

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta právnická**

Katedra pracovního práva a práva sociálního  
zabezpečení

Diplomová práce

**Překážky výkonu práce**

Zpracovala: *Lucie Helebrantová*

Konzultant diplomové práce: *Mgr. Ilona Kostadinovová*

Plzeň 2012

## **Prohlášení**

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, březen, 2012

---

Lucie Helebrantová

## **Poděkování**

Pokládám za milou povinnost poděkovat i touto cestou paní Mgr. Iloně Kostadinové za odborné vedení, cenné rady a konkrétní pomoc, kterou mi poskytovala v průběhu zpracování této diplomové práce.

# Obsah

<b>1. Úvod.....</b>	<b>2</b>
<b>2. Teoretický úvod do pracovněprávní problematiky .....</b>	<b>4</b>
2.1. Pracovněprávní vztah podle zákoníku práce.....	5
2.2. Pracovní poměr jako základní pracovněprávní vztah .....	7
2.2.1. <i>Subjekty pracovního poměru</i> .....	7
2.2.2. <i>Objekt pracovního poměru</i> .....	8
2.2.3. <i>Obsah pracovního poměru</i> .....	8
2.2.4. <i>Vznik a zánik pracovního poměru</i> .....	9
<b>3. Překážky výkonu práce, pojem, druhy a právní úprava.....</b>	<b>11</b>
3.1. Podstata a charakteristické rysy překážek výkonu práce .....	12
3.2. Rozdělení překážek výkonu práce .....	13
3.3. Právní úprava překážek výkonu práce .....	15
3.4. Stávka a výluka jako zvláštní druhy překážek výkonu práci .....	19
<b>4. Překážky výkonu práce na straně zaměstnance.....</b>	<b>21</b>
4.1. Důležité osobní překážky výkonu práce .....	24
4.1.1. <i>Dočasná pracovní neschopnost a karanténa</i> .....	26
4.1.2. <i>Mateřská a rodičovská dovolená</i> .....	35
4.1.3. <i>Ošetřování nemocného člena domácnosti a péče o dítě</i> .....	42
4.1.4. <i>Jiné důležité osobní překážky výkonu práce</i> .....	43
4.2. Překážky výkonu práce z důvodu obecného zájmu .....	51
4.2.1. <i>Výkon veřejné funkce</i> .....	53
4.2.2. <i>Výkon občanské povinnosti</i> .....	54
4.2.3. <i>Jiné úkony v obecném zájmu</i> .....	54
4.2.4. <i>Pracovní volno související s brannou povinností</i> .....	59
4.2.5. <i>Překážky výkonu práce z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia</i> .....	59
<b>5. Překážky výkonu práce na straně zaměstnavatele .....</b>	<b>64</b>
5.1. Prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy .....	64
5.1.1. <i>Prostoj</i> .....	65
5.1.2. <i>Přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy</i> .....	66
5.2. Jiné překážky výkonu práce na straně zaměstnavatele .....	67
5.2.1. <i>Částečná nezaměstnanost jako jiná překážka výkonu práce na straně zaměstnavatele</i> .....	68
5.2.2. <i>Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů</i> .....	69
<b>6. Překážky výkonu práce a jejich vliv na další instituty pracovního práva.....</b>	<b>71</b>
6.1. Překážky výkonu práce a jejich vliv na pracovní dobu .....	71
6.2. Překážky výkonu práce a jejich vliv na dovolenou .....	73
6.3. Překážky výkonu práce a jejich vliv na zkušební dobu .....	77
6.4. Překážky výkonu práce a jejich vliv na stabilitu pracovního poměru .....	78
<b>7. Komparace právních úprav překážek výkonu práce České a Slovenské republiky .....</b>	<b>81</b>
<b>Závěr .....</b>	<b>85</b>
<b>Resumé.....</b>	<b>90</b>
<b>Seznam použitých pramenů .....</b>	<b>92</b>
<b>Přílohy.....</b>	<b>98</b>

## 1. Úvod

Jako téma své diplomové práce jsem si, z mnoha možných, zvolila „Překážky výkonu práce“. K volbě tohoto tématu mě vedl v první řadě můj zájem o obor pracovního práva, jehož nedílnou součástí právě překážky výkonu práce jsou. Nejedná se však o důvod jediný.

Překážky výkonu práce zjednodušeně představují situaci, do které se může dostat kdokoli z nás, kdo je subjektem pracovněprávního vztahu. Může se jednat například o dočasnou pracovní neschopnost, mateřskou dovolenou či jinou překážku výkonu práce. Za základ pracovněprávního vztahu lze považovat pracovní závazek, ze kterého vyplývají, kromě práv, i povinnosti stanovené, jak zaměstnanci, tak i zaměstnavateli. Takovou povinností ze smluvního vztahu pro zaměstnance vyplývající, je především povinnost osobně vykonávat sjednanou práci a základní povinností zaměstnavatele je tuto práci zaměstnanci přidělovat a za výkon práce platit mzdu či plat. Zjednodušeně řečeno se jedná o osobní výkon práce zaměstnancem pro zaměstnavatele za odměnu. Mohou však nastat určité okolnosti, situace, jednoduše řečeno překážky, pro které nebude dočasně možné povinnosti z pracovněprávního vztahu plnit. Takové překážky mohou vzniknout jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele, a nazývají se překážkami výkonu práce, resp. překážkami v práci, jak uvádí zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též jen zákoník práce, ZPr). Jedná se o právní skutečnosti, s charakteristickými znaky, se kterými se pojí různé důsledky, avšak ve své podstatě nevedou ke skončení pracovněprávního vztahu. Nebylo by efektivní a ani v zájmu stran pracovněprávního vztahu, aby každá dočasná nemožnost výkonu práce, bez ohledu na dobu trvání, byla řešena skončením pracovního poměru. Proto právní úprava a seznámení se s danou problematikou má velký význam pro široký okruh osob, včetně mě, jakožto budoucího absolventa právnické fakulty, možného zaměstnance či zaměstnavatele. Proto se domnívám, že jak studium, tak seznámení se s překážkami výkonu práce a zpracování této problematiky bude mít pro mě značný přínos i do budoucna. To je také jeden z důvodů, proč jsem si jako téma své diplomové práce zvolila právě „Překážky výkonu práce“.

Jako cíl své diplomové práce jsem si vytyčila analýzu pojmu překážek výkonu práce, jejich znaků, jakož i analýzu právními předpisy stanovených překážek výkonu práce, a to jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. V souvislosti s tímto tématem bych se ráda také zaměřila na komparaci dřívější a pozdější právní úpravy překážek výkonu práce a zhodnocení případných nedostatků současně platné právní

úpravy. V neposlední řadě svou pozornost zaměřím na srovnání právní úpravy České republiky a právní úpravy Slovenské republiky.

Začátek své práce věnuji teoretickému úvodu do pracovněprávní problematiky. V obecné rovině se zaměřuji na pracovněprávní vztahy a pracovní poměr jako základní pracovněprávní vztah, na jeho subjekty, objekt a obsah, neboť si myslím, že pro pochopení problematiky samotných překážek výkonu práce je přinejmenším nutné, obecně se seznámit s podstatou pracovněprávních vztahů. Hlavní pozornost je samozřejmě věnována samotným překážkám výkonu práce, které jsou podrobně upraveny v následujících částech diplomové práce. Ve třetí části se věnuji vymezení pojmu překážek výkonu práce a jejich charakteristickým znakům, právní úpravě tohoto institutu pracovního práva a samotnému základnímu členění překážek výkonu práce. Ve čtvrté a páté části diplomové práce se již věnuji podrobnému rozboru jednotlivých překážek výkonu práce, jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. V šesté části svou pozornost směřuji k vlivu překážek výkonu práce na další instituty pracovního práva, zejména na pracovní dobu, dovolenou, zkušební dobu a stabilitu pracovního poměru. V závěrečné sedmé části své diplomové práce se pokouším o komparaci právní úpravy překážek výkonu práce České republiky s právní úpravou překážek výkonu práce Slovenské republiky.

Při tvorbě diplomové práce jsem především vycházela z právní úpravy platné v době vzniku této práce.

## 2. Teoretický úvod do pracovněprávní problematiky

Pro lepší pochopení problematiky samotného institutu překážek výkonu práce je přinejmenším nutné se seznámit, alespoň v obecné rovině, s pojmem a podstatou pracovněprávních vztahů, s jejich charakteristickými rysy a právní úpravou.

Pracovněprávní vztahy coby společenské pracovní vztahy jsou vztahy upravené právními normami pracovního práva. Samotné pracovní právo lze chápat jako určitý soubor právních norem, které v podstatě upravují toto pracovní právo do tří oblastí.<sup>1</sup>

První oblastí je individuální pracovní právo, které je označováno jako nejdůležitější oblast tvořící pracovní právo. Lze ji chápat jako oblast právních vztahů vznikajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce.<sup>2</sup>

Druhou oblastí, která je upravena normami pracovního práva je kolektivní pracovní právo. Kolektivní pracovní právo je soubor kolektivních pracovněprávních vztahů, kterými jsou právní vztahy kolektivní povahy související s výkonem závislé práce mezi zaměstnavatelem a subjekty zastupujícími určitá společenství zaměstnanců, např. odborová organizace.<sup>3</sup>

Poslední, třetí oblastí je oblast pracovního práva, která je tvořena právní úpravou zaměstnanosti.<sup>4</sup> V podstatě se jedná, v souladu s právem Evropské unie<sup>5</sup> (dále též jen EU), o právní úpravu zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, mající za cíl dosažení plné zaměstnanosti a ochranu proti nezaměstnanosti.<sup>6</sup>

Rozdíly mezi těmito třemi oblastmi lze spatřovat především v jejich právní úpravě. Na rozdíl od individuálního pracovního práva, které plně vychází ze zákoníku práce, vychází kolektivní pracovní právo ze zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění (dále též jen zákon o kolektivním vyjednávání, ZKV). V tomto případě je pak použití právní úpravy zákoníku práce pouze subsidiární ve vztahu k právní úpravě zákona o kolektivním vyjednávání. Vztahy vznikající v třetí oblasti pracovního práva, tedy vztahy vznikající při realizaci práva získávat prostředky pro své životní potřeby prací, v souladu s čl. 26 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., (dále

1 BĚLINA, Miroslav et. al. *Zákoník práce. Komentář* [online]. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 5 [cit. 2012-03-27]. ISBN 978-80-7400-317-2.

