



PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY
POSLANECKÁ SNĚMOVNA

VIII. volební období

902/0

Návrh 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



Zástupce předkladatele: Matyášová E. a další
Doručeno poslancům: 22. června 2020 v 14:51

N á v r h

ZÁKON

ze dne 2020,

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. 216/2008 Sb., 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., zákona č. 205/2015 Sb., zákona č. 298/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb., zákona č. 385/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 264/2016 Sb., zákona č. 298/2016 Sb., zákona č. 377/2016 Sb., zákona č. 440/2016 Sb. a zákona č. 460/2016 Sb., zákona č. 93/2017 Sb., zákona č. 99/2017 Sb., zákona č. 148/2017 Sb., zákona č. 202/2017 Sb., zákona č. 203/2017 Sb., zákona č. 206/2017 Sb., zákona č. 222/2017 Sb., zákona č. 292/2017 Sb., zákona č. 310/2017 Sb., zákona č. 181/2018 Sb., zákona č. 333/2018 Sb., zákona č. 32/2019 Sb., zákona č. 358/2019 Sb., zákona č. 366/2019 Sb. a zákona č. .../2020 Sb., se mění takto:

1. V § 47 se za slova „nasazení nebo“ vkládají slova „po ukončení ošetrovatelského volna“.
2. V § 191 se za slovo „právního předpisu⁵⁹⁾“ vkládají slova „po dobu ošetrovatelského volna“.
3. V § 199 se doplňuje odstavec 4, který zní:

„(4) Zaměstnavatel je povinen svému zaměstnanci, který je u něj v pracovním poměru alespoň jeden rok, poskytnout ošetrovatelské volno, pokud pečuje o osobu, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni III (těžká závislost) anebo stupni IV (úplná závislost) podle zákona o sociálních službách nebo se do tohoto stavu závislosti náhle dostala. Zaměstnanec je povinen podat žádost o ošetrovatelské volno a toto mu má být umožněno v případě, že se bude starat o svého rodiče či prarodiče nebo rodiče či prarodiče svého manžela/ky/ nebo registrovaného partnera/ky/ anebo o zletilé dítě své či svého manžela/ky/ či registrovaného partnera/ky/. Ošetrovatelské volno na konkrétního člena rodiny přísluší zaměstnanci u téhož zaměstnavatele jen jednou a nejvýše na dobu 1 roku. Náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci nepřísluší.“.

4. V § 235 odst. 1 se za slovo „doba“ vkládají slova „ošetřovatelského volna“.

Čl. II

Účinnost

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

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

Obecná část

1. Zhodnocení platného právního stavu, hlavní principy navrhované právní úpravy a nezbytnost navrhované právní úpravy

Návrh zavádí nový institut ošetrovatelského volna a chce podpořit péči rodiny o své staré či vážně nemocné blízké příbuzné, což v konečném důsledku sníží požadavky vůči různým veřejným institucím zaměřeným na péči o staré lidi a zároveň se tím posilují rodinné vztahy. Tento institut může být využit zvláště v případech, kdy zaměstnanec chce pečovat o svého blízkého příbuzného, ale zároveň si chce udržet pracovní místo. Je využitelný zejména v případech, kdy se například stav rodiče prudce zhoršil v důsledku závěrečného stadia nevyléčitelné nemoci nebo náhle upadl no neléčitelného stavu apod. Zneužívání tohoto institutu zabráňuje to, že není poskytována náhrada mzdy (platu) a lze ho uplatnit jen vůči lidem, kteří mají III. či IV. stupeň závislosti na péči jiné osoby či se náhle dostali do stavu odpovídajícímu této závislosti. Zaměstnavatel v takovém případě nehradí zdravotní pojištění, protože za pečující osoby hradí zdravotní pojištění stát - § 7 odst. 1 písm. g) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, a jsou účastny důchodového pojištění - § 5 odst. 2 písm. e) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

I když se lze na ošetrovatelské volno dívat obdobně jako na rodičovskou, nemá zaměstnanec, který ji požívá stejný rozsah ochrany. Například zde není zákaz výpovědi (okamžité zrušení pracovního poměru) či možnost nařídit čerpání řádné dovolené po dobu ošetrovatelské dovolené a doba ošetrovatelské dovolené není uznána za výkon práce dle § 216 odst. 2 zákoníku práce. Důvodem této odlišné úpravy je snaha zabránit možnému zneužití tohoto institutu a nestanovit nepřiměřené zatížení zaměstnavatelů.

