

Lze očekávat, že zavedením institutu sdíleného pracovního místa se zvýší zaměstnatelnost především těch osob, které z různých důvodů (zdravotních, péče o dítě a dalších) nemohou zapojit do práce „na plný úvazek“ a mohou tak vykonávat závislou práci jen v dohodnuté kratší pracovní době.

Pokud jde o zvýšení částek pro pozůstalé a částky na zřízení pomníku nebo desky v případě, kdy dojde ke smrti zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, pak tyto zvýšené částky budou zaměstnavateli refundovány příslušnou pojišťovnou z titulu jeho zákonného pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

V oblasti navrhované právní úpravy vysílání zaměstnanců lze předpokládat určitou míru zvýšení regulatorní zátěže pro zahraniční poskytovatele služeb, kteří se budou muset detailněji seznamovat s českou právní úpravou. Nelze vyloučit zvýšení cen některých služeb, dále tendence některých podnikatelů přesouvat výrobu a provoz do zemí EU s nižšími náklady na zaměstnance (nebo i mimo EU), jakož i jisté dopady na mzdy. Dojde k přenesení notifikačních a evidenčních povinností na zahraniční zaměstnavatele, kteří ponесou plnou zodpovědnost za jejich dodržování. Podrobněji k dopadům na podnikatelské prostředí - pokud jde o vysílání zaměstnanců – viz bod 8.3 Závěrečné zprávy RIA.

Dopady na životní prostředí se nepředpokládají.

H) Zhodnocení dopadů navrhované právní úpravy ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti mužů a žen

Navrhovaná právní úprava má pozitivní dopad na rovnost žen a mužů, nezakládá žádnou diskriminaci ve smyslu § 2 a 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, a neporušuje zásady rovnosti mužů a žen.

Předkládaný návrh zákona se vzhledem ke svému tematickému ukotvení týká postavení fyzických osob. Vzhledem k navrhovaným úpravám má potenciál zrovnoprávnovat postavení žen na trhu práce, především u institutu sdíleného pracovního místa. Jeho zavedení může mít pozitivní dopad na rovnost žen a mužů, neboť se jedná o flexibilní formu práce, potažmo jeden z nástrojů re/integrace žen na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené. Předkládaná úprava má potenciál reagovat na nízké využití částečných úvazků, jehož podíl u žen v České republice činí 10 % (viz Eurostat, in Zaostřeno 2017), zatímco průměr EU 28 činí 31,9 %.¹

Materiál má pozitivní dopad na rovnost žen a mužů.

I) Zhodnocení dopadů navrhované právní úpravy ve vztahu k ochraně

¹ <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2017>