2 Viz ustanovení § 2 zákoníku práce.

3 Viz ustanovení § 286 odst. 1 a 6 zákoníku práce.

4 BĚLINA, Miroslav et. al. *Zákoník práce. Komentář* [online]. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 5 [cit. 2012-03-27]. ISBN 978-80-7400-317-2.

5 Například: Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady č. 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

6 Viz ustanovení § 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

těž jen Listina, LZPS), jsou upraveny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále též jen zákon o zaměstnanosti, ZZ), a stojí mimo působnost zákoníku práce.<sup>7</sup>

## 2.1. Pracovněprávní vztah podle zákoníku práce

V úvodních všeobecných ustanoveních zákoníku práce je patrná snaha o vymezení předmětu úpravy zákoníku práce a o vymezení pojmu pracovněprávních vztahů. Dle ustanovení § 1 ZPr tento zákon upravuje:

- a) právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,
- b) rovněž právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,
- c) zapracovává příslušné předpisy Evropské unie,<sup>8</sup>
- d) též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písm. a),
- e) některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasné práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění<sup>9</sup> a některé sankce za jeho porušení.

Dle tohoto ustanovení zákoníku práce lze za pracovněprávní vztahy individuální povahy považovat pouze ty právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi fyzickou osobou zaměstnance a fyzickou či právnickou osobou zaměstnavatele. Za pracovněprávní vztahy lze považovat i vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce. Za takovou závislou práci se považuje práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Vykonávána je jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů. Zaměstnanec je povinen pro zaměstnavatele tuto práci vykonávat osobně, a to za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.<sup>10</sup> Pouze takovýto pracovněprávní vztah poskytuje zaměstnanci patřičnou právní ochranu, stanovenou jednotlivými ustanoveními zákoníku práce. Z toho vyplývá, že právní úprava obsažená v zákoníku práce se nevztahuje na výkon činnosti osoby samostatně výdělečně činné, neboť

7 BĚLINA, Miroslav et. al. *Zákoník práce. Komentář* [online]. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 5 [cit. 2012-03-27]. ISBN 978-80-7400-317-2.

8 Například: Směrnice Rady č. 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru; případně Směrnice Rady č. 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

9 Viz ustanovení § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále též jen zákon o nemocenském pojištění, NemPoj.).

10 Viz ustanovení § 2 zákoníku práce.



v tomto případě nelze hovořit o výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Zákoník práce poskytuje jen úzký a ne zcela přesný výčet pracovněprávních vztahů, neboť za tyto vztahy označuje jen individuální pracovněprávní vztahy, kde předmětem je výkon práce zaměstnancem za odměnu, a dále pak pracovněprávní vztahy kolektivní, kde předmětem je způsob a podmínky výkonu práce, které dojednaly subjekty zastupující zaměstnance.

Individuální pracovněprávní vztahy je možné dále členit na:

- a) základní pracovněprávní vztahy, kterými jsou pracovní poměry i pracovněprávní vztahy, které jsou založeny dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- b) související pracovněprávní vztahy, které se základními pracovněprávními vztahy souvisejí,<sup>11</sup> a které vznikají především při kontrole dodržování BOZP a jiných pracovněprávních předpisů, při sankčních opatřeních, případně při zajišťování zaměstnání atd.
- c) další právní vztahy, které vznikají, nebo jsou přítomny při pracovní činnosti, na které se ZPr vztahuje, případně se jím řídí, není-li zvláštním předpisem stanoveno jinak.

Související právní vztahy tvoří součást pracovněprávních vztahů a nejsou upraveny zákoníkem práce. Ani právní vztahy, které vznikají při výkonu jiné než závislé práce, nejsou upraveny zákoníkem práce, např. vztahy osob samostatně výdělečně činných apod. Ustanovení § 3 ZPr jasně stanoví, že výlučně v základních pracovněprávních vztazích může být vykonávána závislá práce, není-li upravena zvláštními právními předpisy.<sup>12</sup> To platí i v případě poměrně nového fenoménu pracovního práva a našeho právního řádu, kterým je agenturní zaměstnávání. Jedná se o závislou pracovní činnost v souladu s § 2 ZPr, kdy zaměstnavatel (agentura práce) na základě povolení<sup>13</sup> podle zvláštního právního předpisu<sup>14</sup> dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce pro uživatele (jiného zaměstnavatele) na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti.<sup>15</sup> Jinak řečeno, agenturní

---

11 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 70-71. ISBN 978-80-7400-186-4.

12 Například zákon č. 218/2002 Sb., o službách státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

13 V souladu s § 61 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, povolení vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí se souhlasem Ministerstva vnitra na žádost agentury práce.

14 Viz ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) a § 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

15 Viz ustanovení § 307a zákoníku práce, kde se dále hovoří, že „ujednáním se agentura zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou a uživatelem.“

zaměstnávání je mj. zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým je jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.<sup>16</sup>

Je tedy nutné při výkonu práce či jiné činnosti rozlišovat, zda se jedná nebo nejedná, v souladu se zákonem, o výkon závislé práce, neboť ty právní vztahy, které nevznikají při výkonu závislé činnosti, se zákoníkem práce neřídí. Z uvedeného vyplývá, že zákoník práce neupravuje právní vztahy vznikající při výkonu jakékoli pracovní činnosti.

## **2.2. Pracovní poměr jako základní pracovněprávní vztah**

Pracovní poměr lze chápat jako závazkový právní vztah. Představuje nejčastější a nejtypičtější základní pracovněprávní vztah, který vždy vzniká na smluvním základě, a to bez ohledu na to, zda je pracovní poměr založen pracovní smlouvou nebo jmenováním. Pracovní poměr lze charakterizovat jako dvoustranný smluvní pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, na jehož základě dochází k výkonu smluvené práce zaměstnancem pro zaměstnavatele za odměnu. Dalším charakteristickým znakem pracovního poměru je samotný vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jako subjektů pracovního poměru, u kterého dochází ke vzniku nadřízenosti a podřízenosti, byť na počátku pracovního poměru měly jako subjekty rovné postavení v možnosti výběru druhé strany, tzn., že zaměstnanec i zaměstnavatel se mohli rozhodnout, s kým a zda uzavřou pracovní smlouvu.<sup>17</sup> To však již neplatí v samotném průběhu pracovního poměru. Pracovní poměr musí být uzavřen, dle ustanovení § 33 ZPr, podepsáním pracovní smlouvy, a to vždy v písemné formě.<sup>18</sup> Takový základní pracovněprávní vztah je možné uzavřít jak na dobu neurčitou, v takovém případě vzniká pracovní poměr trvalý, tak na dobu určitou, po jejímž uplynutí dochází ke skončení pracovního poměru. Pracovní poměr může být uzavírán za různých podmínek a mohou jím být sledovány různé cíle.

### **2.2.1. Subjekty pracovního poměru**

Za subjekty pracovního poměru se považují zaměstnanec a zaměstnavatel. Proto, aby se určitá osoba mohla považovat za subjekt pracovního poměru, je třeba, aby měla pracovněprávní subjektivitu. Pracovněprávní subjektivitou je způsobilost subjektu mít určitá práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích a svým jménem je zakládat,

<sup>16</sup> Viz ustanovení § 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>17</sup> KURZ ZÁKLADŮ PRACOVNÍHO PRÁVA. Brno, 2003. Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/index.htm>

<sup>18</sup> Viz ustanovení § 34 odst. 4 zákoníku práce.

měnit či rušit a především nést vlastní odpovědnost z těchto vztahů.<sup>19</sup> Pracovněprávní subjektivita zaměstnance vzniká, není-li stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dovršila 15 roku věku a ukončila povinnou školní docházku, zatímco zaměstnavateli, fyzické osobě, vzniká taková pracovněprávní subjektivita dovršení 18 let věku.<sup>20</sup> Zaměstnancem je pouze fyzická osoba, zatímco zaměstnavatelem může být jak fyzická, tak právnická osoba.<sup>21</sup>

### 2.2.2. Objekt pracovního poměru

Objektem pracovního poměru je tzv. závislá práce.<sup>22</sup> Jedná se o výkon smluvené práce, kterou zaměstnanec osobně vykonává pro zaměstnavatele za odměnu. Práce vykonávaná v tomto pracovním poměru je určena druhově, neboť touto skutečností se odlišuje od práce vykonávané na základě dohod o práci konané mimo pracovní poměr.<sup>23</sup> Z toho vyplývá, že objektem pracovního poměru nejsou například jednotlivé pracovní úkony nebo určité výsledky pracovní činnosti, ale opakující se pracovní činnost.

### 2.2.3. Obsah pracovního poměru

Třetím prvkem charakterizující pracovní poměr je obsah pracovního poměru. Obsahem jsou vzájemná práva a povinnosti subjektů tohoto pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec a zaměstnavatel jsou nositeli jak práv, tak povinností, které vyplývají z pracovního závazku. Taková práva a povinnosti musí vyplývat z každého pracovního poměru, neboť se jedná o práva a povinnosti, která jsou společná, shodná, pro všechny druhy pracovních poměrů.<sup>24</sup> Jak bylo již výše uvedeno, pracovní poměr je závazkový vztah, který může být označen podle svého obsahu, jako závazkový vztah synallagmatický. Synallagmatickým proto, jelikož právu jednoho účastníka pracovněprávního vztahu odpovídá povinnost druhého a obráceně.

Obsah pracovního poměru mohou tvořit různá vzájemná práva a povinnosti odvíjející se od smluvního základu, kde je vymezen druh práce, kterou má zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele, místo výkonu práce apod. Dle ustanovení § 38 ZPr můžeme do základních povinností subjektů pracovního poměru zařadit například:

---

19 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 160. ISBN 978-80-7400-186-4.

20 Viz ustanovení § 6 a 10 zákoníku práce.

21 Viz ustanovení § 7 zákoníku práce.

22 Viz ustanovení § 2 a § 3 zákoníku práce.

23 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 160-162. ISBN 978-80-7400-186-4.

