

PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY
Poslanecká sněmovna
2009
V. volební období

788

Návrh

poslance Miroslava Opálky

na vydání

zákona

zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,

ve znění pozdějších předpisů

ZÁKON

ze dne2009,

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., a zákona č. 382/2008 Sb., se mění takto:

1. V § 192 odst. 1 se věta druhá nahrazuje větou „Tato náhrada mzdy nebo platu se poskytuje za kalendářní dny, a to od prvního kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti, pokud v těchto dnech splňuje zaměstnanec podmínky 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 nemocenského⁶¹⁾.“.
2. V § 192 odst. 2 se věta první nahrazuje větou „Náhrada mzdy nebo platu podle odstavce 1 přísluší ve výši 40 % průměrného výdělku od prvního dne dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.“.
3. V § 192 odst. 3 se slova „i za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti (odstavec 1 část věty druhé za středníkem) nebo“ zrušují.
4. V § 370 odst. 1 větě druhé se slova „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“ včetně poznámky pod čarou č. 105 zrušují.

Čl. II

Účinnost

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2010.

Důvodová zpráva

I. Obecná část

Zhodnocení platného právního stavu

Začátkem roku 2009 nabyl 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 (PN) nebo karantény.

Proto zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, stanovil od 1. ledna 2009 výraznou změnu - proplácení náhrady za ušlý příjem zaměstnance za prvních 14 dnů PN či karantény, namísto do té doby vyplácení nemocenských dávek ČSSZ za každý kalendářní den. Nově tedy proplácí zaměstnavatel omezeně za dny dočasné PN či karantény náhradu mzdy, platu či odměny, a to tak, že v případě prvních tří dnů nemoci, které připadnou na pracovní dny zaměstnance, není poskytnuta žádná náhrada, a za zbývající pracovní dny zaměstnance je mu poskytnuta náhrada ve formě 60 % z vyměřovacího základu. V případě karantény činí náhrada za prvé tři pracovní dny zaměstnance 25 % a za zbývající pracovní dny 60 % z vyměřovacího základu.

Vyměřovací základ – průměrný redukováný výdělek se vypočítává z průměrného výdělku, který se stanovuje stejně, jako kdyby v den vzniku pracovní neschopnosti nastupoval zaměstnanec na dovolenou. Náhrada mzdy poskytovaná v době prvních 14 kalendářních dnů PN do výše nároku podle zákoníku práce se nedaní a zaměstnavatel si v roce 2009 polovinu částky, kterou zaměstnancům zúčtoval na náhradě mzdy v kalendářním měsíci, odečte z pojistného odvedeného v tomto měsíci ČSSZ (od r. 2010 již bude tento režim platit jen pro některé zaměstnavatele, dle jejich rozhodnutí). Zaměstnavatel může náhradu mzdy zvýšit nad zákonem stanovenou částku. Odečet však není možné provést z částky náhrady mzdy při PN, která by převyšovala nárok dle zákoníku práce. Z náhrady mzdy do výše zákonného nároku se neplatí pojistné na sociální či zdravotní pojištění.

Zaměstnavatelům je povinnost proplácet náhradu mzdy kompenzována snížením jejich sazby pojistného na nemocenské pojištění. Namísto 3,3 % odváděných do 31. prosince 2008 platí ze svého vyměřovacího základu na nemocenské pojištění 2,3 % v roce 2009 a 1,4 % od roku 2010 (pokud se nepřihlásí do jiného režimu). Propočty bez karenční doby prokázaly, že zaměstnavatel z úspory 1,9 % použije na náhradu mzdy cca jen 1 %.

Od 1. ledna 2009 došlo k znovuzavedení karenční lhůty (neproplácení prvních tří pracovních dnů v nemoci) a k proplácení náhrady mzdy jen za plánované pracovní dny namísto předchozí praxe – nemocenských dávek za kalendářní dny. Finanční zajištění zaměstnance v nemoci se proto snížilo. Nový systém náhrad mezd rovněž zvýšil administrativu jak u lékařů, tak u zaměstnavatelů i správ sociálního zabezpečení.

