

ZÁKON

ze dne2012

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

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

Změna zákoníku práce

Čl. I

V § 114 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 362/2007 Sb. a zákona č. 365/2011 Sb., odstavec 3 zní:

„(3) Vedoucímu zaměstnanci (§ 11) nepřísluší dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno podle odstavců 1 a 2, je-li jeho mzda sjednána (§ 113) již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat v mezích celkového rozsahu práce přesčas (§ 93 odst. 4).“.

ČÁST DRUHÁ

Změna zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Čl. II

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění zákona č. 186/2004 Sb., zákona č. 436/2004 Sb., zákona č. 586/2004 Sb., zákona č. 626/2004 Sb., zákona č. 169/2005 Sb., zákona č. 253/2005 Sb., zákona č. 413/2005 Sb., zákona č. 530/2005 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 531/2006 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb. a zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 428/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb. a zákona č. 470/2011 Sb., se mění takto:

1. V § 112 odst. 2 se za slova „případné službě přesčas“ vkládají slova „konané při vyhlášení krizového stavu podle zvláštního právního předpisu⁵⁶⁾“.
2. Poznámka pod čarou č. 56 zní:

„56) Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů.“.

ČÁST TŘETÍ

Změna zákona o specifických zdravotních službách

Čl. III

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, se mění takto:

1. V § 59 odst. 1 písm. b) se slova „pracovněprávního nebo obdobného vztahu“ nahrazují slovy „pracovního poměru“.
2. V § 59 odst. 2 se slova „pracovněprávní nebo obdobný vztah“ nahrazují slovy „pracovní poměr“.

ČÁST ČTVRTÁ

Účinnost

Čl. IV

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2013.

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

Obecná část

Zhodnocení platné právní úpravy a hlavní principy nové právní úpravy

Novela zákoníku práce účinná od 1. ledna 2012 (zákon č. 365/2011 Sb.) v § 114 odst. 3 stanovila, že mzda za dobu práce přesčas a příplatek za tuto práci ve výši 25 % průměrného výdělku ani náhradní volno za přesčasovou práci nepřisluší, je-li mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců v mezích celkového rozsahu práce přesčas stanoveného v ustanovení § 93 odst. 4 zákoníku práce (celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích).

Možnost sjednávání mzdy již s přihlédnutím k případné práci přesčas byla v minulosti zrušena především z toho důvodu, že její uplatňování bylo spojeno se značnými komplikacemi. Zásadní problém spočíval v tom, že sjednané zvýšení mzdy v drtivé většině případů nedosahovalo výše, kterou by zaměstnanec obdržel při poskytování příplatku ve výši 25 % průměrného výdělku, což zákon nevyklučoval. Tím se prakticky připouštělo porušování čl. 6 úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 1 z roku 1919, omezující počet pracovních hodin v průmyslových závodech na 8 hodin denně a 48 hodin týdně (č. 80/1922 Sb.), podle které mzdová sazba za práci přesčas nesmí činit méně než obvyklá sazba zvýšená o 25 %.

Podobná úprava je obsažena i v § 112 odst. 2 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, podle nějž je příslušníkovi stanoven služební příjem s přihlédnutím k případné službě přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. Ve služebním příjmu ředitele bezpečnostního sboru a jeho zástupce je přihlédnuto k veškeré službě přesčas.

Platná zákonná úprava je tak v rozporu s úmluvou MOP a v dnešní krizové situaci je přímým návodem na bezplatné zvýšení rozsahu pracovní doby. Odporuje rovněž čl. 28 Listiny základních práv a svobod, který zakotvuje právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Zákon přitom má stanovit pouze podrobnosti a meze tohoto práva (čl. 41 odst. 1 Listiny), a nikoli jej zcela obejít, resp. popřít.

Proto se navrhuje změnit institut umožňující výkon práce, resp. služby přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce, za kterou nenáleží odpovídající mzda či plat, resp. příplatek za práci přesčas nebo náhradní volno. Sjednat mzdu již s přihlédnutím k případné práci přesčas by mělo být možné pouze s vedoucím zaměstnancem, a to tehdy, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas bude s vedoucím zaměstnancem možné sjednat v mezích celkového rozsahu práce přesčas podle § 93 odst. 4 zákoníku práce. Úprava možnosti využití tohoto institutu u zaměstnanců odměňovaných mzdou tak bude obdobná jako u zaměstnanců odměňovaných platem – v obou případech se bude moci uplatnit pouze u vedoucích zaměstnanců (srov. § 127 odst. 3 zákoníku práce a § 10 odst. 2 zákona č. 143/1992 Sb., o

platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech).

Pokud jde o zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů navrhuje se, aby ve služebním příjmu bylo zahrnuto 150 hodin přesčasové práce v kalendářním roce, v nichž byla konána služba v době vyhlášení krizového stavu podle zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), tj. stavu nebezpečí, nouzového stavu nebo stavu ohrožení státu.

Předložený návrh zákona dále navrhuje úpravu v zákoně č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, týkající se posuzování způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání. Ustanovení § 59 odst. 1 písm. b) tohoto zákona stanoví, že osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za zdravotně nezpůsobilou, pokud se před vznikem pracovněprávního nebo obdobného vztahu nepodrobí vstupní lékařské prohlídce. Vzhledem k tomu, že podle § 3 zákoníku práce jsou základními pracovněprávními vztahy pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, dopadá povinnost podrobit se lékařské prohlídce i na dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Jde o zcela novou administrativní povinnost zavedenou s účinností od 1. dubna 2012 uvedeným zákonem. Tato právní úprava bude zbytečně zatěžovat zaměstnavatele i zaměstnance sjednávající tyto dohody, které se uzavírají na časově limitovanou dobu (nejvýše 300 hodin v kalendářním roce, resp. v rozsahu nepřekračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby) a zpravidla nikoli na práce, které by vyžadovaly nezbytné zjišťování zdravotní způsobilosti. Proto se navrhuje omezit povinnost podrobit se vstupní lékařské prohlídce pouze při vzniku pracovního poměru.

