

ZÁKON

ze dne2015

kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

Čl. I

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb., zákona č. 121/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 286/2009 Sb., zákona č. 320/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 185/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 466/2011 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 385/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 155/2013 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 101/2014 Sb., zákona č. 182/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., a zákona č. 328/2014 Sb. se mění takto:

1. V § 192 odst. 1 se slova na konci věty druhé „náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první 3 takovéto dny dočasné pracovní neschopnosti, nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn“ zrušují.
2. V § 370 odst. 1 se věta druhá zrušuje.

Čl. II

Přechodné ustanovení

1. Náhrada mzdy nebo platu v době dočasné neschopnosti přísluší zaměstnanci po dobu stanovenou právními předpisy účinnými ke dni 31. prosince kalendářního roku, ve kterém tento zákon vstoupil v platnost, vznikla-li tato neschopnost před 1. lednem kalendářního roku následujícího po jeho vyhlášení a trvá-li tato neschopnost po 31. prosinci kalendářního roku, ve kterém tento zákon vstoupil v platnost.

Účinnost

Čl. III

Tento zákon nabývá účinnosti prvním dnem kalendářního roku následujícího po jeho vyhlášení.

Důvodová zpráva

I. Obecná část

Zhodnocení platného právního stavu

Začátkem roku 2009 nabytí odložené účinnosti zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, podle něhož nemocenská přísluší zaměstnancům vždy až od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Zákoník práce proto stanovil proplácení náhrady za ušlý příjem zaměstnance za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti, kterou hradí zaměstnavatel (Od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 pak bylo toto období poskytování náhrady mzdy zaměstnavatelem dočasně prodlouženo ze 14 na 21 dnů), s tím, že za první tři dny nemoci, které připadnou na pracovní dny zaměstnance, není poskytnuta náhrada žádná.

Touto úpravou došlo ke zmíněnému znovuzavedení karenční lhůty ve formě neproplácení prvních tří pracovních dnů v nemoci.

Tento postup sice měl faktický dopad v přínosu pro zaměstnavatele a sporný dopad ve snížení počtu čerpání volna při nemoci, ale snížil také finanční zajištění zaměstnance v nemoci a zvýšil administrativu jak u lékařů, tak u zaměstnavatelů i správ sociálního zabezpečení. Zvláště nepříznivý byl dopad pro zaměstnance s nízkými příjmy a zaměstnanců sociálně slabých (zejména matek samoživitelek).

Aby byly výše uvedené nespravedlnosti odstraněny, je předložen tento návrh novely zákoníku práce. Smyslem a účelem předloženého návrhu zákona je zrušit institut „karenční doby“, po kterou se v případě dočasné pracovní neschopnosti neposkytuje osobě v zaměstnaneckém poměru náhrada mzdy nebo platu.

Zhodnocení dopadů návrhu zákona

Návrh zákona je v souladu s ústavním pořádkem České republiky.

Návrh zákona není v rozporu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, ani s obecně uznávanými zásadami mezinárodního práva. Návrh zákona je v souladu s právem ES/EU.

Návrh zákona nemá dopad na životní prostředí.

Dopad na podnikatelské prostředí, který beze sporu bude, je z části kompenzován, neboť fakt, že zaměstnanec nebude okolnostmi nucen i v době nemoci jít do práce zamezí šíření nemocí na pracovišti a zaměstnavatel se tak nebude muset vypořádávat v době epidemií s tak masivním úpadkem produktivity.

Z hlediska rovnosti mužů a žen je návrh neutrální, neboť právní úprava je pro obě pohlaví stejná.

Finanční dopady

Návrh má vliv na státní a jiné veřejné rozpočty, jelikož ale dojde ke stejnému efektu jako v případě dopadů na podnikatelské prostředí, nelze je považovat za zásadní. Výši těchto

dopadů však ani zde nelze přesně vyčíslit, neboť dojde zřejmě ke změnám vzorce chování dotčených pracovníků, které nelze plně kvantifikovat. Návrh zákona má obecně pozitivní sociální dopady, protože zvyšuje reálnou ochranu sociálních práv zaměstnanců a zajišťuje jim zabezpečení podle čl. 30 odst. 1 Listiny základních práv a svobod i při krátkodobé nemoci.

II. Zvláštní část

K čl. I

Tímto návrhem se ruší karenční třídnenní lhůta - tři dny bez náhrady příjmů v případě dočasné pracovní neschopnosti.

K čl. II

Navrhované přechodné ustanovení má za smysl upravit postup, kdy dočasná pracovní neschopnost vznikla před účinností tohoto zákona a trvá po jeho účinnosti. Toto ustanovení řeší situaci tak, že se bude postupovat podle úpravy účinné ve chvíli „nástupu“ na dočasnou pracovní neschopnost.

K čl. III

Účinnost návrhu je standardně navržena na první den následujícího kalendářního roku, aby byla umožněna řádná příprava všech subjektů a nebylo narušeno účetní období kalendářního roku, ve kterém bude úprava přijata.

Praha 23.ledna 2015

Předkladatelé:

Soňa Marková, v.r.

Stanislav Grospič, v.r.

Stanislav Mackovík, v.r.

Miroslav Opálka, v.r.

Josef Šenfeld, v.r.