Tyto změny navíc ještě vyvolaly nerovnoměrné právní postavení zaměstnanců s nerovnoměrnou pracovní dobou ve zdravotnictví, službách, dopravě apod. se zaměstnanci s pravidelnou pracovní dobou. To vede některé zaměstnavatele, kteří si tuto nespravedlnost uvědomují, k dodatečným změnám v pracovních výkazech apod., protože je často vypočtena náhrada mzdy podle platné legislativy u nepravidelné pracovní doby (zejména turnusové) podstatně nižší, neboť se nezohledňují rozdíly s rovnoměrnou pracovní dobou. Někteří zaměstnavatelé vědomi si těchto dopadů poskytují na základě ujednání v kolektivní smlouvě svým zaměstnancům finanční kompenzaci za dny, kdy jim náhrada mzdy nepřísluší, nebo zaměstnancům poskytne náhradu mzdy ve zvýšené výměře, což ale následně negativně ovlivní výši důchodu s ohledem na zkrácení počtu dnů hodnocených ve vyloučených dobách ve smyslu ustanovení § 16 odst. 4 zákona č. 155/1995 Sb., ve znění zákona č. 305/2008 Sb., - krytí příjmu s vyloučenou dobou (dobu, za dny dočasné pracovní neschopnosti kdy je zaměstnanci poskytována finanční kompenzace nelze považovat za dobu vyloučenou).

Metodika, výklady a modelové příklady všechny jednotlivosti neřeší.

V případě nesouhlasu Poslanecké sněmovny s návrhem na proplácení náhrady mzdy zaměstnavatelem za všechny kalendářní dny může být v příslušném výboru posouzen alternativní návrh, a to proplácet náhradu mzdy za všechny kalendářní dny jen u zaměstnanců pracujících v nepřetržitých provozech, zaměstnanců mající nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu a zaměstnanců s dvanáctihodinovými směnami. Tento postup se mi však jeví jako nesystémový. Proplácet náhradu mzdy jen za pracovní kalendářní dny a placené svátky u všech zaměstnanců stejně, a to ve výši 56 % z vyměřovacího základu, níže uvedené problémy neřeší.

Příklady problémů při nerovnoměrné pracovní době

Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby jsou typické směny delší než osm hodin a například u zaměstnanců v dopravě mohou první tři neplacené směny představovat až 45 hodin, tedy více než je stanovená týdenní pracovní doba pro zaměstnance s osmihodinovou pracovní dobou. Jelikož se u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou vyskytuje i střídání krátkých a dlouhých směn, pak by vzhledem k zákonnému odpočinku mezi směnami mohlo dojít k situaci, že takový zaměstnanec za prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti nedostane prakticky žádnou náhradu mzdy a oproti průměrnému výdělků by byl či je zkrácen i o více než 80 %!

Dalším problémem pak je i kratší doba dočasné pracovní neschopnosti. Při uvažované 12hodinové až 13hodinové směně zamešká za první tři pracovní dny (za pracovní den–směnu je považována i směna zasahující do dvou kalendářních dnů) dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanec 36 až 39 hodin, tedy po přepočtu téměř 5 pracovních dní při osmihodinové směně. Je zřejmé, že zatímco by zaměstnanec s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou dostal za prvních pět pracovních dnů náhradu mzdy nebo platu za 2 dny, pak při prakticky stejném počtu hodin nedostane zaměstnanec s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou žádnou náhradu mzdy!

Nevyplácení náhrady mzdy za první tři pracovní dny dostává do nerovného právního postavení zaměstnance v nepřetržitém provozu, neboť pracovními dny v nepřetržitém provozu jsou dny, kdy měl zaměstnanec plánovanou směnu, např. dvanáctihodinovou. Přijde tak o 3 x 11 hodin (v průběhu směny má 2 půlhodinové přestávky na oddech a jídlo) tj. o 10,5 hodin

více než zaměstnanec, který pracuje v 8hodinových směnách a přijde o 3 x 7,5 hodin (jedna půlhodinová přestávka).

