



NÁZEV MATERIÁLU	Stanovisko Svazu průmyslu a dopravy České republiky („SP ČR“) k návrhu poslanců Evy Matyášové, Andrey Brzobohaté, Aleše Juchelky, Evy Fialové, Ivy Kalátové, Moniky Červíčkové a Davida Kasala na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (ST 902/0) (dále také jako „návrh novely“)
Č. J.	42/2020
DATUM ZPRACOVÁNÍ	3. července 2020
KONTAKTNÍ OSOBA	JUDr. Jitka Hejduková, Mgr. Renáta Zbranková
TELEFON	225 279 301; 225 279 304
E-MAIL	<a href="mailto:jhejdukova@spcr.cz">jhejdukova@spcr.cz</a> ; <a href="mailto:rzbrankova@spcr.cz">rzbrankova@spcr.cz</a>

## OBECNÉ PŘIPOMÍNKY

Dne 19.6.2020 předložila skupina poslanců Poslanecké sněmovně ČR návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), který byl následně předložen k vyjádření vládě. SP ČR považuje za potřebné se k předloženému návrhu novely vyjádřit, přičemž doporučuje, aby **vláda přijala k tomuto návrhu novely nesouhlasné stanovisko**, a to z níže uvedených důvodů.

Cílem navrhované úpravy tzv. ošetrovatelského volna je umožnit zaměstnanci až po dobu jednoho roku pečovat o starou nebo vážně nemocnou osobu blízkou, se zárukou zachování stejného pracovního místa po návratu z ošetrovatelského volna, ale bez nároku na náhradu mzdy po dobu této překážky či nároku na dávku ze státního systému.

SP ČR se domnívá, že spíše než zavádět institut nový by bylo vhodné se zamyslet nad větším využitím popř. i modifikací těch stávajících. V první řadě tedy institut tzv. dlouhodobého ošetrovného podle § 41a a násl. zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. SP ČR považuje za vhodné připomenout, že jedním z důvodů pro zavedení dlouhodobého ošetrovného jako dávky nemocenského pojištění byla skutečnost, že **zaměstnanci, kteří potřebují pečovat o blízkou osobu, zůstanou při výpadku z práce způsobeném péčí o takového příbuzného bez příjmu**. Je tedy otázkou, zda by byla navržená úprava neplaceného volna (znamenající absolutní ztrátu příjmu až na dobu 1 roku), pro zaměstnance motivační a reálně využitelná.

Podle informací SP ČR se již nyní vedou diskuse o případné modifikaci některých podmínek dlouhodobého ošetrovného a s tím související dlouhodobé péče jako tzv. důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance (viz § 191a ZP), např. aby bylo možné dlouhodobé ošetrovné čerpat i v případě, že potřeba péče nevznikla v důsledku nečekaného a náhlého zhoršení zdravotního stavu, ale jako následek plánované operace, po níž je potřebná několikaměsíční rekonvalescence a s tím související potřeba péče osoby blízké v domácím prostředí; další diskutovanou možností je např. také upuštění od povinné předchozí hospitalizace osoby, o kterou má být pečováno, v trvání min. 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích, neboť právě tato relativně dlouhá doba hospitalizace znemožňuje v řadě závažných případů tento již existující institut využít.

SP ČR proto dává ke zvážení, že by se pro vyřešení popisovaných naléhavých případů, kvůli kterým se navrhaný nový institut ošetřovatelského volna má zavést, mohlo spíše přistoupit k úpravám podmínek nároku na dlouhodobé ošetřovné, za současného zachování určitých kompromisů, které již obsahuje stávající úprava dlouhodobé péče (zejména vyjádření zaměstnavatele, tj. možnost pracovní volno z vážných provozních důvodů neposkytnout). Nelze totiž souhlasit s tím, že zaměstnavatel má povinnost poskytnout zaměstnanci toto pracovní volno prakticky za jakékoliv situace a kdykoliv o to zaměstnanec požádá, a to ještě na dobu až jednoho roku s garancí stejného pracovního místa po návratu. Pokud by měla zůstat garance pracovního místa, což je jedním z cílů úpravy, musí mít zaměstnavatel možnost pracovní volno neposkytnout stejně jako v případě pracovního volna z důvodů dlouhodobé péče, kdy je navíc výpadek zaměstnance podstatně kratší.

