

Charakter prestávok v práci v systéme záchrannej zdravotnej služby Odporúčacie stanovisko

V nadväznosti na nejasnosti týkajúce sa charakteru prestávok v práci zamestnancov pracujúcich v systéme záchrannej zdravotnej služby Vám týmto na základe Vašej žiadosti Asociácia záchrannej zdravotnej služby, ako záujmové združenie právnických osôb pôsobiacich v oblasti poskytovania neodkladnej zdravotnej starostlivosti, predkladá stanovisko k predmetnej otázke, ktoré má charakter odporúčania.

Poskytovanie prestávok v práci primárne upravuje ustanovenie § 91 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), ktoré zakotvuje, že zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie. Prestávky na odpočinok a jedenie sa v zmysle ust. § 91 ods. 5 ZP nezapočítavajú do pracovného času; to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom. Podľa ust. § 91 ods. 3 ZP je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie spôsobom ustanoveným v § 90. Zamestnávateľ oznamuje zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie obvyklým spôsobom a to v ustanoveniach Prevádzkového poriadku, Pracovného poriadku, či v Kolektívnej zmluve alebo oznamom na vývesnej tabuli, nachádzajúcej sa na viditeľnom mieste, v pracovných priestoroch zamestnávateľa. Je vyhradený časový úsek, počas ktorého má zamestnanec možnosť uplatniť si kedykoľvek (ako sám uzná za vhodné a ako mu to umožňujú prevádzkové dôvody) 30 minútovú prestávku na odpočinok a jedenie.

Vzhľadom na osobitný a špecifický charakter prác vykonávaných pri poskytovaní neodkladnej zdravotnej starostlivosti¹ dochádza v aplikačnej praxi k odlišným názorom na skutočnosť, či zdravotníckym zamestnancom vykonávajúcim tieto práce má byť zamestnávateľom poskytovaná prestávka na odpočinok a jedenie, ktorá sa nezapočítava do pracovného času alebo primeraný čas na odpočinok a jedenie, ktorý sa do pracovného času započítava.

V súlade s ustálenou súdnou praxou (napr. usnesení Ústavného soudu ČR III.ÚS 2387/10) možno konštatovať, že za práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, nie je možné automaticky považovať všetky práce vykonávané v nepretržitom režime. Je potrebné prihliadnuť aj na skutočnosť, v akom rozsahu zamestnanec v priebehu pracovnej zmeny prácu skutočne vykonáva.

¹ Poskytovateľ záchrannej zdravotnej služby je povinný vytvoriť a personálne zabezpečiť systém nepretržitej kontroly, riadenia a koordinácie síl a prostriedkov záchrannej zdravotnej služby tak, aby na pokyn operačného strediska záchrannej zdravotnej služby alebo koordinačného strediska bol pripravený zabezpečiť plynulosť a nepretržitosť poskytovania neodkladnej zdravotnej starostlivosti.

(§ 5 ods. 1 písm. a) zák. č. 579/2004 Z.z. o záchrannej zdravotnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov)

Opätovne poukazujúc na osobitosť a špecifickosť prác pri poskytovaní neodkladnej zdravotnej starostlivosti a skutočnosť, že za bežných okolností priemerný čas poskytovania tejto zdravotnej starostlivosti predstavuje menej ako 50 % pracovného času každej pracovnej zmeny, nie je podľa právneho názoru Asociácie záchranej zdravotnej služby možné ani adekvátne poskytovať zamestnancom primeraný čas na odpočinok a jedenie namiesto riadnej prestávky na odpočinok a jedenie. Nijakým spôsobom tu totiž nie je obmedzená možnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie s tým, že tento čas nie je možné započítať do pracovného času. Ak je však preukázateľné, že zamestnanec nemohol, vzhľadom na nepretržitosť výkonu svojich pracovných činností v danú pracovnú zmenu, uplatniť si prestávku na odpočinok a jedenie², započítava sa do pracovného času i čas, vyhradený v zmysle ZP na prestávku na odpočinok a jedenie, do pracovného času a takúto pracovnú zmenu zamestnávateľ zamestnancovi preplatí v počte odpracovaných hodín 12 a nie 11,5 hod.

Asociácia záchranej zdravotnej služby odporúča svojim členom, aby si podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia, teda aj zabezpečenie bez prerušenia prevádzky alebo práce, dohodli so zástupcami zamestnancov alebo upravili v internom predpise, napr. tým spôsobom, že zamestnanec si určuje časové obdobie prestávky v práci a jej prípadné rozdelenie sám v závislosti od prevádzkových a osobných potrieb, a to tak, aby bol zabezpečený príjem tiesňových volaní aspoň jedným zamestnancom.

V Košiciach, dňa 15.07.2015



Mgr. Ján Šteso, MPH

prezident Asociácie záchranej zdravotnej služby

Podklady:

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Zákon č. 579/2004 Z.z. o záchranej zdravotnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Usnesení Ústavného soudu ČR III.ÚS 2387/10

Vypracoval:

Asociácia záchranej zdravotnej služby

² Túto skutočnosť preukazuje zamestnanec, podľa prehľadu výjazdov a počtu výjazdov za pracovnú zmenu, v pracovnom výkaze podpísanom vedúcim zamestnancom.