24 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 162. ISBN 978-80-7400-186-4.

- povinnost přidělovat zaměstnanci smlouvenou práci, tzn. vytvořit pro zaměstnance takové podmínky, aby mohl od smlouvené doby vykonávat činnost podle pracovní smlouvy. Této povinnosti zaměstnavatele pak odpovídá právo zaměstnance požadovat umožnění výkonu smlouvené práce,
- povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci odměnu za výkon smlouvené práce a právo zaměstnance tuto odměnu po zaměstnavateli požadovat,
- povinnost zaměstnance vykonávat smlouvenou práci osobně podle pokynů zaměstnavatele a tomu odpovídající právo zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci, aby smlouvenou práci osobně vykonával.<sup>25</sup>

#### 2.2.4. Vznik a zánik pracovního poměru

Ustanovení § 33 ZPr upravuje dva způsoby vzniku pracovního poměru. Pracovní poměr, jako základní pracovněprávní vztah, může vzniknout buď na základě pracovní smlouvy,<sup>26</sup> což je nejběžnější a nejčastější způsob, nebo ve zvláštních případech vzniká pracovní poměr jmenováním,<sup>27</sup> a to pouze v těch případech, které zákon taxativně vymezuje. Před účinností nového zákoníku práce, upravoval starý zákoník práce<sup>28</sup> i třetí způsob vzniku pracovního poměru. Tím byla volba. Volbou, i za účinnosti starého zákoníku práce, vznikaly pracovní poměry jen zřídkakdy.<sup>29</sup> Ať už pracovní poměr vznikne jakýmkoli zákonem stanoveným způsobem, vždy platí zásada, že pracovní poměr může vzniknout pouze tehdy, jestliže je dán svobodný projev vůle zaměstnancem i zaměstnavatelem. V souladu s ustanovením § 36 ZPr vzniká pracovní poměr dnem, který byl jako den nástupu do práce sjednán v pracovní smlouvě nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

V opačném případě při skončení pracovního poměru, kdy můžeme hovořit o zániku pracovněprávního vztahu, nemusí vždy zanikat všechna práva a povinnosti bývalých subjektů pracovněprávního vztahu. Jedná se většinou o dokončení peněžního plnění, nebo časově omezené mlčenlivosti.

Pracovní právo potažmo zákoník práce rozlišují 3 základní právní způsoby skončení pracovního poměru. Jedná se o skončení pracovního poměru na základě právních úkonů účastníků pracovního poměru, právní události nebo úředním

25 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 162-163. ISBN 978-80-7400-186-4.

26 Viz ustanovení § 33 odst. 1 zákoníku práce.

27 Viz ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce.

28 Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, účinný do 31. 12. 2006 (dále též jen starý zákoník práce).

29 BĚLINA, Miroslav et. al. *Zákoník práce. Komentář* [online]. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 143 [cit. 2012-03-27]. ISBN 978-80-7400-317-2.

rozhodnutím.<sup>30</sup> Takovými, zákonem taxativně stanovenými, pracovněprávními úkony, kterými dochází ke skončení pracovního poměru jeho rozvázáním, jsou dohoda, výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době.<sup>31</sup> Za pracovněprávní úkon, kterým dochází ke skončení pracovního poměru, může být i účinné odstoupení od pracovní smlouvy a splnění rozvazovací podmínky, jestliže taková byla v pracovní smlouvě sjednána. Právní událostí, kterou pracovní poměr skončí, může být uplynutí sjednané doby, jestliže se jedná o pracovní poměr, který byl sjednán na dobu určitou.<sup>32</sup> Další právní událostí, na jejímž základě dochází k zániku pracovního poměru je smrt zaměstnance<sup>33</sup> či zaměstnavatele, který je fyzickou osobou<sup>34</sup> apod. Poslední právní způsob skončení pracovního poměru, tj. rozhodnutí příslušného orgánu, je v praxi používán jen zřídka, neboť se týká cizinců a fyzických osob bez státní příslušnosti.<sup>35</sup>

---

30 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 228-229. ISBN 978-80-7400-186-4.

31 Viz ustanovení § 48 odst. 1 zákoníku práce.

32 Viz ustanovení § 48 odst. 2 zákoníku práce.

33 Viz ustanovení § 48 odst. 4 zákoníku práce.

34 Viz ustanovení § 342 odst. 1 zákoníku práce.

35 Viz ustanovení § 48 odst. 3 zákoníku práce.

### 3. Překážky výkonu práce, pojem, druhy a právní úprava

Má-li být pojem překážky výkonu práce vysvětlen a charakterizován, je třeba nejprve odpovědět na otázky, které jsou bezprostředně spjaty s uvedenou problematikou. Mezi takové patří zejména otázka, co vlastně jsou překážky výkonu práce, za jakých podmínek vznikají a jakým způsobem ovlivňují pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

V odpovědi na tyto otázky lze vycházet z předpokladu, že každý základní pracovněprávní vztah je určitým pracovním závazkem, zakládaný pracovní smlouvou či jmenováním, mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V takovém případě lze o závazku hovořit jako o smluvním závazku, především však o pracovním poměru, který svým vznikem ukládá povinnost zaměstnanci osobně konat sjednanou práci podle pokynů zaměstnavatele v souladu s pracovní smlouvou v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti vyplývající mu z pracovního poměru.<sup>36</sup> Také zaměstnavateli ukládá povinnost, a to sjednanou práci zaměstnanci přidělovat podle pracovní smlouvy, platit mu za její výkon mzdu nebo plat a vytvářet mu podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů.<sup>37</sup> Při plnění výše uvedených práv a povinností dochází často u obou smluvních stran k situacím, vznikajících z objektivních či jiných důvodů, které jsou v obou případech nežádoucím prvkem tohoto pracovního poměru. Jedná se o situace, kdy zaměstnanec nemůže, po časově omezenou dobu, plnit povinnosti sjednané v pracovním závazku, tj. vykonávat jemu stanovenou práci, pro její znemožnění nebo značné ztížení, čímž tak přichází i o svůj plat či mzdu. U zaměstnavatele se jedná o situace, kdy nepřiděluje nebo nemůže přidělovat zaměstnanci práci. V obou případech dochází nevykonanou prací k možnému narušení pracovního režimu či plánu. Takové případy, situace, okolnosti či skutečnosti vznikají v pracovním procesu běžně, a to jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Právní úprava s nimi spojuje rozličné důsledky. Jedná se o právní skutečnosti, které souhrnně označujeme jako překážky výkonu práce.<sup>38</sup> Na základě výše uvedených předpokladů můžeme pro pojem překážky výkonu práce použít následující definici, která zároveň do značné míry odráží názory starších, zkušenějších právních autorit k dané problematice a samotný pojem dostatečným způsobem charakterizuje.

Překážky výkonu práce můžeme tedy definovat jako ty případy, (právní

---

36 Viz ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) a § 2 zákoníku práce.

37 Viz ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) a § 2 zákoníku práce.

38 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 322. ISBN 978-80-7400-186-4.

skutečnosti), kdy zaměstnanec z důvodů (objektivní i subjektivní povahy) uznaných právními předpisy, eventuálně sjednaných (např. v kolektivní smlouvě), nekoná práci, kterou by jinak v daný moment konat měl, a které zakládají určitá práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, tj. s nimiž právní předpisy spojují stanovené právní důsledky.<sup>39</sup>

### 3.1. Podstata a charakteristické rysy překážek výkonu práce

Překážky výkonu práce, jako právní skutečnosti, které nastávají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jsou v pracovněprávním vztahu obou účastníků vcelku běžným, převážně však nežádoucím jevem. Podstatou těchto překážek výkonu práce je právem uznaná nemožnost nebo obtížnost plnění základních pracovněprávních povinností<sup>40</sup> jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele.

Překážky výkonu práce mají řadu typických rysů. Jedním z nich je skutečnost, že překážky výkonu práce musí zasahovat do pracovní doby zaměstnance.<sup>41</sup> Tím zabraňují zaměstnanci plnit smluvní závazek<sup>42</sup> vůči zaměstnavateli, tj. vykonávat práci ve stanovené pracovní době. Tato zásada však neplatí ve všech případech překážek výkonu práce. Určitou dílčí úpravu, odchyloující se od výše uvedeného rysu, upravuje v § 317 zákoník práce. Jedná se o odchyloující se úpravu důležitých i jiných důležitých osobních překážek výkonu práce u zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. Při posuzování situací, kdy dochází k neplnění smluvního závazku zaměstnancem, musíme jasně rozlišit, zda se jedná o skutečnosti mající právem uznaný důvod, znamenající, že se jedná o překážky výkonu práce dle zákona, nebo že se jedná o skutečnosti bez právem uznaného důvodu. V takovém případě se nejedná o překážky výkonu práce, ale většinou o neomluvenou absenci.<sup>43</sup>

Dalším, neméně důležitým rysem je doba trvání překážky výkonu práce, tzn. její dočasnost. Při vzniku různých překážek výkonu práce, jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele, je předpoklad, že po určité době, tyto nežádoucí právní skutečnosti odezní a smluvní vztah obou účastníků bude v plném rozsahu práv a

---

39 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 323. ISBN 978-80-7400-186-4.

40 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 322. ISBN 978-80-7400-186-4.

41 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 322. ISBN 978-80-7400-186-4.

42 Viz ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

43 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 322. ISBN 978-80-7400-186-4

povinností pokračovat.