Lze také připomenout ustanovení § 241 odst. 2 ZP, podle kterého má zaměstnanec, který převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu ve stupni závislosti II – IV, možnost požádat zaměstnavatele o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen takové žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Za této situace zaměstnanec nepřichází o veškerý příjem.

V neposlední řadě je pak vhodné zmínit, že v souladu s principem soukromého práva „co není zakázáno, je dovoleno“ si již dnes může zaměstnanec požádat o pracovní volno bez náhrady mzdy z uvedených důvodů, aniž by musela existovat takováto speciální úprava.

A konečně SP ČR doporučuje prověřit a postavit na jisto, zda by byl zaměstnanec v pracovním poměru na ošetřovatelském volnu skutečně v postavení osoby podle § 7 odst. 1 písm. g) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a zaměstnavatel by byl zproštěn povinnosti odvádět za něho pojistné na zdravotní pojištění, jak se uvádí v důvodové zprávě.

## KONKRÉTNÍ PŘIPOMÍNKY

### K bodu 1. (§47 ZP)

Kromě obsahového nesouhlasu se SP ČR domnívá, že text věty první § 47 ZP po navrženém doplnění slov „*po ukončení ošetřovatelského volna*“ nedává gramatický smysl: „*Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nebo po ukončení ošetřovatelského volna zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené /.../, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. /“.*

Současně není dostatečně zdůvodněno, proč by měl zaměstnavatel zaměstnanci garantovat původní pracovní místo až jeden rok, jestliže garance pracovního místa např. i po mateřské dovolené je podstatně kratší. V neposlední řadě lze konstatovat, že pokud zaměstnavatel o zaměstnance stojí, na původní pracovní místo ho bude chtít zařadit i bez výslovného ustanovení ZP.

### K bodu 2. (§ 191 ZP)

Jak uvedeno výše, poskytnutí volna by nemělo být automatické, ale podmíněno souhlasem zaměstnavatele, byť by ho mohl odepřít jen v případě, že mu v tom brání vážné provozní důvody. Navržený text by měl být případně doplněn do ustanovení § 191a ZP, nikoliv do § 191 ZP.

### **K bodu 3. (§ 199 ZP)**

Nelze doplnit zmínku o této osobní překážce zaměstnance v práci současně do § 191 i do § 199 ZP, protože § 199 upravuje jiné důležité osobní překážky v práci než jsou uvedeny v § 191 ZP. Povinnost zaměstnavatele omluvit též nepřítomnost z důvodu ošetřovatelského volna by byla dána již tím, že zaměstnavatel pracovní volno podle § 199 odst. 4 poskytne (pozn. jde o analogii s § 191a – osobní překážka z titulu dlouhodobé péče).

Formulace „*zaměstnanec je **povinen** podat žádost*“ je nesprávná, zaměstnanec žádost o ošetřovatelské volno podat může, nikoliv musí. Pokud potřebuje a chce, žádost podá a v ní uvede důvody. Zaměstnavateli musí rovněž zůstat v rámci určité vyváženosti právní úpravy možnost v závažných případech žádosti nevyhovět. Formulace „*toto (rozuměj ošetřovatelské volno) mu má být umožněno v případě /.../*“ je navíc legislativně nejasná, přestože z kontextu další věty („*Ošetřovatelské volno /.../ přísluší zaměstnanci /.../*“) je zřejmé, že jde o vyjádření povinnosti zaměstnavatele volno poskytnout. Navrhované řešení v § 199 odst. 4 ZP zní velmi tvrdě a nekompromisně a ve svém důsledku by mohlo působit kontraproduktivně a ublížit i samotným zaměstnancům, kteří pracovní volno z důvodů péče o blízkou osobu potřebují.

**Ze všech výše uvedených důvodů SP ČR doporučuje vládě přijmout k předmětné novelizaci zákoníku práce nesouhlasné stanovisko.**