

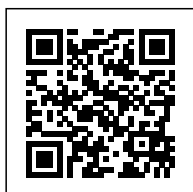


PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY
POSLANECKÁ SNĚMOVNA

VII. volební období

393/0

Návrh poslanců Soni Markové, Stanislava Grospiče, Stanislava Mackovíka, Miroslava Opálky a Josefa Šenfelda na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů



Zástupce předkladatele: Marková S. a další
Doručeno poslancům: 26. ledna 2015 v 9:29

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.

Platné znění novelizovaného zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů s vyznačením navrhovaných změn

ČÁST OSMÁ

PŘEKÁŽKY V PRÁCI

HLAVA I

PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

Díl I

Důležité osobní překážky

§ 191

Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů 58), po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu 59), po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti podle § 115 občanského zákoníku v případech podle § 25 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců nebo podle § 39 zákona o nemocenském pojištění 60) a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 25 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců nebo v § 39 zákona o nemocenském pojištění 60) nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě)

§ 192

(1) Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy nebo platu ve dnech podle věty druhé a ve výši podle odstavce 2, pokud ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnanec splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění. V mezích období uvedeného ve větě první přísluší tato náhrada mzdy nebo platu za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat nekrátí, pokud v těchto jednotlivých dnech splňuje podmínky nároku na výplatu nemocenského podle předpisů o nemocenském pojištění, a pokud pracovní poměr trvá, ne však déle než do dne vyčerpání podpůrní doby určené pro výplatu nemocenského 61); ~~náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první 3 takovéto dny dočasné pracovní neschopnosti.~~ Vznikla-li dočasná pracovní neschopnost ode dne, v němž má zaměstnanec směnu již odpracovanou, počíná období 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu následujícím

kalendářním dnem. Jestliže v období prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náleží nemocenské 62) nebo peněžitá pomoc v mateřství 63), náhrada mzdy nebo platu nepřísluší. Vznikne-li zaměstnanci v době dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény právo na náhradu mzdy nebo platu podle věty první až třetí, nepřísluší mu současně náhrada mzdy nebo platu z důvodu jiné překážky v práci.

§ 370

Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti

(1) Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle § 192 a plnou výší nemocenského. ~~Náhrada za ztrátu na výdělku podle věty první přísluší zaměstnanci do výše jeho průměrného výdělku před vznikem škody i za dobu, kdy mu v době prvních 3 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nenáleží nemocenské¹⁰⁵⁾ nebo kdy mu podle § 192 odst. 1 části věty druhé za středníkem nepřísluší náhrada mzdy nebo platu.~~

(2) Náhrada za ztrátu na výdělku podle odstavce 1 přísluší zaměstnanci i při jeho další pracovní neschopnosti z důvodu téhož pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Průměrným výdělkem před vznikem škody podle věty první je průměrný výdělek zaměstnance před vznikem této další škody. Jestliže před vznikem této další škody příslušela zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, náhrada za ztrátu na výdělku podle odstavce 1 se zaměstnanci poskytne do výše částky, do které by mu příslušela náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, kdyby nebyl neschopen práce. Za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje náhrada mzdy nebo platu podle § 192 a nemocenské.