Různorodost překážek výkonu práce závisí na jejich vzniku. Ten může být zapříčiněn širokou plejádou nežádoucích vlivů počínaje osobními důvody zaměstnance a ekonomickou situací zaměstnavatele konče.<sup>44</sup> S růzností překážek výkonu práce je spojena i ochranná funkce pracovního práva, kdy neplnění smluvního závazku z důvodu překážky výkonu práce nesměřuje ke změně, případně k ukončení pracovněprávního vztahu, jako v případech trvalé či dlouhodobé nemožnosti plnit smluvní závazek, ale k dočasné suspenzi pracovního závazku, tzn. dočasného pozastavení smluvního závazku.<sup>45</sup>

V takových případech překážky výkonu práce bezesporu vyvolávají určité právní důsledky, tzn. zakládají určitá práva a povinnosti jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli.<sup>46</sup> Na straně zaměstnance se jedná o právo práci nekonat, ovšem bez práva na mzdu nebo plat za nevykonanou práci. Dále má právo na pracovní volno, v řadě případů i právo na náhradu mzdy nebo platu od zaměstnavatele, případně od jiného subjektu, pro který vykonával pracovní činnost. V neposlední řadě se jedná o možné právo na dávky sociálního zabezpečení<sup>47</sup> a zdravotního pojištění.<sup>48</sup> Na straně zaměstnavatele se jedná o právo práci zaměstnanci nepřidělovat, i povinnost zaměstnancem oznámenou a později doloženou nepřítomnost v práci omluvit a ve stanovených případech poskytnout pracovní volno i s náhradou mzdy nebo platu.<sup>49</sup>

### 3.2. Rozdělení překážek výkonu práce

Pro orientaci v posuzování právních skutečností jakými jsou překážky výkonu práce, si tyto můžeme rozčlenit na určité druhy, skupiny a podskupiny, a to podle různých kritérií a hledisek. Základním kritériem je suspenze smluvního závazku,<sup>50</sup> tzn. že překážky výkonu práce se mohou rozdělit podle toho, kterému z účastníků pracovního poměru vznikl důvod, který zapříčiňuje na straně zaměstnance práci nekonat a na straně zaměstnavatele práci nepřidělovat. Zákoník práce ve své osmé části rozděluje podle tohoto kritéria překážky výkonu práce v užším slova smyslu na dva základní druhy, které lze dále členit na jednotlivé skupiny a jim příslušející podskupiny.

---

44 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 322. ISBN 978-80-7400-186-4

45 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 322. ISBN 978-80-7400-186-4.

46 Viz ustanovení § 191-210 zákoníku práce.

47 Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

48 Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

49 Viz ustanovení § 191 zákoníku práce.

50 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 323. ISBN 978-80-7400-186-4.



Jedná se o:

- A. překážky v práci na straně zaměstnance (ustanovení § 191 - 206 ZPr)
1. důležité osobní překážky (ustanovení § 191 - 199 ZPr - díl 1)
    - a) důležité osobní překážky (ustanovení § 191 - 198 ZPr)
    - b) jiné důležité osobní překážky v práci (ustanovení § 199 ZPr)
  2. překážky v práci z důvodu obecného zájmu (ustanovení § 200 - 205 ZPr - díl 2)
    - a) výkon veřejné funkce (ustanovení § 201 ZPr)
    - b) výkon občanské povinnosti (ustanovení § 202 ZPr)
    - c) jiné úkony v obecném zájmu (ustanovení § 203 ZPr)
    - d) pracovní volno související s brannou povinností (ustanovení § 204 ZPr)
    - e) překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia (ustanovení § 205 ZPr)
- B. překážky v práci na straně zaměstnavatele (ustanovení § 207 - 210 ZPr)
1. prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (ustanovení § 207 ZPr)
  2. jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele (ustanovení § 208 - 210 ZPr)

Mnou výše uvedený způsob rozdělení překážek výkonu práce z hlediska suspenze smluvního závazku vychází ze samotné právní úpravy zákoníku práce. Z porovnání různých druhů členění překážek výkonu práce provedených jinými autory,<sup>51</sup> bylo mé představě nejbližší členění JUDr. Marcely Kubínkové. U ostatních autorů, s kterými jsem měla možnost se seznámit, bylo členění provedeno v jiném duchu a rozsahu, než jaká je má vlastní představa rozdělení překážek výkonu práce.

Dalším kritériem rozdělení překážek výkonu práce je náhrada mzdy nebo platu. Jedná se o poskytnutí nebo neposkytnutí náhrady mzdy či platu, případně jiného hmotného zabezpečení zaměstnanci v průběhu překážky výkonu práce na straně zaměstnance. Podle výše uvedeného<sup>52</sup> lze hovořit o:

- placených překážkách výkonu práce a
- neplacených překážkách výkonu práce

Dalším z možných hledisek rozdělení je doba trvání překážek výkonu práce. Toto hledisko lze uplatnit jak u překážek výkonu práce na straně zaměstnance, tak i u zaměstnavatele. Podle jejich doby trvání se jedná o:

---

51 KOSTADINOVÁ. Překážky v práci na straně zaměstnance. KOSTADINOVÁ, Ilona. *Akilda* [online]. 2008 [cit. 2012-03-18]. Dostupné z: <http://akilda.webnode.cz/odborne-clanky-k-pracovnepravni-tematice/prekazky-v-praci-na-strane-zamestnance/>

52 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 323. ISBN 978-80-7400-186-4.

- krátkodobé překážky výkonu práce a
- dlouhodobé překážky výkonu práce

Při členění překážek výkonu práce je možné se setkat v odborné literatuře i se členěním případů suspenze pracovního závazku, které právní úprava povoluje nebo zakazuje. Jedná se o tzv. suspenze legální a nelegální.<sup>53</sup>

V neposlední řadě můžeme rozdělit překážky výkonu práce dle pojetí významu té které právní skutečnosti a v obecné rovině je rozdělit na překážky výkonu práce v užším nebo širším slova smyslu.<sup>54</sup> Jedná-li se o právní skutečnosti, které jsou jako překážky výkonu práce přímo upraveny zákoníkem práce, případně ošetřeny nebo upraveny jinými právními předpisy, např. nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (dále též jen nařízení vlády č.590/2006 Sb.), jedná se o:

- překážky výkonu práce v užším slova smyslu

V opačném případě, kdy vzniklé situace jsou obsahově překážkám výkonu práce blízké, ale zákoník práce je přesto pod překážky výkonu práce nezahrnuje,<sup>55</sup> např. přestávka v práci na jídlo a oddech, dovolená, přestávka ke kojení,<sup>56</sup> období stávky dle zákona o kolektivním vyjednávání,<sup>57</sup> aj., z toho vyplývá, že při flexibilitě právní úpravy překážek výkonu práce a variabilního přístupu zaměstnavatele k těmto překážkám, k pracovnímu volnu, včetně různých benefitů pro své zaměstnance, např. sick days, personal days, lze hovořit o:

- překážkách výkonu práce v širším slova smyslu

### 3.3. Právní úprava překážek výkonu práce

Základním právním předpisem pracovního práva je zákoník práce, který ve své osmé části obsahuje právní úpravu překážek výkonu práce. Není ovšem jediným právním předpisem, který tuto problematiku řeší. Jedním z takových právních předpisů je například zákon č. 104/2000 Sb., o Státním fondu dopravní infrastruktury, ve znění pozdějších předpisů (dále též jen ZSFDI), který jako zvláštní předpis, považuje členství ve výboru Státního fondu dopravní infrastruktury za překážku výkonu práce z důvodu obecného zájmu. Dalším pramenem je i nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kde v jeho

53 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 323. ISBN 978-80-7400-186-4.

54 KOSTADINOVÁ. Překážky v práci na straně zaměstnance. KOSTADINOVÁ, Ilona. *Akilda* [online]. 2008 [cit. 2012-03-18]. Dostupné z: <http://akilda.webnode.cz/odborne-clanky-k-pracovnepravni-tematice/prekazky-v-praci-na-strane-zamestnance/>

55 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 323-324. ISBN 978-80-7400-186-4

56 Viz ustanovení § 88, § 211-223 a § 242 zákoníku práce.

57 Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

příloze je obsažen jmenovitě uvedený výčet jiných důležitých osobních překážek v práci. V neposlední řadě výčtu právních předpisů je třeba zmínit i zákon o kolektivním vyjednávání.<sup>58</sup> Tento právní předpis řeší mj. stávku a výluku, které jsou vyhlášovány v případech sporů o uzavírání kolektivních smluv, mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, zastoupenými odborovou organizací. V takovém případě se jedná o zvláštní druh překážek výkonu práce, které však nejsou zákoníkem práce zahrnuty mezi překážky výkonu práce.

Nezastupitelné místo má v právní úpravě jak překážek výkonu práce, tak především zákoníku práce jako celku, tzv. „velká novela zákoníku práce“, provedená zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, která nabývá účinnosti dnem 1. 1. 2012 (dále též jen velká novela ZPr). Tato velká novela ZPr však v právní úpravě překážek výkonu práce nezaznamenala zásadnějších změn. Významnější změny se promítly pouze v rozšíření poskytování náhrady odměny z dohody v prvním období dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, ve vyloučení dvojího postihu zaměstnance a ve zrušení povinnosti zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace, žádat úřad práce o vydání rozhodnutí ve věci částečné nezaměstnanosti.<sup>59</sup> Řada změn velké novely ZPr otevírá možnost podpory flexibility pracovněprávních vztahů, na druhé straně se však projevuje snaha o precizaci dikce jednotlivých ustanovení, u kterých z povahy vyplývá, že jde o normy kogentní,<sup>60</sup> od nichž se smluvní strany nemohou odchýlovat.

Právní úprava překážek výkonu práce je do určité míry flexibilní. Tato právní ohebnost vychází ze zásad, tak jako zákoník práce, „co není zakázáno, je dovoleno“, neboť samotný zákoník práce, potažmo i nařízení vlády č. 590/2006 Sb., stanoví ve své právní úpravě jen minimální rámce a standardy překážek výkonu práce. Z těchto důvodů vzniká možnost, především na straně zaměstnavatele, právními předpisy stanovený rozsah překážek výkonu práce rozšířit o další možné překážky výkonu práce, a to stanovením ve vnitřním předpise, dohodou v kolektivní smlouvě nebo v individuální smlouvě či dohodě se zaměstnancem.

Souběžně s těmito možnostmi může zaměstnavatel také dohodnout, případně stanovit poskytnutí náhrady mzdy či platu pro zaměstnance i nad rámec povinné právní

---

58 Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

59 SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 - s výkladem*. 13. vydání. Praha: GRADA publishing, a.s., 2011, s. 24. ISBN 978-80-247-4031-7.

