



Váš dopis značky

Vážený pan

Jan Rejský

předseda

Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního
hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy
nám. W. Churchilla 2

130 00 Praha 3

Č. j.: S/211/16

ze dne
21. 12. 2016

Naše č.j.
MPSV-2016/277740-52

Vyřizuje
Ing. Tomší

V Praze dne
31. 1. 2017

Věc: Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

K Vaší žádosti o stanovisko k podmínkám poskytování příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí podle § 6 odst. 2 písm. l) 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, sděluji, že ačkoliv bylo toto opatření přijato po vzájemné dohodě sociálních partnerů v zájmu řešení aktuálních problémů při odměňování řidičů autobusů ve veřejné linkové dopravě ke kompenzaci obtíží a omezení, která musí tito zaměstnanci strpět v době odpočinku mezi částmi směny nebo při jiném rozdělení výkonu práce, vznikne právo na příplatek jakémukoliv zaměstnanci, u něhož dojde naplnění uvedených podmínek, tedy i řidičům nebo jiným zaměstnancům městské hromadné dopravy.

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.

Další obtíže pak mohou spočívat v omezených možnostech ochrany zaměstnance v této době před nepříznivými klimatickými a jinými nepříznivými vlivy, jako je vystavení nepříznivým účinkům chladu, tepla, vlhka, apod.

Jednotlivé situace u konkrétních zaměstnanců je třeba posuzovat podle daných podmínek individuálně.

Poskytování dalších sjednaných, stanovených nebo určených složek mzdy, na které zaměstnanci vznikne právo podle smluv nebo vnitřních předpisů, není uvedeným ustanovením dotčeno. Stanovení nového ztěžujícího vlivu v právním předpisu však může u daného zaměstnavatele vyvolat potřebu nového zhodnocení poskytování stávajících obdobně zaměřených mzdových složek.

Mgr. Petr Schweiner v.r.

zástupce ředitele odboru pracovněprávní legislativy