Příspěvek na péči náleží již dnes podle platné legislativy - zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů těm lidem, kteří jsou především z důvodu nepříznivého zdravotního stavu závislí na pomoci jiné osoby a splňují podmínku nepříznivého zdravotního stavu, který trvá nebo má trvat déle než jeden rok a který omezuje jejich funkční schopnosti nutné pro zvládání základních životních potřeb. Příspěvek náleží osobě, o kterou má být pečováno, nikoliv osobě, která péči zajišťuje.

2. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s ústavním pořádkem České republiky a s mezinárodními smlouvami podle čl. 10 Ústavy České republiky

Návrh zákona je v souladu s ústavním pořádkem.

Návrh zákona je v souladu se závazky České republiky vyplývajícími z mezinárodních smluv, jimiž je ČR vázána. Návrh zákona je v souladu s právem ES/EU. Respektive se jich netýká.

3. Předpokládaný hospodářský a finanční dosah navrhované právní úpravy na státní rozpočet, na rozpočty krajů a obcí (ostatní veřejné rozpočty)

Návrh zákona nemá rozpočtový dopad na veřejné ani jiné rozpočty. Vážným způsobem nezatíží ani zaměstnavatele, protože není vyplácena náhrada mzdy či platu. Obdobně je to u rodičovské dovolené.

Zvláštní část

Čl. I body 1 až 4.

Zavádí se ošetrovatelské volno jako nový institut pro péči o osoby závislé na péči jiné osoby III. nebo IV. stupně závislosti, pokud jde o rodiče či prarodiče zaměstnance, nebo jeho manžela/ky, či jeho registrovaného partnera/k/, či zletilé dítě zaměstnance nebo jeho partnera/ky/. Neposkytuje se náhrada mzdy (platu). Nárok na ošetrovatelské volno je upraveno jen vůči dlouhodobým zaměstnancům (minimálně 1 rok), aby se omezilo možnému zneužití tohoto institutu u krátkodobých pracovních poměrů.

Čl. II

Účinnost je navržena v závislosti na přijetí zákona od následujícího měsíce. Vzhledem k malému rozsahu navržených změn a absenci nutnosti dalších prováděcích právních předpisů, je tato doba dostatečná.

V Praze dne 19. června 2020

Předkladatelé :

Eva Matyášová v. r.

Andrea Brzobohatá v. r.

Aleš Juchelka v. r.

Eva Fialová v. r.

Iva Kalátová v. r.

Monika Červíčková v. r.

David Kasal v. r.

PLATNÉ ZNĚNÍ ČÁSTÍ
zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
s vyznačením navrhovaných změn

§ 47

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 ošetrovatelského volna** nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené, nebo po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.

§ 191

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů⁵⁸), po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu⁵⁹), **po dobu ošetrovatelského volna**, po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

Jiné důležité osobní překážky v práci

§ 199

(1) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, než jsou uvedeny v § 191, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejméně ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu podle odstavce 2. Náhrada mzdy nebo platu přísluší ve výši průměrného výdělku.

(2) Vláda stanoví nařízením okruh překážek v práci podle odstavce 1, rozsah pracovního volna, případy, ve kterých přísluší náhrada mzdy nebo platu, včetně případného spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance, a to i vůči zaměstnancům, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (§ 317).

(3) Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno za účelem vyslání národního experta⁶⁹) do orgánu nebo instituce Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. O poskytnutí pracovního

volna zaměstnavatel vydá zaměstnanci písemné potvrzení, v němž uvede údaj o délce trvání pracovního volna. Délka takto poskytnutého pracovního volna nesmí přesáhnout dobu 4 let.

(4) Zaměstnavatel je povinen poskytnout svému zaměstnanci, který je u něj v pracovním poměru alespoň jeden rok, ošetřovatelské volno, pokud pečuje o osobu, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni III. (těžká závislost) anebo IV. stupni (úplná závislost) podle zákona o sociálních službách. Zaměstnanec je povinen podat žádost o ošetřovatelské volno a to v případě, že jde o jeho rodiče či prarodiče nebo rodiče či prarodiče manžela/ky/ anebo registrovaného partnera nebo o jeho zletilé dítě. Ošetřovatelské volno na konkrétního člena rodiny přísluší zaměstnanci u téhož zaměstnavatele jen jednou a nejvýše 1 rok. Náhrada mzdy nebo platu nepřísluší.

⁶⁹⁾ Například Rozhodnutí Rady 2003/479/ES ze dne 16. června 2003 o pravidlech pro národní odborníky a vojenský personál přidělený do generálního sekretariátu Rady.

§ 235

(1) Do doby setrvání zaměstnance v zaměstnání na základě kvalifikační dohody se nezapočítává doba **ošetřovatelského volna**, rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte (§ 196) a nepřítomnost zaměstnance v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení.