



PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY  
**POSLANECKÁ SNĚMOVNA**

VIII. volební období

---

**902/1**

**Stanovisko vlády 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**



Doručeno poslancům: 24. července 2020 v 10:22



## STANOVISKO VLÁDY

**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 (sněmovní tisk č. 902)**

Vláda na své schůzi dne 20. července 2020 projednala a posoudila návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zaujala k tomuto návrhu **nesouhlasné stanovisko**, a to především z následujících důvodů:

1. Podle názoru vlády spočívá základní koncepční nedostatek předloženého návrhu zákona v jeho neprovázanosti s již existujícím institutem nepřítomnosti zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče podle § 191a zákoníku práce. Vztah mezi § 191a zákoníku práce a navrhovaným ustanovením § 199 odst. 4 zákoníku práce není v návrhu legislativně vyjádřen. Takové opomenutí by v aplikační praxi vyvolalo značné výkladové potíže, ne-li přímo zmatečnost celého návrhu. Podle § 191a zákoníku práce je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče při současném nároku na dlouhodobé ošetrovné v případech podle § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Dlouhodobá péče může být poskytována po dobu nejdéle 90 kalendářních dnů a okruh osob, které mohou dlouhodobou péči poskytovat, je velmi široký.
2. Navrhovaná právní úprava nezohledňuje při poskytování ošetrovatelského volna provozní důvody zaměstnavatele, jako je tomu v případě § 191a a § 241 odst. 2 zákoníku práce, který upravuje kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Podle § 241 odst. 2 zákoníku práce, požádá-li zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.
3. Z dikce navrhovaného § 199 odst. 4 zákoníku práce, kromě nevhodného legislativního vyjádření, vyplývá, že je věcně sporné a návrhem neřešené, kdo objektivně posoudí, že ošetřovaná osoba, která dosud není uznána za osobu závislou na péči jiné osoby

ve stupni III anebo IV podle zákona o sociálních službách, „se do tohoto stavu závislosti náhle dostala“; odborné posouzení posudkovým lékařem a sociálním pracovníkem podle zákona o sociálních službách na tento případ aplikovat nelze.

4. Návrh zákona podle vlády také neřeší otázku rozsahu poskytování ošetrovatelského volna, případné kolize s výkonem práce pro jiného zaměstnavatele, popřípadě výkonu samostatné výdělečné činnosti. Nově navrhovaný institut tak generuje riziko, že konkrétní osoba, která bude čerpat ošetrovatelské volno, nebude účastna důchodového pojištění. Pokud by totiž pečujících osob bylo více, vznikla by účast pouze té z nich, která zajišťovala péči v největším rozsahu (§ 5 odst. 1 písm. e), § 12 odst. 1 a § 14 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění), ostatní pečující osoby by nárok na hodnocení náhradní doby neměly. Tyto osoby by neměly ani nárok na hodnocení doby vyloučené (§ 16 odst. 4 písm. e) téhož zákona).
5. Není zřejmé, proč v okruhu příbuzných, na které má být ošetrovatelské volno poskytováno, není zahrnut manžel zaměstnance, a proč okruh opečovávaných dětí je zúžen pouze na děti zletilé. Nepamatuje se vůbec na sourozence, zetě, snachy, vnoučata, pravnoučata (§ 24 zákona o důchodovém pojištění), a to ani, kdyby tyto osoby žily se zaměstnancem ve společné domácnosti.
6. Navrhovaná právní úprava je koncipována jako pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu, a proto může být zprostředkovatě vyvíjen tlak na čerpání zejména dávek pomoci v hmotné nouzi, neboť pečující osoba bude (až 1 rok) bez zajištěného příjmu. Příspěvek na péči, je-li poskytován osobě, která péči jiné osoby potřebuje, se do rozhodného příjmu pro účely všech nepojistných dávek nezapočítává.
7. Podle návrhu mají mít nárok na ošetrovatelské volno jen zaměstnanci v pracovním poměru. Z možnosti čerpat ošetrovatelské volno jsou tak nedůvodně vyloučeni zaměstnanci v obdobném postavení, například státní zaměstnanci podle zákona o státní službě.
8. Návrh zákona zařazením nové překážky v práci na straně zaměstnance jak v § 191, tak i v § 199 zákoníku práce, věcně nesprávně směšuje dva různé typy těchto důležitých osobních překážek v práci a nerozlišuje jejich rozdílný právní režim a především právní důsledky. Zatímco důležité osobní překážky v práci uvedené v § 191 zákoníku práce mají přímý vliv na vyloučené či náhradní doby v sociálním (především důchodovém) pojištění a jsou saturovány dávkami nemocenského pojištění (nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, ošetrovné) či dávkami státní sociální podpory (rodičovský příspěvek), u překážek v práci podle § 199 téhož zákona se zpravidla jedná o neplacené pracovní volno, popřípadě pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu zaměstnance.