Taková situace je nežádoucí z pohledu rovnoprávnosti všech zaměstnanců, a je tudíž v rozporu s Listinou základních práv a svobod.

Rovněž značné problémy působí plánování směn v nepřetržitém provozu a směn dvanáctihodinových. Zaměstnavatelé uvádějí, že např. inspekce práce je vede k plánování směn na časový fond v měsíci (práce přesčas se nesmí plánovat), takže se zaměstnancům vytvoří "plán", ale ve skutečném rozpisu má již zaměstnanec od začátku měsíce plánováno směn více. Tento rozpis se dále ještě několikrát změní (nemoci, školení a přesuny zaměstnanců dle požadavků obchodních partnerů – např. u bezpečnostních služeb zajišťujících ostrahu, v dopravě, mimořádných krátkodobých požadavků klientů apod.). Tímto vzniká problém, jak spravedlivě náhradu počítat. Je tedy zákonité, že dochází k manipulaci s těmito "plány", neboť např. zrovna v těch prvních 14 dnech měl zaměstnanec plánovaných směn méně a až v dalších 14 dnech více.

Tyto problémy postihují všechna odvětví s nepřetržitým provozem, nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou či s dvanáctihodinovými směnami.

Důvod předložení návrhu

Aby byly odstraněny výše uvedené nespravedlnosti, je předložen tento návrh novely zákoníku práce.

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. Problematika, která se návrhu týká, není právem Evropského společenství upravena.

Návrh zákona nemá dopad na životní prostředí. Dopad na podnikatelské prostředí je kompenzován. Z hlediska rovnosti mužů a žen je návrh neutrální, neboť právní úprava je pro obě pohlaví stejná.

Finanční dopady

Návrh nemá vliv na státní ani jiné veřejné rozpočty, jelikož o snižování pojistné sazby a změnám v administrativní činnosti bylo rozhodnuto již dříve. Finanční dopady návrhu zákona na zaměstnavatele budou dostatečně kompenzovány snížením jeho odvodů na nemocenské pojištění (z 3,3 % na 1,4 %!).

II. Zvláštní část

K čl. I

Navrhuje se přechod z proplácení náhrady mzdy, platu či odměny doposud pouze redukovane za pracovní dny či placené svátky na všechny kalendářní dny. Tím je reagováno na nutnost zrovnoprávnění zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou s ostatními zaměstnanci.

Na základě toho, že se navrhuje, aby náhrada příjmů byla vyplácena za více dnů, je navrženo snížení procenta nároku z vyměřovacího základu ze 60 % na 40 %. A to jednotně za všechny dny.

Dále se tímto návrhem ruší karenční třídenní lhůta - tři dny bez náhrady příjmů v případě dočasné pracovní neschopnosti. Ruší se i snížení náhrady mzdy za prvé tři dny karantény.

Poslední bod čl. I představuje legislativní promítnutí navrhované právní úpravy v dalším textu zákona.

K čl. II

Vzhledem k tomu, že další snížení procenta odvodu na nemocenské pojištění pro zaměstnavatele klesne na 1,4 % až od 1. ledna 2010 a pro nové výpočty bude potřeba částečně upravit účetní programy, navrhuje se tato změna – účinnost dnem 1. ledna 2010.

V Praze dne 31. března 2009

Miroslav Opálka 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 podpůrné doby určené pro výplatu nemocenského 61); náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první 3 takovéto dny dočasné pracovní neschopnosti. Tato náhrada mzdy nebo platu se poskytuje za kalendářní dny, a to od prvního kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti, pokud v těchto dnech splňuje zaměstnanec podmínky na výplatu nemocenského podle předpisů o nemocenském pojištění a pokud pracovní poměr trvá, ne však déle než do dne vyčerpání podpůrné doby určené pro výplatu nemocenského 61). 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.~~

~~(2) Náhrada mzdy nebo platu podle odstavce 1 přísluší ve výši 25 % průměrného výdělku za první 3 dny karantény a ve výši 60 % průměrného výdělku od 4. dne dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Náhrada mzdy nebo platu podle **odstavce 1** přísluší ve výši 40 % průměrného výdělku od 1. dne dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.~~ Pro účely stanovení náhrady mzdy nebo platu se zjištěný průměrný výdělek upraví stejným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského z nemocenského pojištění 64), s tím, že pro účely této úpravy se příslušná redukční hranice stanovená pro účely nemocenského pojištění 64a) vynásobí koeficientem 0,175 a poté zaokrouhlí na haléře směrem nahoru. Má-li zaměstnanec za pracovní den, v němž mu vzniklo nebo zaniklo právo na náhradu mzdy nebo platu podle odstavce 1, také právo na mzdu nebo plat za část pracovní doby, náleží mu za tento den jen poměrný díl náhrady mzdy nebo platu připadající na tu část pracovní doby, za kterou mu nenáleží mzda nebo plat.

~~(3) Dohodnutá nebo vnitřním předpisem stanovená výše náhrady mzdy nebo platu i za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti (odstavec 1 část věty druhé za středníkem) nebo nad výši uvedenou v odstavci 2 větě první nesmí převýšit průměrný výdělek (§ 356 odst. 1).~~

(4) Náhrada mzdy nebo platu stanovená podle odstavců 2 a 3 se snižuje o 50 %, jde-li o případy, kdy je podle předpisů o nemocenském pojištění nárok na nemocenské v poloviční výši 65).

(5) Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnosti uvedené v odstavci 6 větě první, které jsou součástí režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy nebo platu snížit nebo neposkytnout.

(6) Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost

stanovenou zvláštním právním předpisem 66) zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Zaměstnavatel je povinen v případě zjištění porušení povinnosti uvedené ve větě první zaměstnancem vyhotovit o kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, které znamenají porušení tohoto režimu; stejnopis tohoto záznamu je zaměstnavatel povinen doručit zaměstnanci, který tento režim porušil, okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti 67) a ošetřujícímu lékaři dočasně práce neschopného zaměstnance. Zaměstnavatel je oprávněn požádat ošetřujícího lékaře, který stanovil zaměstnanci režim dočasně práce neschopného pojištěnce, o sdělení tohoto režimu v rozsahu, který je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, a o zhodnocení zaměstnavatelem zjištěných případů porušení tohoto režimu. Zaměstnanec je povinen umožnit zaměstnavateli kontrolu dodržování svých povinností uvedených ve větě první.

§ 193

Náhrada mzdy nebo platu se poskytuje na základě dokladů stanovených pro uplatnění nároku na nemocenské, a to v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu po předložení těchto dokladů. Zaměstnavatel je povinen vyhlásit, do kdy nejpozději před výplatním termínem je třeba předložit doklady pro poskytnutí náhrady mzdy nebo platu, aby tato náhrada mohla být v tomto výplatním termínu vyplacena.

§ 194

Zaměstnanci, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada odměny z dohody za podmínek stanovených v § 192 a 193. Pro účely poskytování této náhrady platí pro zaměstnance, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti, zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit.

§ 370

Náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti

(1) Náhrada za ztrátu na výděлку 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 výděлку podle věty první přísluší zaměstnanci do výše jeho průměrného výděлку před vznikem škody i ~~za dobu, kdy mu v době prvních 3 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nenáleží nemocenské 105) nebo kdy mu podle § 192 odst. 1 části věty druhé za středníkem nepřísluší náhrada mzdy nebo platu.~~

(2) Náhrada za ztrátu na výděлку 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 výděлку po skončení pracovní neschopnosti, náhrada za ztrátu na výděлку podle odstavce 1 se zaměstnanci poskytne do výše částky, do které by mu příslušela náhrada za ztrátu na výděлку 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.

~~105) § 15 odst. 1 a 3 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů.~~