60 Například: ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce

úpravy.<sup>61</sup> Na druhé straně, při vzniku překážek výkonu práce na straně zaměstnance, tu vzniká povinnost zaměstnanci vůči zaměstnavateli, řádně a pokud možno i včas oznámit překážku výkonu práce, prokázat její existenci včetně doby, případně předpokládané doby, jejího trvání.<sup>62</sup>

Flexibilita smluvního ujednání je do značné míry ohraničena právními normami a úpravami. V obecné rovině se od právní normy či úpravy mohou smluvní strany odchýlit jen v případech, které nejsou výslovně zákoníkem práce zakázány, nebo z povahy jeho ustanovení není zřejmé, že se od něj není možné odchýlit.<sup>63</sup> Od ustanovení, kterými se zpracovávají předpisy EU, a ustanovení kogentní povahy, uvedených v § 363 ZPr, je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.<sup>64</sup> To platí i v případě právní úpravou stanovených překážek výkonu práce. V právech a povinnostech pracovněprávních vztahů může dojít k odchýlné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem. K úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.<sup>65</sup> V žádném případě však nelze právními předpisy stanovené nároky zaměstnanců oklestit či omezit, a to ani vnitřním předpisem, individuální dohodou nebo kolektivní smlouvou. Ve výše uvedených případech je zaměstnavateli dána povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, atd. a v pracovněprávních vztazích vyžadovat dodržování zákazu jakékoliv diskriminace.<sup>66</sup>

Právní úprava dává zaměstnavatelům možnosti rozšířit stávající okruh překážek výkonu práce, cestou různých benefitů a úprav pro poskytování pracovního volna, zvyšovat náhradu mzdy či platu, a to až do výše průměrného výdělku, apod. Těmito opatřeními zaměstnavatelé v řadě případů mohou řešit stabilitu pracovního poměru a zamezit fluktuaci svých zaměstnanců. V některých otázkách, které jsou zaměřeny na odměňování zaměstnanců mzdou či platem a poskytování náhrady mzdy či platu při zákonem stanovených překážkách výkonu práce, nepanuje vždy shoda ani stejný názor. Příkladem může být názor, publikovaný v odborné literatuře,<sup>67</sup> který uvádí, že ti zaměstnavatelé, kteří odměňují odvedenou práci zaměstnance platem či mzdou, mají možnost, při zákonem stanovených překážkách výkonu práce, poskytovat pracovní

---

61 JAKUBKA, Jaroslav. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezů Ústavního soudu. Práce a mzda [online]. 2008, č. 10 [cit. 2012-03-26]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4045v5445-zprava-o-stavu-zakoniku-prace-po-nalezu-ustavniho-soudu/?search\\_query=%24issue%3D3168&search\\_results\\_page=2](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4045v5445-zprava-o-stavu-zakoniku-prace-po-nalezu-ustavniho-soudu/?search_query=%24issue%3D3168&search_results_page=2)

62 Viz ustanovení § 206 odst. 1 zákoníku práce.

63 Viz ustanovení § 4b odst. 1 zákoníku práce.

64 Viz ustanovení § 4b odst. 1 zákoníku práce.

65 Viz ustanovení § 4b odst. 2 zákoníku práce.

66 Viz ustanovení § 16 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

67 GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 194. ISBN 978-80-7380-243-1.

volno ve větším rozsahu, případně mohou rozšířit právními předpisy určitý vymezený okruh překážek výkonu práce, ale nemohou v těchto případech s ohledem na kogentní úpravu odměňování zaměstnanců poskytnout náhradu mzdy či platu. Odlišný názor na tuto problematiku má jiný autor,<sup>68</sup> který zastává názor, že i tito zaměstnavatelé mají možnost, v případě zvýšeného rozsahu pracovního volna v době zákonných překážek výkonu práce, případně při stanovení či sjednání dalších možných překážek výkonu práce, poskytovat pracovní volno včetně náhrady platu či mzdy proto, že kogentní právní úprava odměňování těchto zaměstnanců se vztahuje na způsob určení platu či mzdy, jejich složky a výši, nikoli však na poskytnutí náhrady platu či mzdy, která není složkou platu či mzdy. Osobně se přikláním k názoru, že zaměstnavatelé mohou poskytnout pracovní volno včetně náhrady platu či mzdy, a to i z toho důvodu, že ustanovení § 192 odst. 3 ZPr dává možnost zvýšení platu či mzdy v případě dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény až do výše průměrného redukovaného výdělku. Takovéto stanovení náhrady platu či mzdy zaměstnanci je většinou podmíněno ekonomickou stabilitou a stavem rozpočtu zaměstnavatele a je právně ošetřeno dohodou nebo vnitřním předpisem.

Právní úprava překážek výkonu práce se vztahuje nejen na zaměstnavatele a zaměstnance s uzavřeným základním pracovněprávním vztahem, ale také na zaměstnance, kteří pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti.<sup>69</sup> V souladu se zákoníkem práce se právě na tyto zaměstnance vztahují právní úpravy překážek výkonu práce na straně zaměstnavatele. Právní úpravy překážek výkonu práce se dále rozšiřují u zaměstnanců činných na základě dohody o pracovní činnosti, a to o právní úpravu důležitých osobních překážek v práci, které se na ně vztahují. Právo na jiné důležité osobní překážky výkonu práce je možné, pro tyto zaměstnance, sjednat jak v dohodě o pracovní činnosti, tak v kolektivní smlouvě, případně zaměstnavatelem stanovit ve vnitřním předpise.<sup>70</sup>

K dalším právním úpravám překážek výkonu práce bezesporu patří i právní úprava překážek výkonu práce na straně zaměstnanců, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.<sup>71</sup> Jak již bylo v předchozí kapitole 3.1. této

---

68 CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. *Zákoník práce v otázkách a odpovědích: dovolená, překážky v práci*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009, s. 134-135. ISBN 978-80-7357-496-3.

69 Viz ustanovení § 77 odst. 2 a 3 zákoníku práce.

70 Viz ustanovení § 77 odst. 3 zákoníku práce.

71 Viz ustanovení § 317 zákoníku práce.

práce uvedeno, jedním ze základních rysů překážek výkonu práce je jejich bezpodmínečný zásah do pracovní doby. V tomto případě je právní úprava překážek výkonu práce poněkud odlišná od zaměstnanců se stanovenou pracovní dobou. Na výše uvedené zaměstnance se nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostoje, přerušení práce způsobené nepřízní počasí a při jiných důležitých překážkách výkonu práce jim nepřísluší náhrada mzdy nebo platu. Výjimku tvoří svatba, úmrtí rodinného příslušníka a přestěhování v zájmu zaměstnavatele. V případě, jde-li o náhradu mzdy nebo platu zaměstnanci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen učinit.<sup>72</sup>

### 3.4. Stávka a výlučka jako zvláštní druhy překážek výkonu práci

Jestliže se hovoří o překážkách výkonu práce, je nutné zmínit i ty okolnosti, které se za překážky výkonu práce považují, avšak nejsou upraveny zákoníkem práce. Takové okolnosti, na základě kterých dochází k dočasnému přerušení či zastavení výkonu práce, tvoří zvláštní druh překážek výkonu práce, kterými jsou stávka a výlučka.<sup>73</sup> Jednotlivá ustanovení upravující stávku<sup>74</sup> a výlučku,<sup>75</sup> jsou obsažena v zákoně o kolektivním vyjednávání. Podle výše uvedeného zákona mohou tyto zvláštní typy překážek výkonu práce nastat v případě kolektivního sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Výjimkou je tzv. solidární stávka.<sup>76</sup>

Právo na stávku se řadí mezi ústavně zaručená práva a je upraveno mnohými mezinárodními smlouvami, které jsou pro Českou republiku závazné. Jsou jimi např. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech nebo Evropská sociální charta. Právo na stávku se řadí do skupiny práv hospodářských, sociálních a kulturních a jako takové je upraveno v čl. 27 odst. 4 LZPS a zaručeno zákonem stanovenými podmínkami. Právo na stávku však nepřísluší soudcům, prokurátorům,<sup>77</sup> příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů.<sup>78</sup> Dle tohoto ustanovení lze právo na stávku chápat jako určité kolektivní právo, příslušející pouze kolektivu zaměstnanců, který ho může uskutečňovat prostřednictvím odborové organizace, a které připouští stávku i z jiného důvodu, než je spor o uzavření kolektivní

72 Viz ustanovení § 317 písm. a) a b) zákoníku práce.

73 Viz ustanovení § 16 a 27 zákona o kolektivním vyjednávání.

74 Viz ustanovení § 16 - 21 zákona o kolektivním vyjednávání.

75 Viz ustanovení § 27 - 31 zákona o kolektivním vyjednávání.

76 Viz ustanovení § 16 odst. 3 zákona o kolektivním vyjednávání.

77 Z logiky věci se výraz „prokurátor“ nahradí výrazem „státní zastupitel“, neboť ustanovení § 45 zákona č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 60/1965 Sb., o prokuratuře, ve znění pozdějších předpisů.

78 Viz čl. 27 odst. 4 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

smlouvy. Z výše uvedeného a na základě judikatury<sup>79</sup> vyplývá, že cílem vyhlášení takovéto stávky však musí být ochrana hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců u jejich zaměstnavatele.

Stávku lze charakterizovat jako překážku výkonu práce na straně zaměstnance, při které dochází k částečnému nebo úplnému přerušení nebo znemožnění práce. V případě, kdy je zaměstnanec účastníkem stávky, o které soud nerozhodl, že je nezákonná, se jedná o omluvenou absenci zaměstnance v práci, bez náležitosti na mzdu nebo náhradu mzdy. V opačném případě, účastní-li se zaměstnanec stávky, o jejíž nezákonnosti již bylo soudem pravomocně rozhodnuto, se jedná o neomluvenou absenci zaměstnance v práci.<sup>80</sup> Stávka může představovat překážku výkonu práce i na straně zaměstnavatele, jestliže v důsledku stávky dochází k nemožnosti zaměstnavatele plnit své povinnosti, tj. přidělovat práci zaměstnanci, který se sám stávky neúčastní. V takovém případě náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.<sup>81</sup>

Pro dodržení určité rovnováhy při kolektivním vyjednávání, přiznává zákonná úprava zaměstnavatelům možnost využít, jako krajního prostředku vyjednávání, výluku. Jedná se o překážku výkonu práce na straně zaměstnavatele, která způsobuje částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem. Pro vyhlášení výluky, její zákonnost a nezákonnost platí obdobné podmínky, jaké jsou stanoveny pro stávku. Na rozdíl od stávky, kdy zaměstnancům, pokud jsou účastníky stávky, nepřísluší náhrada mzdy, mají zaměstnanci, vůči kterým je výluka uplatněna, nárok na náhradu mzdy ve výši poloviny průměrného výdělku. Jedná-li se však o případ nezákonné výluky, o které již bylo soudem pravomocně rozhodnuto, náleží zaměstnancům náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.<sup>82</sup>

O ukončení těchto překážek výkonu práce rozhoduje, v případě stávky, odborová organizace, která stávku vyhlásila nebo rozhodla o jejím zahájení, v případě výluky, rozhoduje zaměstnavatel, který ji vyhlásil.<sup>83</sup>

---

79 Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001.

80 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 546. ISBN 978-80-7400-186-4.

81 Viz ustanovení § 22 odst. 4 zákona o kolektivním vyjednávání.

82 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 547. ISBN 978-80-7400-186-4.

83 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 547. ISBN 978-80-7400-186-4.

#### 4. Překážky výkonu práce na straně zaměstnance

Pokusím se v této kapitole rozebrat a vysvětlit jeden z marginálních bodů této diplomové práce, který se z laického pohledu jeví jako jednoduchý a jasný, pak z pohledu právního tomu tak jednoznačně není. Tuto problematiku řeší řada právních předpisů a norem, kde jako jeden z hlavních předpisů je nutno uvést zákoník práce, na jejichž právní úpravě a zpracování se podílela a podílí řada renomovaných právních odborníků, a to zejména z oblasti pracovního práva a mezinárodního práva.

K tomu, aby bylo vůbec možné hovořit o překážkách výkonu práce, je nutné vycházet z předpokladu, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dochází při výkonu závislé práce,<sup>84</sup> která může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, tzn. v pracovním poměru či na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr,<sup>85</sup> není-li upravena jiným zvláštním právním předpisem<sup>86</sup>, ke vzniku pracovněprávních vztahů, které zabezpečují oběma smluvním stranám jejich práva a povinnosti. Od okamžiku uzavření pracovního poměru vzniká zaměstnanci ze zákona základní povinnost. Ta je upravena zákoníkem práce, kdy zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele vykonávat práce, a to osobně podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době.<sup>87</sup> Dále je zaměstnanec povinen dodržovat povinnosti vyplývající mu z pracovního poměru. Jednou z dalších základních povinností zaměstnance je, v souladu s ustanovením § 81 odst. 3 ZPr a v souladu s dobou určenou zaměstnavatelem, být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny. Další možné základní i jiné povinnosti zaměstnance jsou uvedeny v ustanovení § 301 až § 304 ZPr. Základní povinnosti zaměstnance jsem zde uvedla jen proto, abychom si uvědomili, že určité skutečnosti bránící plnění povinnosti výkonu práce, nebo jeho znemožnění ze strany zaměstnance, které jsou ovšem právními předpisy, popřípadě zaměstnavatelem uznané, lze právně kvalifikovat jako překážky výkonu práce na straně zaměstnance.

Zákoník práce ve své osmé části rozděluje překážky výkonu práce na straně zaměstnance do dvou základních skupin.

---

84 Viz ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce.

85 Viz ustanovení § 3 zákoníku práce.

86 Například zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů; zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, případně zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávních celků a o změně některých zákonů.

87 Viz ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.



- 1) Důležité osobní překážky (ustanovení § 191 - 199 ZPr)
- 2) Překážky v práci z důvodu obecného zájmu (ustanovení § 200 - 205 ZPr)

Uvedené rozdělení<sup>88</sup> plně koresponduje s přehledným tříděním překážek výkonu práce na straně zaměstnance, publikované JUDr. Marcelou Kubínkovou, která pro třídění vycházela z pojetí překážek výkonu práce na straně zaměstnance v užším slova smyslu.<sup>89</sup>

Jedním z dalších možných dělení překážek výkonu práce je například rozdělení důležitých osobních překážek výkonu práce na straně zaměstnance na skupiny, podle jemu vzniklého nároku.<sup>90</sup> Do této skupiny lze zařadit překážky:

- 1) při kterých zaměstnanci nevzniká nárok na náhradu mzdy či platu, ale je po dobu pracovního volna z titulu těchto překážek výkonu práce, hmotně zajištěn dávkou od jiného subjektu, např. dávkou sociálního zabezpečení,
- 2) na základě kterých vzniká zaměstnanci nárok na náhradu mzdy či platu,
- 3) z důvodu kterých zaměstnanci přísluší pouze nárok na pracovní volno, avšak bez náhrady mzdy nebo platu.

Jiným možným dělením je členění podle toho, zda:

- 1) v případě takové překážky výkonu práce vzniká zaměstnavateli povinnost poskytovat zaměstnanci pracovní volno nebo
- 2) je zaměstnavatel k výše uvedenému pouze oprávněn.<sup>91</sup>

Ze společného ustanovení<sup>92</sup> o překážkách v práci na straně zaměstnance, vyplývá povinnost zaměstnance k zaměstnavateli, včas požádat o poskytnutí pracovního volna je-li překážka výkonu práce zaměstnanci předem známa. Pro ujasnění jako příklad uvádím předem plánovaný lékařský zákrok (operace - potvrzený objednávací operační list), nebo účast na úředním jednání s předvoláním (soudní obsílka). V opačném případě, kdy zaměstnanci není předem známa překážka výkonu práce je zaměstnanec povinen neprodleně uvědomit zaměstnavatele o překážce výkonu práce a o předpokládané době jejího trvání. Jako příklad mohu uvést náhlé onemocnění, úraz či havárie znemožňující účast zaměstnance na pracovní činnosti. Došlo-li ke vzniku překážky výkonu práce na straně zaměstnance, je zaměstnanec povinen,<sup>93</sup> prokázat

---

88 Podrobné rozdělení je uvedeno v kapitole 3.2. Rozdělení překážek výkonu práce.

89 KOSTADINOVÁ, Ilona. Překážky v práci na straně zaměstnance aneb jak se správně vypořádat s nepřítomností pracovníků v zaměstnání - česká právní úprava, komparace s německou právní úpravou a návrhy de lege ferenda. Zdravotnické fórum. 2012, č. 3, s. 19-35. ISSN 1804-9664.

90 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4 doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 330. ISBN 978-80-7400-186-4.

91 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4 doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 330. ISBN 978-80-7400-186-4.

92 Viz ustanovení § 206 odst. 1 zákoníku práce.

93 Viz ustanovení § 206 odst. 2 zákoníku práce.

zaměstnavateli tuto překážku výkonu práce. O způsobu, jakým má být nastalá překážka výkonu práce zaměstnancem prokázána, ustanovení zákoníku práce mlčí. V praktickém životě se tak lze setkat s prokazováním překážky výkonu práce předkládáním potřebného potvrzení ze strany zaměstnance. Jako příklad bych uvedla potvrzení od ošetřujícího lékaře o dočasné pracovní neschopnosti, úmrtní list, předvolání k soudu, atd. K ulehčení prokazovací povinnosti zaměstnance stanovil zákoník práce taktéž povinnost všem právnickým a fyzickým osobám poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost v tomto prokazování.<sup>94</sup> Jedná se především o vstřícné jednání při vystavování potřebných potvrzení apod. Jsem přesvědčena, že v neposlední řadě záleží také na zaměstnavateli, neboť ten sám může stanovit způsob, jakým má zaměstnanec jím uvedenou překážku výkonu práce prokázat. Zároveň v rámci flexibility právní úpravy překážek výkonu práce má zaměstnavatel možnost určit interními předpisy, případně dojednat cestou kolektivní smlouvy další varianty možných situací, které budou nadále považovány za překážky výkonu práce na straně zaměstnance.<sup>95</sup> Při realizaci požadavku zaměstnance o poskytnutí pracovního volna dochází v řadě případů k poskytnutí pracovního volna na základě dohody uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dojde-li při této dohodě k určitému odklonu od zákonem stanovené úpravy či normy, pak k tomu může dojít jedině ve prospěch zaměstnance a ne naopak, tedy v jeho neprospěch.<sup>96</sup>

V praxi řada zaměstnavatelů, láká nové zaměstnance a motivuje stávající pracovníky poskytováním různých druhů benefitů. Jedním z možných benefitů, které jsou v současné době praktikovány a které jsou spojeny i s otázkou poskytování pracovního volna zaměstnavatelem, jsou tzv. personal days (osobní dny, dny osobního volna). Jedná se zpravidla o 1 až 2 dny pracovního volna v roce pro zaměstnance, kteří si potřebují zařídit osobní věci na úřadech. Dalším z praktikovaných benefitů v oblasti pracovního volna jsou tzv. sick days (zdravotní volno, den v nemoci). Zpravidla se jedná o pracovní volno, které zaměstnavatel nabízí zaměstnancům jako možnost zůstat určitý počet (obvykle 3 až 5) dní doma z důvodu náhlé zdravotní indispozice, nevolnosti či při vzniku nemoci jako takové na jejím počátku, bez nutnosti doložení lékařského potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti.<sup>97</sup>

S problematikou překážek výkonu práce je bezprostředně spjata i potřeba

---

94 Viz ustanovení § 206 odst. 2 zákoníku práce.

95 SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 – s výkladem*. 13. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2011, s. 24. ISBN 978-80-247-4031-7.

