

Metodické doporučení

pro realizaci postupů vyplývajících s účinností od 1. ledna 2017 z nařízení vlády č. 337/2016 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění nařízení vlády č. 353/2008 Sb.

Opatření realizovaná na základě nařízení vlády č. 337/2016 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění nařízení vlády č. 353/2008 Sb. spočívají:

I. v ochraně proti poskytování nepřiměřeně nízkých mezd řidičům autobusů prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy,

II. v kompenzaci výkonu práce v rozdělené směně nebo při rozděleném výkonu práce zaměstnavatelem, na dobu delší než 90 minut, a skutečnosti, že v době přerušení výkonu práce je pro zaměstnance nedostupné jeho obvyklé společenské prostředí a sociální zázemí, nebo je jejich dostupnost značně ztížena, nebo je ztížena ochrana místa, ve kterém musí zaměstnanec dobu přerušení práce trávit, před klimatickými a jinými nepříznivými vlivy, a

III. v kompenzaci doby strávené čekáním mezi spoji.

I. Ochrana proti poskytování nepřiměřeně nízkých mezd řidičům autobusů prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy

Rozsah ochrany

Ochrana proti poskytování nepřiměřeně nízkých mezd prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy se podle § 112 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, vztahuje **pouze na zaměstnance, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě**. Je-li mzda zaměstnanců v kolektivní smlouvě podnikové nebo vyššího stupně sjednána, zásady pro poskytování doplatku do nejnižších úrovní zaručené mzdy se nepoužijí; mzda těchto zaměstnanců je chráněna pouze prostřednictvím minimální mzdy.

Způsob výdělkové ochrany

Nedosáhne-li mzda zaměstnance, která není sjednána v kolektivní smlouvě, po odečtení mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen podle § 112 odst. 3 zákoníku práce poskytnout zaměstnanci **doplatek ke mzdě** ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy; pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň zaručené hodinové mzdy, jestliže se předem nesjedná, nestanoví nebo neurčí použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy.

Ochrana celkové hrubé mzdy bez příplatků a doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy

Se sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy stanovenou pro příslušnou skupinu prací se porovnává **celková hrubá mzda**, zúčtovaná zaměstnanci za splatné období k výplatě, ze které se pro účely výpočtu výše doplatku do nejnižší úrovně zaručené mzdy **odečte mzda za práci přesčas (dosažená a příplatek), příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli (dále jen „redukovaná hrubá mzda“)**. Je-li takto redukovaná

hrubá mzda zaměstnance nižší než příslušná sazba nejnižší úrovně zaručené mzdy, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci doplatek ve výši rozdílu mezi nimi.

Do hrubé mzdy se započítávají veškerá mzdová plnění, která jsou zaměstnanci v příslušném období poskytnuta (tzv. nároková, tj. například základní, tarifní nebo jiná mzda a další příplatky, i nenároková, tj. například prémie, odměny, osobní ohodnocení). Z uvedeného je zřejmé, že rozhodující skutečností je to, zda je výsledná redukováná hrubá mzda zaměstnance při jejím zúčtování nižší než příslušná sazba nejnižší úrovně zaručené mzdy. Ustanovení tedy nezasahuje do sjednávání, stanovování nebo určování mzdových složek a neovlivňuje jejich případné navyšování, které je ve výlučné působnosti zaměstnavatele nebo jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Je-li redukováná hrubá mzda řidiče autobusu, jehož práce spočívá v řízení, údržbě a opravách motorových vozidel, jejichž délka přesahuje 8 metrů, a která jsou určena pro přepravu více než 16 osob, připadající na 1 odpracovanou hodinu nižší než 98,10 Kč nebo za celý kalendářní měsíc při odpracování stanovené týdenní pracovní doby nižší než 16 400 Kč, je zaměstnavatel povinen poskytnout tomuto zaměstnanci doplatek do uvedených úrovní.

Zařazení řidičů autobusů do skupiny prací

Práce spočívající v řízení, údržbě a opravách motorových vozidel, jejichž délka přesahuje 8 metrů, a která jsou určena pro přepravu více než 16 osob, jsou v oboru Doprava uvedeném v části II přílohy k nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, s účinností od 1. ledna 2017 zařazeny do 5. skupiny prací. Jedná se o skupinu řidičů, kteří řídí vozidla, pro něž se vyžaduje řidičské oprávnění skupiny D [§ 80 odst. 1 písm. j) zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu)].

Opatření se vztahuje na všechny zaměstnance vykonávající uvedené práce, a to bez ohledu na to, zda je vykonává v závazku veřejné služby či nikoliv nebo v rámci veřejné linkové dopravy nebo městské hromadné dopravy. Rozhodující je druh vykonávané práce.

II. Kompenzace výkonu práce v rozdělené směně nebo při rozděleném výkonu práce zaměstnavatelem a při ztížené dostupnosti společenského prostředí a sociálního zázemí nebo ztížené ochraně před klimatickými a jinými nepříznivými vlivy

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Kompenzace práce v zaměstnavatelem rozdělené směně nebo v zaměstnavatelem rozděleném výkonu práce, kdy toto rozdělení v souhrnu činí alespoň 90 minut, a zároveň skutečnosti, že v době přerušení výkonu práce je pro zaměstnance nedostupné jeho obvyklé společenské prostředí a sociální zázemí, nebo je jejich dostupnost značně ztížena, nebo je ztížena ochrana místa, ve kterém musí zaměstnanec dobu přerušení práce trávit, před klimatickými a jinými nepříznivými vlivy, se zajišťuje formou příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Ustanovení § 6 odst. 2 písm. l) sice bylo do nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, doplněno jako jedno z opatření směřujících ke zlepšení minimální výdělkové úrovně řidičů autobusů, avšak **právo na tento příplatek vznikne jakémukoliv zaměstnanci, u něhož dojde k naplnění stanovených podmínek.**

