 612	9 571 814	<b>117 085 845</b>
Tarifní mzda	6 035 272	5 693 131	5 726 026	5 825 510	5 855 726	5 548 320	4 814 786	4 393 155	5 527 386	5 852 799	5 882 664	5 453 861	
Vedení	80 457	77 617	78 044	80 225	79 483	73 265	64 290	55 390	73 268	77 846	77 961	75 430	
Zvl. příplatky d	341 063	320 749	325 154	330 801	333 338	313 293	272 322	245 976	314 893	333 892	328 561	307 326	
z toho							0			0	0		
Rizikový	125 711	118 095	119 854	122 278	122 651	115 371	101 118	90 638	116 267	123 112	122 402	113 531	
Za směny	112 946	106 183	106 066	107 073	108 432	102 726	91 609	80 892	101 930	107 497	106 520	97 998	
Geront. a psych.						0	0	0	0	0	0	0	
Sociální						0	0	0	0	0	0	0	
ARO, JIP	102 406	96 471	99 234	101 450	102 255	95 196	79 595	74 446	96 696	103 283	99 639	95 797	
Plat za přesča	491 994	713 481	558 010	653 006	468 994	483 245	503 269	510 122	560 395	637 615	342 083	447 334	
Pohotovost						0	0	0	0	0	0	0	
Práce v SO+N	343 170	319 318	327 883	388 121	301 582	309 807	330 301	257 524	325 498	379 731	347 265	394 770	
Práce ve svát	146 329	2 431		137 941	295 722	0	276 799	1 843	153 090	196 882	171 758	415 306	
Práce v noci	282 708	257 445	287 180	268 998	272 869	265 901	240 848	226 870	247 231	294 720	288 650	277 083	
Další plat							0	0	0	0	0	0	
Náhrady	358 443	553 754	433 351	338 940	389 472	707 660	2 151 983	2 750 286	974 951	515 424	644 386	1 007 508	
Osobní příplat	1 118 615	1 062 629	1 073 625	1 093 636	1 100 685	1 027 616	875 295	800 081	1 014 089	1 091 128	1 099 490	1 019 594	
Odměny	207 500	127 900	183 900	463 818	275 820	415 210	132 620	323 625	2 214 975	330 039	2 361 794	173 602	
OON bez CVS	882 436	892 388	899 443	1 025 403	1 082 367	954 416	1 072 272	931 443	979 820	989 379	968 379	1 215 468	<b>11 893 214</b>
z toho							0			0	0		<b>0</b>
odstupné						0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
granty						0	0	0	0	10 000	0	0	
CVS							0	0	0	0	0	0	
Odprac.hodiny	69 409	61 808	69 292	59 951	65 120	59 528	50 334	50 275	57 070	63 299	61 353	54 909	
z toho přesčas	2 927	4 051	3 468	3 684	2 897	1 938	2 352	2 733	2 185	3 016	1 332	1 957	
hodiny pohotovost						0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
z toho na pracovišti	-	-				0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>

Zdroj: Výroční zpráva 2006 Gynekologicko-porodnické kliniky 1. lékařské fakulty UK a Všeobecné fakultní nemocnice v Praze