Nároky na státní rozpočet, rozpočty krajů a obcí

Navržená právní úprava má dopad na výdaje státního rozpočtu a rozpočtů krajů a obcí v důsledku toho, že vyjma vedoucích zaměstnanců bude za veškerou práci přesčas zásadně náležet mzda či plat, jakož i příplatek za práci přesčas. Konkrétní rozsah zatížení výdajové strany veřejných rozpočtů bude však závislý na tom, zda se konkrétní veřejný zaměstnavatel (stát, kraj či obec) se zaměstnancem dohodnou místo příplatku na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas.

Pokud jde o zúžení povinnosti zaměstnance podrobit se vstupní lékařské prohlídce pouze a případy vzniku pracovního poměru, dojde k úspoře prostředků veřejných rozpočtů, neboť podle platné právní úpravy zaměstnavatel zásadně hradí vstupní lékařskou prohlídku v případě, pokud uzavře s uchazečem o zaměstnání „pracovněprávní nebo obdobný vztah“.

Soulad s ústavním pořádkem ČR a s mezinárodními smlouvami podle čl. 10 Ústavy ČR

Návrh zákona je v souladu s ústavním pořádkem. Podle čl. 28 Listiny základních práv a svobod mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky, přičemž podrobnosti stanoví zákon. Podle čl. 41 odst. 1 Listiny je možno se tohoto práva domáhat pouze v mezích zákonů, které čl. 28 Listiny provádějí. Podle čl. 4 odst. 4 Listiny při používání ustanovení o mezích základních práv a svobod musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu. Předložený návrh zákon má za cíl naplnění ústavního práva zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci.

Návrh zákona neodporuje ani mezinárodním smlouvám, které jsou součástí právního řádu České republiky. Směřuje k uvedení platné zákonné úpravy do souladu s čl. 6 úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 1 z roku 1919, omezující počet pracovních hodin v průmyslových závodech na 8 hodin denně a 48 hodin týdně (č. 80/1922 Sb.), podle něhož mzdová sazba za práci přesčas nesmí činit méně než obvyklá sazba mzdy zvýšená o 25 %. Předloha dále uvádí platnou zákonnou úpravu v soulad s ustanovením čl. 4 odst. 2 Evropské sociální charty (č. 14/2000 Sb.m.s.), které s cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivou odměnu za práci zavazuje Českou republiku „uznat právo pracovníků na vyšší odměnu za přesčasovou práci, s výhradou výjimek ve zvláštních případech“. Těmito „zvláštními případy“ nepochybně není Chartou myšlena taková úprava, která plošně dopadá v podstatě na veškeré zaměstnance veřejného i soukromého sektoru, jak je tomu podle našich platných zákonů.

Zvláštní část

K části první (čl. I)

V zákoníku práce se mění ustanovení § 114 odst. 3, které umožňuje sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas až v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. Působnost ustanovení se omezuje pouze na vedoucí zaměstnance, jejichž mzdu půjde sjednat – tak jako dosud – v mezích celkového rozsahu práce přesčas (§ 93 odst. 4).

K části druhé (čl. II)

Navrhuje se, aby ve služebním příjmu příslušníka bylo zahrnuto pouze takových 150 hodin přesčasové práce v kalendářním roce, v nichž byla konána služba v době vyhlášení krizového stavu podle zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), tj. stavu nebezpečí, nouzového stavu nebo stavu ohrožení státu.

K části třetí (čl. III)

Z příslušných ustanovení zákona o specifických zdravotních službách se vypouští nově stanovená povinnost zaměstnance (zavedená s účinností od 1. dubna 2012) podrobit se vstupní lékařské prohlídce i v případě, že uzavírá některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tato povinnost se omezuje pouze na případ uzavření pracovního poměru.

K části čtvrté (čl. IV)

Účinnost zákona se navrhuje k 1. lednu 2013. Vytváří se tím dostatečná legisvakance pro přípravu adresátů zákona na jeho aplikaci.

V Praze dne 10. února 2012

Jan Chvojka v. r.
Jeroným Tejc v. r.
František Bublan v. r.
Bohuslav Sobotka v. r.
Jan Hamáček v. r.
David Rath v. r.
Richard Dolejš v. r.
Václav Neubauer v. r.
Lubomír Zaorálek v. r.
Ivan Ohlídál v. r.
Alfréd Michalík v. r.
Vladimíra Lesenská v. r.
Jiří Petřů v. r.
Jaroslav Krákora v. r.
Miroslava Strnadlová v. r.
Hana Orgoníková v. r.
Josef Smýkal v. r.
Ladislav Šincl v. r.
Roman Váňa v. r.
Jiří Krátký v. r.
Václav Zemek v. r.
Antonín Sedřa v. r.
Václav Votava v. r.

Dana Váhalová v. r.
Milada Emmerová v. r.
Jaroslav Foldyna v. r.
Josef Tancoš v. r.
Jaroslav Vandas v. r.
Roman Sklenák v. r.
František Novosad v. r.
Josef Novotný v. r.
Robin Böhnisch v. r.
Miroslav Svoboda v. r.
Pavel Holík v. r.
Adam Rykala v. r.
Václav Klučka v. r.
Ladislav Velebný v. r.
Cyril Zapletal v. r.
Jan Látka v. r.
Vlasta Bohdalová v. r.
Stanislav Huml v. r.
Ladislav Skopal v. r.
Jan Babor v. r.
Karel Černý v. r.
Pavel Ploc v. r.
Jiří Zemánek v. r.