

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY

Příloha
k usnesení vlády
ze dne 7. března 2012 č. 135

Stanovisko

vlády k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů (sněmovní tisk č. 602)

Vláda na své schůzi dne 7. března 2012 projednala a posoudila návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů (sněmovní tisk č. 602), a vyslovila s tímto návrhem **nesouhlas** především z těchto důvodů:

1. Ačkoli výše odměn ve veřejné správě není na rozdíl od ostatních složek tarifního platu zákonem omezena stanovením její maximální výše, vláda se nemůže ztotožnit s názorem předkladatelů, že v dané oblasti neexistuje regulace žádná. Naopak je nutné uvést, že regulace výše odměn je dvojitá. Za prvé je to prostřednictvím omezujících hledisek stanovených pro jejich poskytování právní úpravou (splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu). Druhým významným prvkem regulace jsou postupy rozpočtujících orgánů, které určují na odměny prostředky v řádu jednotlivých procent z celkového objemu prostředků na platy. Výše odměn u jednotlivých zaměstnavatelů také závisí na charakteru jejich činnosti, resp. na charakteru úkolů plněných zaměstnancem. V situacích, kdy se jedná o pravidelnou činnost s nároky spíše na stabilitu a vyrovnanost výkonu, zaměstnavatelé využívají spíše pravidelných složek platu. Naopak, musí-li zaměstnavatel zvládat náročné, nárazové projekty, výjimečné programy a akce, je prostor pro odměny logicky vyšší. Při výběru manažerů pro zvládnutí těchto úkolů musí zaměstnavatelé navíc čelit konkurenčním výdělkům v podnikatelské sféře. Vzhledem k objektivně různým nárokům na strukturu platu je velmi obtížné stanovit jednotnou míru omezení odměn.

2. Vláda připomíná, že v platové oblasti nastolila trend odpovědnosti představitelů (manažerů) zaměstnavatelů ve veřejných službách a správě za platové poměry zaměstnanců. K tomu jsou jim odpovídajícím způsobem uvolňovány podmínky pro poskytování platu, aby zaměstnavatelé měli možnost rozhodovat ve své působnosti až o dvou třetinách pravidelně poskytovaných složek platu (osobní příplatek, třetina platového tarifu). Omezování výše odměn by bylo v rozporu s tímto trendem.

3. Vazba maximální výše odměn na platový tarif je nesystémová. Platový tarif se stanoví podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce a pracovní způsobilosti (platová třída) a pracovních schopností zaměstnance (započitatelné praxe). Výše odměny je závislá na náročnosti pracovních úkolů. Hlediska pro přiznávání obou uvedených složek se tedy zásadně odlišují a bylo by nelogické poskytováním jedné složky podmiňovat poskytování druhé. Platový tarif je navíc proměnlivý a z návrhu není zřejmé, se kterým platovým tarifem poskytovaným v průběhu roku by se navrhovaná výše odměny porovnávala.

4. Vláda upozorňuje, že návrh neřeší poskytování odměn zaměstnanci, se kterým zaměstnavatel sjednal smluvní plat; nejvyšší přípustná odměna tohoto zaměstnance není návrhem stanovena. Tím je navržená úprava nelogická a nekomplexní.

5. Odůvodnění návrhu není systémovým vyhodnocením dosavadní obecné praxe poskytování odměn a v řadě případů je založeno na nepřesných, účelových či dokonce nepravdivých tvrzeních. Předkladatelé se naopak v důvodové zprávě vůbec nezabývají objektivní kvantifikací prostředků, které byly ve veřejných službách a správě použity na tato plnění, ani otázkou, v jakém rozpětí se odměny poskytovaly, jaká byla motivační účinnost tohoto nástroje apod.