

V raně podzimním čísle Randls HR News se budeme věnovat novinkám, které zaměstnavatelům od nového roku přinese novela zákona o nemocenském pojištění. Ačkoli by se na první pohled mohlo zdát, že jde o změny formální, dle našeho názoru se personální praxe mohou dotknout poměrně významně. Uvidíte sami. Dále jsme se zaměřili na program Úřadu práce ČR s názvem FLEXI, jehož stručný popis vašemu zaměstnavateli s největší pravděpodobností v uplynulých dnech také přistál do datové schránky. Jednotlivé možnosti FLEXI jsme rozvedli a vysvětlili. V neposlední řadě jsme se věnovali judikátu Soudního dvora EU k otázce pracovní doby a doby odpočinku. Je opravdu moc zajímavý a leckterou HR praxi by mohl ovlivnit.

Příjemné čtení vám přeje pracovněprávní tým Randls

## NOVINKY V NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ

*Ve sbírce zákonů byl vyhlášen zákon č. 330/2021 Sb., kterým byl novelizován zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Změny s účinností od 1. 1. 2022 se týkají otcovské dovolené, ošetřovného a dlouhodobého ošetřovného.*

Takzvaná **otcovská dovolená** (správně „dávka otcovské poporodní péče“), **ošetřovné** a **dlouhodobé ošetřovné** jsou dávky sociálního zabezpečení dle zákona o nemocenském pojištění. Otcovská dovolená spočívá v možnosti novopečených otců čerpat během šestinedělní pracovní volno, během něhož pobírají dávky nemocenského pojištění, které má zejména zajistit dostatečnou podporu rodičů a jejich čerstvých rodinných přírůstků. Ošetřovné a dlouhodobé ošetřovné existují pro případy, kdy se zaměstnanec (popř. i OSVČ) rozhodne zůstat doma a pečovat o nemocného blízkého.

### Změna otcovské dovolené

Zákonodárci se rozhodli vyjít vstříc rodičům a přistoupili k **prodloužení délky podpůrné doby, kdy je dávka poskytována, a to z jednoho týdne na dva týdny**, což by mělo otcům lépe umožnit podílet se na péči o dítě a chodu domácnosti.

Dále došlo novelou k **prodloužení šestitýdenního období po narození dítěte o případnou dobu hospitalizace novorozence** (jak z důvodu zdravotního stavu dítěte, tak i matky).

K této změně byli mimo jiné motivováni tím, že dosavadní úprava byla v rozporu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158, která po členských státech požaduje otcovskou dovolenou v délce alespoň 10 dnů, a jejíž netransponování by pro ČR znamenalo nepřijemné sankce.

Pozor, dle přechodných ustanovení se **obě změny budou týkat dětí narozených nejdříve 6 týdnů před nabytím účinnosti novely**, tj. cca od 20. 11. 2021.

### Změna ošetřovného

Doposud bylo možné dávku čerpat pouze za podmínky, že zaměstnanec žádající o ošetřovné žil s ošetřovanou osobou ve společné domácnosti (výjimkou byla péče o vlastní děti). Nyní je tato podmínka vyžadována pouze v případě, že ošetřovaná osoba není zaměstnancův **příbuzný v přímé linii, sourozenec,**

**manžel, registrovaný partner nebo rodič manžela/reg. partnera zaměstnance.** U osob ve společné domácnosti se žádný vztah nevyžaduje.

### Změna dlouhodobého ošetřovného

Nová úprava v zásadě spočívá v uvolnění podmínek čerpání dlouhodobého ošetřovného:

- ▲ přibyla **možnost požádat o tuto dávku i po propuštění z hospitalizace, a to až do 8 dnů**, u ošetřujícího lékaře zařízení lůžkové péče,
- ▲ byla **zkrácena doba, po kterou musí být ošetřovaná osoba hospitalizována**, a to ze 7 na 4 dny,
- ▲ byla vypuštěna podmínka hospitalizace u péče o **lidi v konečném stádiu nevléčitelné nemoci.**

## PROGRAM FLEXI

*Úřad práce ČR přišel s novým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Všechny zaměstnavatele v uplynulých týdnech oslovil prostřednictvím písemné nabídky doručené do datové schránky, ve které stručně nastínil specifika tohoto projektu. Obsažených informací však nebylo mnoho – pojďme se tedy na projekt podívat blíže.*

Dle slov Úřadu práce **Program FLEXI** podporuje flexibilní formy zaměstnávání s hlavním cílem

podpořit vyšší soulad mezi soukromým a pracovním životem a usnadnit vstup na trh práce osobám, které se z nejrůznějších důvodů (zdravotních/rodinných) nemohou nechat zaměstnat např. na plný pracovní úvazek. Do cílové skupiny patří:

- ▲ OZP
- ▲ osoby starší 60 let,
- ▲ osoby pečující o dítě do 10 let,
- ▲ osoby pečující o osobu v některém stupni závislosti,
- ▲ osoby, u nichž z objektivních důvodů vyvstala potřeba pracovat na zkrácený úvazek.

