

Návrh aplikace § 6 odst. 2 písm. l) nařízení vlády č. 567/2006 Sb. (příplatek za ztížené pracovní prostředí)

Ustanovení § 6 odst. 2 písm. l) nařízení vlády č. 567/2006 Sb. je třeba vykládat v kontextu těchto skutečností:

Za **ztížené pracovní prostředí** se považuje takové prostředí, ve kterém

1. je zaměstnanec vystaven ztěžujícím vlivům, s tím, že
2. intenzita působení ztěžujících vlivů musí být taková, že v důsledku jejich působení je zaměstnanec vystaven **mimořádným obtížím** (s obvyklou mírou ztěžujících vlivů prostředí, ve kterém je práce vykonávána, zákoník práce finanční kompenzaci nespojuje).

Pro vznik práva na uvedený příplatek jsou stanoveny dvě podmínky

1. směna zaměstnance nebo výkon jeho práce mimo směnu (např. práce přesčas) jsou zaměstnavatelem rozděleny, a toto **rozdělení nebo přerušení směny činí v souhrnu alespoň 90 minut**,
2. v době přerušení výkonu práce je pro zaměstnance nedostupné jeho obvyklé společenské prostředí a sociální zázemí, nebo jejich dostupnost je značně ztížena, nebo je ztížena ochrana místa, ve kterém musí zaměstnanec dobu přerušení práce trávit, před klimatickými (povětrnostními) a jinými nepříznivými vlivy (např. nadměrný hluk nebo prach).

Obě uvedené podmínky (1 + 2) musí být splněny současně, avšak druhá podmínka stanoví ztěžující vlivy alternativně (musí být splněn alespoň jeden). Zaměstnanec musí být vystaven mimořádným ztěžujícím vlivům minimálně po stanovenou dobu (90 minut).

Ačkoliv vymezení ztíženého pracovního prostředí podle § 6 odst. 2 písm. l) nařízení vlády č. 567/2006 Sb. bylo iniciováno v rámci řešení situace řidičů ve veřejné linkové osobní autobusové dopravě, **bylo koncipováno obecně pro všechny zaměstnance v pracovním poměru, kteří splňují stanovené podmínky.**

Bližší vymezení skutečností a výklad použitých pojmů:

Doba mezi jednotlivými částmi rozdělené směny nebo rozděleného výkonu práce ve smyslu § 6 odst. 2 písm. l) nařízení vlády č. 567/2006 Sb., není dobou výkonu práce, ale **dobou odpočinku** [§ 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce].

Právo na příplatek podle § 6 odst. 2 písm. l) nařízení vlády č. 567/2006 Sb. vznikne **zaměstnanci, který je nucen z provozních důvodů trávit uvedenou dobu odpočinku**

- a) v místě, jehož charakter vylučuje realizaci jeho obvyklých společenských kontaktů a osobních záležitostí, takže zaměstnanec nemůže trávit dobu odpočinku v obvyklém společenském prostředí, a způsobem, který je pro něj běžný, nebo který by sám zvolil, **a zároveň** je výrazně zhoršená

dostupnost sociálního zázemí, popř. je toto zázemí nedostupné. Jedná se zejména o snížený standard při uspokojování základních osobních hygienických potřeb, stravování a účinného odpočinku. (Nepostačuje tedy působení pouze jednoho z uvedených ztěžujících vlivů.)

nebo

- b)** v místě, na kterém je ztížena ochrana místa, ve kterém musí zaměstnanec dobu přerušování práce trávit, před klimatickými (povětrnostními) a jinými nepříznivými vlivy, například vystavení nepříznivým účinkům chladu nebo naopak horka, vlhka, nadměrného prachu nebo hluku apod.

[Postačuje splnění pouze jednoho ze ztěžujících vlivů uvedených pod písmeny a) nebo b).]

Bližší vymezení pojmů:

Obvyklé společenské prostředí

Například umožnění obvyklých denních nákupů, obstarání osobních záležitostí (např. na úřadech, poště, bance) a jinak obvyklých společenských kontaktů (které by jinak mohl řidič v části dne, ve které čerpá přestávku, uskutečnit, například s nejbližšími členy rodiny nebo přáteli).

Výrazně zhoršená dostupnost sociálního zázemí (nebo úplná nedostupnost)

1. řidič nemůže odejít do svého bydliště, nebo
2. zaměstnavatel nevlastní nemovitost, ve které je zařízená místnost určená k účinnému odpočinku řidičů (tj. jejíž velikost je přiměřená počtu obvykle společně odpočívajících řidičů a je vybavená potřebným počtem židlí a stolů, popř. lehátek nebo lůžek, vybavením k možnosti ohřevu jídla a přípravě horkých nápojů a jejich konzumaci, s dostupností pitné vody, pokrytím signálem pro mobilní telefon, popřípadě vybavená i lednicí, televizorem, radiopřijímačem), WC a možnost umýt si ruce pod tekoucí vodou, popř. sprcha nebo koupelna, nebo
3. zaměstnavatel takovou místnost a uvedené příslušenství ani nepronajal nebo jinak nezajistil možnost jejich užívání řidiči, nebo
4. místnost pro řidiče může řidič používat, ale pobyt v ní nevede k účinnému odpočinku, protože není dostatečně vybavená (viz výše).

Přestože se nejedná o pracoviště zaměstnavatele, měl by se z hlediska všeobecných preventivních zásad před poškozováním zdraví zasadit o to, aby v případě, že uvedenou místnost užívají i nekuřáci, v ní byl vyhlášen zákaz kouření.

Uvedené podmínky musí zaměstnavatel v jednotlivých konkrétních případech vždy hodnotit ve vztahu k **charakteru místa**, na kterém je zaměstnanec nucen trávit dobu odpočinku, nikoliv podle individuálních osobních podmínek a potřeb konkrétních zaměstnanců.

Vyloučena není ani situace, kdy bude pro zaměstnance nedostupné jeho obvyklé společenské prostředí a sociální zázemí, nebo je jejich dostupnost značně ztížena, a zároveň bude ztížena i ochrana místa, ve kterém musí zaměstnanec dobu přerušování práce trávit, před klimatickými a jinými nepříznivými vlivy. Konkrétní případy může zaměstnavatel řešit poskytováním příplatku v diferencované výši (zvýšením příplatku nad stanovenou minimální sazbu).