Podmínky pro vznik práva na příplatek

Podle uvedeného ustanovení mohou vznikat různé kombinace podmínek, při jejichž splnění vzniká právo na příplatek. Typické budou tyto dvě kombinace:

1. Rozdělení směny nebo výkonu práce a nedostupné společenské prostředí a sociální zázemí

Právo na příplatek vzniká, jestliže:

a) směna nebo výkon práce (například práce přesčas) jsou zaměstnavatelem rozděleny na více částí, přičemž souhrnná délka dob mezi těmito částmi musí činit alespoň 90 minut, a zároveň

b) v době přerušení výkonu práce je pro zaměstnance nedostupné jeho obvyklé společenské prostředí a sociální zázemí. Jedná se o situace, kdy se zaměstnanci nemohou vlivem provozních podmínek vzdálit z místa, na kterém jsou nuceni trávit dobu svého odpočinku, a na kterém nemohou uskutečňovat své obvyklé společenské aktivity v rámci rodiny nebo v jiném společenském prostředí a navazovat obvyklé sociální kontakty. Dalším ztěžujícím vlivem je zhoršená dostupnost nebo nedostupnost sociálního zázemí v místě, kde je zaměstnanec nucen dobu odpočinku trávit. Jedná se zejména o snížený standard při uspokojování základních životních potřeb, zejména z hlediska osobní hygieny, stravování a účinného odpočinku.

Dostupnost obvyklého společenského prostředí a sociálního zázemí je nutno vnímat v daném kontextu ustanovení jako jednu podmínku. Právo na příplatek tedy vzniká, není-li zajištěna jakákoliv z uvedených dostupností.

2. Rozdělení směny nebo výkonu práce a ztížená ochrana místa, ve kterém musí zaměstnanec dobu přerušení práce trávit, před klimatickými a jinými nepříznivými vlivy

Právo na příplatek vzniká, jestliže:

a) směna nebo výkon práce (například práce přesčas) jsou zaměstnavatelem rozděleny na více částí, přičemž souhrnná délka dob mezi těmito částmi musí činit alespoň 90 minut, a zároveň

b) je ztížena ochrana místa, ve kterém musí zaměstnanec dobu přerušení práce trávit, před klimatickými a jinými nepříznivými vlivy (například vystavení nepříznivým účinkům chladu, tepla, vlhka, apod.).

Vyloučena není ani situace, kdy budou směna nebo výkon práce (například práce přesčas) zaměstnavatelem rozděleny a zároveň v době přerušení výkonu práce zůstane pro zaměstnance nedostupné jeho obvyklé společenské prostředí a sociální zázemí, nebo jejich dostupnost bude značně ztížena, a zároveň bude ztížena i ochrana místa, ve kterém musí zaměstnanec dobu přerušení práce trávit, před klimatickými a jinými nepříznivými vlivy. Lze předpokládat, že tuto situaci odliší podle

konkrétních podmínek sám zaměstnavatel dalším zvýšením příplatku ve své působnosti.

Výše příplatku

Právo na příplatek se vypočte tak, že se vynásobí 10 % základní hodinové sazby minimální mzdy stanovené v § 2 a § 5 odst. 1 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů (aktuálně 6,60 Kč při 40hodinové stanovené týdenní pracovní době, 6,80 Kč při 38,75hodinové stanovené týdenní pracovní době a 7 Kč při 37,5hodinové stanovené týdenní pracovní době) počtem hodin **výkonu práce** v takto rozdělené směně nebo při rozděleném výkonu práce.

III. Kompenzace doby strávené čekáním mezi spoji

Odměna za dobu čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě

Tato odměna náleží zaměstnanci – členu osádky autobusu ve veřejné linkové osobní dopravě s délkou spoje nad 50 km a dle nové úpravy i pod 50 km. Doba čekání je vymezena jako doba časově a místně určená jízdním řádem ve veřejné linkové osobní dopravě prováděné autobusy, ve které zaměstnanec neřídí vozidlo ani nevykonává žádnou jinou práci pro zaměstnavatele; tato doba se nezapočítává do pracovní doby (§ 3 písm. c) nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „nařízení vlády č. 589/2006 Sb.“). **Doba čekání mezi spoji**, která se ex lege nepovažuje za pracovní dobu zaměstnance ve veřejné linkové osobní dopravě, **se nevztahuje na zaměstnance – členy osádky autobusu v městské autobusové dopravě a tudíž se na ně nebude vztahovat ani odměna za čekání mezi spoji** (viz § 2 písm. e) a § 3 písm. c) nařízení vlády č. 589/2006 Sb.).

Výše odměny za čekání mezi spoji

Za dobu čekání mezi spoji, která bude zpravidla součástí směny zaměstnance, ale nebude na základě § 3 písm. c) nařízení vlády č. 589/2006 Sb. považována za pracovní dobu, nebude zaměstnanci náležet mzda, **ale odměna dle § 9a nařízení vlády č. 589/2006 Sb., a to ve výši nejméně 90 % hodinové sazby nejnižší**

úrovně zaručené mzdy stanovené pro pátou skupinu prací v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. Tato částka vlivem zvýšení sazeb nejnižších úrovní zaručené mzdy od 1. 1. 2017 ve vazbě na zvýšení minimální mzdy bude činit minimálně 88,30 Kč za hodinu čekání mezi spoji a navýšení proti současnému stavu (tj. minimálně 50,- Kč za hodinu čekání mezi spoji) tak bude činit 38,30 Kč za hodinu čekání mezi spoji. Doby čekání mezi spoji se pro účely stanovení odměny v kalendářním měsíci sčítají.