K zajištění těchto cílů ÚP vytvořil tři formy podpory:

- (1) **sdílené pracovní místo (SPM),**
- (2) **společensky účelné pracovní místo (SÚPM) – generační tandem a**
- (3) **zapracování.**

Společným jmenovatelem všech forem podpory je podmínka, že **zaměstnavatel uzavře pracovní poměr s uchazečem, resp. zájemcem o zaměstnání** evidovaným na ÚP, který vstoupil do programu FLEXI.

## RANDLS TRAINING

### Podzim 2021

Dovolujeme si vás touto cestou pozvat na aktuální školení Randls Training:

18.10.2021 Odborové organizace

*Nataša Randlová*

21.10.2021 Pracovní doba

*WORKSHOP*

*Michal Peškar*

5.11.2021 Nebojte se inspekce práce

– průběh kontroly krok za krokem

*Aleš Kalvoda*

Více informací a kompletní program naleznete na [www.randlstraining.com](http://www.randlstraining.com).

A stejně tak se do vybraného programu přihlásil i zaměstnavatel – všechny potřebné formuláře jsou ke stažení na webu Úřadu práce a jejich vyplnění je spíše formální.

### (1) Sdílené pracovní místo (SDM)

Zaměstnavatel naváže spolupráci s ÚP v rámci projektu FLEXI a následně u sebe vytvoří tzv. **sdílené pracovní místo podle § 317a zákoníku práce**. ÚP následně zaměstnavateli doporučí vhodné kandidáty z řad uchazečů/zámětců, kteří se do programu přihlásili, a pokud s nimi zaměstnavatel uzavře pracovní poměr, může zaměstnavatel požádat o příspěvek.

Příspěvek poskytovaný ze strany ÚP spočívá v refundaci mzdových nákladů; maximální doba jeho čerpání je **12 měsíců** a maximální výše **15.200 Kč** na jedno SPM. Počet SPM u zaměstnavatele není omezen, na každém z nich však mohou být maximálně 4 zaměstnanci (minimální úvazek je 25 % z celkové týdenní pracovní doby), z nichž alespoň jeden musí být z řad uchazečů. Příspěvek se krátí o každého zaměstnance, který nepatří do cílové skupiny.

*Příklad: Zaměstnavatel má na SPM zaměstnance na půl úvazku; přijme dva uchazeče z ÚP, oba z cílové skupiny, každého na čtvrt úvazku – výsledný příspěvek činí 7.600 Kč. Pokud by i stávající zaměstnanec patřil do cílové skupiny (např. zaměstnankyně na rodičovské dovolené, aniž by musela být vedena jako uchazeč na ÚP), příspěvek by nebyl krácen.*

### (2) Generační tandem (SÚPM)

Tato forma má dvojí smysl – jednak **udržet v pracovním poměru osobu v téměř důchodovém věku** (musí se jednat o stávajícího zaměstnance, kterému vzniká nárok na starobní důchod do 36 měsíců), a dále **zvýšit kvalifikaci uchazeči o zaměstnání** (ve věku do 30 let), kterého zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru.

V rámci generačního tandemu zaměstnavatel pobírá příspěvek jak na mzdové náklady školitele (až 24.000 Kč měsíčně), tak na mzdové náklady nově přijímaného zaměstnance (až 20.000 Kč měsíčně). Příspěvek je možné pobírat **od 6 do 12 měsíců**. Zaměstnavatel se zároveň zavazuje k tomu, že pracovní poměr školitele neskončí dříve než za půl roku po skončení čerpání.

### (3) Zapracování

Příspěvek na zapracování existoval již v minulosti, ÚP ho však znovu-představil společně s programem FLEXI, nejspíš proto, že sleduje obdobné cíle.

Příspěvek na zapracování poskytne ÚP zaměstnavateli, který **uzavře pracovní poměr s uchazečem, kterému ÚP věnuje zvýšenou péči**, a to z důvodu zdrav. stavu, věku, péče o dítě nebo z jiných vážných důvodů.

Maximální doba čerpání ze strany zaměstnavatele je **3 měsíce** na každého přijatého uchazeče a maximální výše poskytovaného příspěvku činí **½ minimální mzdy** za měsíc. O příspěvek je nutno žádat před uzavřením pracovního poměru a nelze jej kombinovat s předchozími dvěma nástroji programu FLEXI.

## SDEU K PRACOVNÍ DOBĚ A DOBĚ ODPOČINKU

*Během řízení před českými soudy ve věci hasič vs. Dopravní podnik hl. m. Prahy vyvstala sporná otázka ohledně aplikace evropského práva. Obvodní soud pro Prahu 9 řízení přerušil a Soudnímu dvoru EU položil předběžné otázky k pracovní době a době odpočinku.*

Hasič byl zaměstnán u Dopravního podniku hl. m. Prahy. Během svých směn měl sice dvě půlhodinové přestávky, musel však u sebe stále mít vysílačku, aby

mohl být v případě výjezdu upozorněn, že ho do dvou minut vyzvedne zásahové vozidlo. Hasiči se nelíbilo, že doba přestávek byla odměňována pouze v případě, že k výjezdu skutečně došlo – dle jeho názoru se jednalo o takový zásah do jeho volného času, že by tyto přestávky měly být považovány za pracovní dobu.

### Řízení před českými soudy

**Nižší soudy** daly hasiči za pravdu s tím, že hasič mohl být během přestávek kdykoli odvolán, což shledaly jako velmi intenzivní omezení v rovině mentální i fyzické, a to bez ohledu na četnost zásahů. Zaměstnavatelem nebyla ošetřena zastupitelnost hasičů a dle soudů bylo zřejmé, že v žádném úseku směny nebyl vyloučen nepředvídatelný výkon práce.

**Nejvyšší soud** naopak viděl rozdíl mezi nepřetržitě probíhajícím procesem, který nelze přerušit a vyžaduje stálou kontrolu a aktivitu zaměstnance (např. topič, který se za celou směnu nesmí vzdálit od kotle), a situací hasiče, který má naplánované pravidelné přestávky, které jsou jen zřídkakdy a nahodile přerušeny výjezdem. Dodal, že opačnou úvahu, tedy že nahodilé skutečnosti jsou významné pro určení doby odpočinku jako pracovní doby, by bylo možné vztáhnout například i na případy plnění povinnosti zakročit proti škodě hrozící zaměstnavateli (§ 249 odst. 2 zákoníku práce) – nepřetržitě pracující by tedy byl každý zaměstnanec.

### Řízení před SDEU – věc C-107/19

Soudní dvůr EU konstatoval, že vzhledem k tomu, že hasič nebyl během svých přestávek střídán a byl vybaven vysílačkou, která ho upozorňovala na náhlý výjezd, **byl v režimu pracovní pohotovosti**.

Připomněl, že u pracovní pohotovosti je nutné zjistit, jestli nepředstavuje pracovní dobu, a to zejména na základě intenzity narušení možnosti pracovníka nakládat se svým volným časem.

V posuzovaném případě SDEU nakonec došel k závěru, že **doba pracovní pohotovosti, během níž je časový limit pro návrat pracovníka do práce omezen na několik minut, musí být v zásadě celá považována za pracovní dobu**. Navíc, fakt, že je pracovník jen zřídkakdy vyzván k zásahu během pracovní pohotovosti, **nemůže vést k tomu, že tato doba bude považována za dobu odpočinku**.

Konečné posouzení intenzity omezení, kterým byl hasič vystaven (zda narušení bylo takové, že objektivně a velmi významným způsobem omezilo jeho možnosti svobodně nakládat s časem, aby se mohl věnovat činnostem podle vlastního výběru) je nyní na Obvodním soudu pro Prahu 9. Je však vázán názorem SDEU, ne Nejvyššího soudu.

**Randl Partners**  
advokátní kancelář attorneys at law

Tetris Office Building  
Budějovická 1550/15a  
140 00 Praha 4

**lus**  
**Laboris** Global  
Human Resources  
Lawyers

tel.: +420 222 755 311  
employment@randls.com  
www.randls.com