96 Viz ustanovení § 4b odst. 1 zákoníku práce.

97 Víte, co jsou to „sick days“, „personal days“ nebo cafeteria a jak tyto pojmy souvisí se zaměstnáním?. NOVÁKOVÁ, Michaela. Grafton Recruitment [online]. 2012 [cit. 2012-03-26]. Dostupné z: <http://www.grafton.cz/novinky/vite-co-jsou-to-sick-days-personal-days-nebo-cafeteria-a-jak-tyto-pojmy-souvisi-se-zamestnanim.html>

poukázat na nutnost jednoznačného a důsledného rozlišení překážek výkonu práce na straně zaměstnance od neomluvené absence zaměstnance v pracovním procesu. Za omluvené absence zaměstnance v pracovním procesu lze považovat nejen situace, které jsou právními předpisy uznané, případně uznané zaměstnavatelem, ale i situace, kdy zaměstnanec zaviněně promešká část nebo celou směnu z důvodu, který lze považovat na pracovišti zaměstnance, s přihlédnutím ke všem okolnostem vzniklé situace, za omluvitelný.<sup>98</sup> Jako příklad bych mohla uvést uvíznutí zaměstnance ve výtahu. Nejedná-li se o objekt zaměstnavatele, měl by zaměstnanec vzniklou situaci doložit potvrzením. V opačném případě, kdy zaměstnanec neprokáže zaměstnavateli, a to ani dodatečně, vzniklou překážku výkonu práce, případně kdy danou situaci mohl řešit v mimopracovní době, se jedná o neomluvenou absenci, avšak za podmínky, že ji zaměstnavatel jako neomluvenou absenci kvalifikuje. V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, určuje zaměstnavatel, zda se jedná o neomluvené zameškání práce až po projednání s touto odborovou organizací.<sup>99</sup> To platí i tehdy, jedná-li se o zaměstnance, který není odborově organizován. V takovém případě za zaměstnance jedná odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.<sup>100</sup>

Novelizací zákoníku práce, tzv. velkou novelou ZPr,<sup>101</sup> došlo i k úpravě ustanovení § 348 odst. 3 ZPr vložím výrazu „po projednání“ do původního textu, čímž se změnil, jak se osobně domnívám, charakter tohoto odstavce ve prospěch zaměstnavatele. Nynější podoba textu<sup>102</sup> vyřešila diskutovaný problém, že bez udělení souhlasu odborové organizace, nemohl dříve zaměstnavatel neomluvené zameškání práce zaměstnancem určit jako neomluvenou absenci.

Následkem neomluvené absence zaměstnance může být jak finanční postih zaměstnance, tak i možné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

#### **4.1. Důležité osobní překážky výkonu práce**

Jestliže bych chtěla v obecné rovině provést určitou charakteristiku důležitých osobních překážek výkonu práce na straně zaměstnance, případně určit jejich společné znaky, potom se přikláním k názoru, že tyto důležité osobní překážky výkonu práce

---

98 Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 8. srpna 1995, sp. zn. 6 Cdo 210/1994.

99 Viz ustanovení § 348 odst. 3 zákoníku práce.

100 Viz ustanovení § 286 odst. 6 zákoníku práce.

101 Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

102 Viz ustanovení § 348 odst. 3 zákoníku práce.

spojuje péče o zdraví samotného zaměstnance nebo osob jemu blízkých.<sup>103</sup> V pořadí druhým takovým možným společným znakem těchto důležitých osobních překážek výkonu práce je možnost jejich začlenění do skupiny překážek výkonu práce při nichž zaměstnanci nenáleží, s výjimkou časového období prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 prvních 21 kalendářních dnů, ve zbyvajících částech této práce budu respektovat tuto právní úpravu, po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, náhrada mzdy či platu, ale zaměstnanec je, po dobu pracovního volna na základě těchto překážek výkonu práce, hmotně zajištěn dávkou od jiného subjektu, např. dávkou nemocenského pojištění,<sup>104</sup> nebo dávkou sociálního zabezpečení,<sup>105</sup> pokud splnil podmínky dané pro výplatu těchto dávek,<sup>106</sup> které jsou stanoveny zvláštními právními předpisy. Pro upřesnění jen dodávám, že otázku dočasné pracovní neschopnosti řeší zvláštní právní předpis<sup>107</sup> a také i karanténa musí být nařízena podle zvláštního právního předpisu.<sup>108</sup> V neposlední řadě lze takovým možným společným znakem uznat skutečnost, že v případě vzniku těchto důležitých osobních překážek výkonu práce, je povinností zaměstnavatele omluvit vzniklou absencí zaměstnance v pracovním procesu po dobu trvání těchto výše uvedených překážek, a to i v případě, kdy zaměstnanec z vážných důvodů splní oznamovací povinnost vůči zaměstnavateli dodatečně, až po skončení důležité osobní překážky výkonu práce, včetně prokázání její existence a doby trvání. Právě existence a doba trvání překážky výkonu práce je rozhodujícím faktorem pro vyhodnocení vzniklé absence zaměstnance v pracovním procesu.<sup>109</sup> Zaměstnavatel současně s omluvením absence poskytne zaměstnanci bez zbytečného zvažování pracovní volno, neboť samotné poskytnutí pracovního volna, při vzniku důležitých osobních překážek výkonu práce, nezávisí na úvaze zaměstnavatele poskytnout či neposkytnout pracovní volno, protože zaměstnanec, vycházím-li z povahy těchto důležitých osobních překážek výkonu práce, nemusí a mnohdy ani nemůže, požádat předem o poskytnutí pracovního volna, ale je povinen existenci této důležité osobní překážky výkonu práce prokázat.<sup>110</sup>

Výčet těchto důležitých osobních překážek výkonu práce je obsažen v ustanovení § 191 ZPr a jedná se o následující překážky výkonu práce:

---

103 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4 doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 330. ISBN 978-80-7400-186-4.

104 Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

105 Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění.

106 Viz ustanovení § 192 odst. 1 zákoníku práce.

107 Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

108 Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.

109 Rozsudek NS České republiky ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4200/2009.

110 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4 doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 331. ISBN 978-80-7400-186-4.

- dočasná pracovní neschopnost a karanténa
- mateřská a rodičovská dovolená
- ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti<sup>111</sup> z důvodu nemoci nebo úrazu
- péče o dítě mladšího 10 let, pokud nemůže být ze závažných důvodů v péči školského zařízení nebo zvláštního dětského zařízení
- péče o dítě mladší 10 let, pokud o dítě nemůže pečovat fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje a která se podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

Mimo výše uvedené důležité osobní překážky výkonu práce, jsou v zákoníku práce uvedeny i jiné důležité osobní překážky výkonu práce.<sup>112</sup> S touto problematikou jiných důležitých osobních překážek výkonu práce se budu blíže zabývat v následující podkapitole této práce.

#### **4.1.1. Dočasná pracovní neschopnost a karanténa**

Jak již jsem se v předcházející kapitole zmínila, dočasná pracovní neschopnost a karanténa jako důležité osobní překážky výkonu práce na straně zaměstnance jsou, v souladu s ustanovením § 191 ZPr, jako absence zaměstnance v pracovní činnosti, zaměstnavatelem omluveny, a to po dobu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, kterou řeší zvláštní právní předpis<sup>113</sup> nebo po dobu jemu nařízené karantény podle zvláštního právního předpisu.<sup>114</sup> Pro další podrobnější rozbor výše uvedené problematiky dočasné pracovní neschopnosti a karantény, jako důležitými osobními překážkami výkonu práce, je třeba nejprve vysvětlit, co tyto pojmy vlastně znamenají.

Dočasná pracovní neschopnost je situace (zdravotní stav), kdy zaměstnanec (pojištěnec) z důvodu zdravotních problémů a komplikací spočívající v poruše zdraví, nebo z jiného zdravotního, zákonem stanoveného důvodu nemůže vykonávat dosavadní pojištěnou činnost (práci), a pokud taková porucha trvá déle než 180 kalendářních dní, i jinou než dosavadní pojištěnou činnost.<sup>115</sup> Za nejčastější důvody dočasné pracovní neschopnosti považují především úrazy, nemoc, přijetí zaměstnance do ústavní péče nebo poskytnutí úplné lázeňské péče. Dočasná pracovní neschopnost zaměstnance

<sup>111</sup> Viz ustanovení § 115 občanského zákoníku.

<sup>112</sup> Viz ustanovení § 199 zákoníku práce.

<sup>113</sup> Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>114</sup> Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.

<sup>115</sup> Viz ustanovení § 55 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

(pojištění), vykonávajícího několik pojištěných činností, je posuzována ošetřujícím lékařem, a to pro každou pojištěnou činnost samostatně.<sup>116</sup> Rozhodovat ve věcech dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, nebo potřeby ošetřování nebo péče, je oprávněn ošetřující lékař.<sup>117</sup> Jedná-li se o ošetřujícím lékařem uznanou dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance vykonávat pracovní činnost podle smluvního ujednání, vzniká na straně zaměstnavatele povinnost, omluvit absenci zaměstnance v pracovním procesu a uznat uvedenou dočasnou pracovní neschopnost, jako překážku výkonu práce na straně zaměstnance.

Karanténa je dočasná izolace od okolí jako ochrana proti zavlečení nebo šíření nakažlivých chorob u osob podezřelých z nakažlivé nemoci, u nichž se však, na rozdíl od izolace, její příznaky neprojeví.<sup>118</sup> Jedná se o omezení aktivit zdravé fyzické osoby, která byla během inkubační doby ve styku s infekčním onemocněním nebo pobývala v ohnisku nákazy, a lékařské vyšetřování takové fyzické osoby s cílem zabránit přenosu infekčního onemocnění v období, kdy by se toto onemocnění mohlo šířit.<sup>119</sup> Brání-li výše uvedené zákazy, omezení nebo nařízení zaměstnanci ve výkonu sjednané pracovní činnosti, vzniká na straně zaměstnavatele povinnost, omluvit absenci zaměstnance v pracovním procesu a uznat uvedenou karanténu, jako překážku výkonu práce na straně zaměstnance.

Jestliže u zaměstnance vznikla situace, kdy byl ošetřujícím lékařem uznán dočasně práce neschopným nebo mu byla nařízena karanténa, přísluší mu od zaměstnavatele po dobu prvních 21 kalendářních dnů, trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy nebo platu ve výši 60% průměrného (redukovaného) výdělku<sup>120</sup>, a to za předpokladu, že zaměstnanec ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény splňuje podmínky nároku na nemocenské v souladu s předpisy o nemocenském pojištění.<sup>121</sup> Tato náhrada mzdy nebo platu nesmí ovšem překročit průměrný výdělek zaměstnance ani v případě, že zaměstnavatel ve vnitřním předpise stanoví, nebo cestou kolektivní smlouvy dohodne vyšší částku náhrady mzdy nebo platu, než je stanovena zákonem.<sup>122</sup> Stejná situace může nastat i u zaměstnance, který pracuje pro zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti. Tomuto zaměstnanci bude, za stejných podmínek jako zaměstnanci v pracovním

---

116 Viz ustanovení § 55 odst. 3 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

117 Viz ustanovení § 54 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

118 Viz ustanovení § 2 odst. 6 písm. a) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.

119 Viz ustanovení § 2 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, a v souvislosti i ustanovení § 347 odst. 4 zákoníku práce.

120 Viz ustanovení § 192 odst. 2 zákoníku práce.

121 Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

122 Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

poměru náležit, po dobu prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, náhrada odměny z dohody. Z tohoto důvodu, pro případ poskytování náhrady odměny z dohody, je zaměstnavatel povinen stanovit zaměstnanci, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti, rozvržení jeho pracovní doby do směn. Toto rozvržení pracovní doby musí být zaměstnavatelem, pro tento účel, určeno předem.<sup>123</sup> Zaměstnanci, který vykonává pro zaměstnavatele práci na základě dohody o provedení práce, náhrada odměny z dohody nepřísluší, neboť tato forma dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nezakládá účast na nemocenském pojištění. Má-li zaměstnanec za pracovní den, v němž mu vzniklo nebo zaniklo právo na náhradu mzdy nebo platu, také právo na mzdu nebo plat za část pracovní doby, přísluší mu za tento den jen poměrný díl náhrady mzdy nebo platu připadající na tu část pracovní doby, za kterou mu nenáleží mzda nebo plat.<sup>124</sup> Uplatňovat nárok na mzdu může zaměstnanec, který osobně, ve stanovené pracovní době, v místě sjednaném pracovní smlouvou a podle pokynů zaměstnavatele, vykonává pracovní činnost v době, kdy už byl ošetřujícím lékařem uznán dočasně práce neschopným. V tomto případě nepřísluší, v souladu s rozhodnutím Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2005, zaměstnanci jiná náhrada mzdy nebo platu ani nemocenské.<sup>125</sup>

Po dobu prvních 21 kalendářních dnů, trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy nebo platu náleží zaměstnanci pouze za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny a za svátky, za které zaměstnanci jinak přísluší náhrady mzdy nebo platu, případně za které se mu mzda nebo plat nekrátí, pokud v jednotlivých stanovených dnech splňuje podmínky nároku na výplatu nemocenského. Nastane-li situace, kdy je zaměstnanci nařízena karanténa, potom mu přináleží náhrada mzdy nebo platu ihned od prvního dne karantény. Na rozdíl od karantény, zaměstnanci, který byl ošetřujícím lékařem uznán dočasně práce neschopným, nevzniká nárok na náhradu mzdy nebo platu, případně náhradu odměny z dohody o pracovní činnosti za první 3 neodpracované pracovní nikoliv kalendářní dny dočasné pracovní neschopnosti, nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn.<sup>126</sup> Jedná se o tzv. karenční (čekací) dobu.<sup>127</sup> Z toho vyplývá, že za 25 a každou další následující neodpracovanou hodinu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu a to i v případě,

---

123 Viz ustanovení § 194 zákoníku práce.

124 Viz ustanovení § 192 odst. 2 zákoníku práce.

125 Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. dubna 2005, sp. zn. 21 Cdo 1688/2004.

126 Viz ustanovení § 192 odst. 2 zákoníku práce.

127 Karenční doba nebo karenční lhůta (z lat. carere= „chybět“) je časové období, kdy sice již nastala určitá rozhodná právní skutečnost, avšak právní norma stanoví, že následky této právní skutečnosti se uplatní až po uplynutí další pevně stanovené lhůty. Viz Karenční lhůta. Iuridictum encyklopedie o právu [online]. 2010 [cit. 2012-03-26]. Dostupné z: [http://iuridictum.pecina.cz/w/Karen%C4%8Dn%C3%AD\\_lh%C5%AFta](http://iuridictum.pecina.cz/w/Karen%C4%8Dn%C3%AD_lh%C5%AFta)

bude-li se jednat o náhradu mzdy za dobu, kterou zaměstnanec nemohl odpracovat ve 3 dnech (směně) dočasné pracovní neschopnosti.<sup>128</sup> V otázce poskytování náhrady mzdy nebo platu za neodpracované, zaměstnavatelem určené směny, přesněji řečeno za souhrn zaměstnancem neodpracovaných hodin, je potřeba učinit taková opatření, která odstraní znevýhodnění a zajistí rovnost v počtu neodpracovaných proplácených hodin mezi zaměstnanci s osmihodinovou směnou a zaměstnanci s delší než osmihodinovou směnou. Jedním z takových opatření je právě výše uvedená poslední část druhé věty ustanovení § 192 odst. 1 ZPr, která byla, oproti předcházející úpravě, nově vložena do zákoníku práce.<sup>129</sup> Tímto opatřením se eliminuje znevýhodnění zaměstnanců s delší jak osmihodinovou směnou, kteří by neměli propláceno v prvních 3 neodpracovaných dnech více hodin, než by bylo propláceno u zaměstnanců s osmihodinovou směnou. Při kratších než osmihodinových směnách nepřísluší zaměstnanci, za dobu prvních 3 neodpracovaných směn, náhrada mzdy nebo platu, a to bez ohledu na počet neodpracovaných hodin. V tomto případě lze využít možnosti uzavření dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Další možností je, že zaměstnavatel může stanovit ve vnitřním předpise nebo dohodnout v kolektivní smlouvě, že náhrada platu nebo mzdy bude zaměstnanci poskytnuta i za tyto 3 neodpracované dny.<sup>130</sup> Zároveň je však potřeba zdůraznit, že výše náhrady mzdy nebo platu nesmí přesáhnout výši průměrného výdělku.<sup>131</sup>

Nastane-li situace, kdy den, ve kterém byl ošetřujícím lékařem zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, nebo mu byla nařízena karanténa, je pro zaměstnance i dnem již odpracované směny, potom stanovených prvních 21 kalendářních dnů pro poskytování náhrady mzdy nebo platu zaměstnanci od zaměstnavatele se počítá až od kalendářního dne, který následuje po dni uznání. V případě však, že zaměstnanec má v den uznání dočasné pracovní neschopnosti nebo v den nařízení karantény, odpracováno jen určitou část směny, potom stanovených prvních 21 kalendářních dnů pro poskytování náhrady mzdy nebo platu zaměstnanci od zaměstnavatele se počítá od tohoto kalendářního dne, tzn. včetně dne uznání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény.<sup>132</sup> V případě, že v průběhu dočasné

---

128 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4 doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 332. ISBN 978-80-7400-186-4.

129 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4 doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 332. ISBN 978-80-7400-186-4. Jedná se o výňatek „nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn.“

130 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4 doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 333. ISBN 978-80-7400-186-4.

131 ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k I. I. 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 314-319. ISBN 978-80-7263-713-3.

132 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4 doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 333. ISBN 978-80-7400-186-4.



pracovní neschopnosti zaměstnance nebo v průběhu jemu nařízené karantény, kdy zaměstnanec pobírá v prvních 21 kalendářních dnech poskytovanou náhradu mzdy nebo platu od zaměstnavatele, vzniknou další jiné překážky výkonu práce na straně zaměstnance, např. svatba v rodině, úmrtí v rodině, atd., nepřísluší už tomuto zaměstnanci žádná jiná náhrada mzdy nebo platu za tyto jiné překážky výkonu práce.<sup>133</sup> Z logiky věci a v souladu s ustanovením § 192 odst. 1 ZPr lze konstatovat, že souběh jednotlivých náhrad mzdy nebo platu je vyloučen.<sup>134</sup> Podobně je tomu i v situaci, pokud by v období prvních 21 kalendářních dnů dočasná pracovní neschopnosti či karantény, zaměstnanci vznikl nárok na nemocenskou,<sup>135</sup> nebo peněžitou pomoc v mateřství.<sup>136</sup> V takovém případě náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci nepřísluší. Zrcadlovým efektem této situace jsou případy, které z důvodu dočasně pracovní neschopnosti či karantény, zabraňují zaměstnanci osobně pečovat o dítě, o které se tak musí postarat a potřebnou péči zajistit jiná fyzická případně právnická osoba. V tomto případě se přerušuje vyplácení peněžitě pomoci v mateřství<sup>137</sup> a zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy nebo platu od zaměstnavatele.

Trvá-li dočasná pracovní neschopnost zaměstnance nebo karanténa déle jak 21 kalendářních dnů, vzniká následujícím 22 kalendářním dnem zaměstnanci nárok na dávku nemocenského pojištění, kterou bude nadále zabezpečen. Podpůrčí doba u nemocenského tak začíná 22 kalendářním dnem trvání dočasně pracovní neschopnosti či karantény a končí dnem, jímž končí dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa, pokud nárok na nemocenskou trvá až do tohoto dne. Podpůrčí doba však může trvat maximálně 380 kalendářních dnů ode dne vzniku dočasně pracovní neschopnosti nebo karantény, není-li zákonem stanoveno jinak.<sup>138</sup> Do této maximální hranice podpůrčí doby se započítává i délka doby předcházejících dočasných pracovních neschopností, pokud nastaly v období 380 kalendářních dnů před vznikem současné dočasně pracovní neschopnosti. Výjimkou jsou jen případy, kdy pracovní (pojištěná) činnost byla trvale vykonávána minimálně po dobu 190 kalendářních dnů od ukončení poslední dočasně pracovní neschopnosti.<sup>139</sup>

Na rozdíl od náhrady mzdy nebo platu za neodpracované hodiny (směny) po dobu prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasně pracovní neschopnosti či karantény,

---

133 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 333. ISBN 978-80-7400-186-4.

134 Viz ustanovení § 192 odst. 1 zákoníku práce.

135 Viz ustanovení § 23 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

136 Viz ustanovení § 32 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

137 Viz ustanovení § 36 odst. 1 písm. c) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

138 Viz ustanovení § 23 a § 26 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

139 Viz ustanovení § 26 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

která činí, jak již bylo výše uvedeno, 60% průměrného (redukovaného) výdělku, se dávka nemocenské vyplácí za kalendářní dny doby trvání dočasné pracovní neschopnosti či karantény počínaje 22 kalendářním dnem od uznání dočasné pracovní neschopnosti nebo od nařízení karantény, a to ve výši 60% denního vyměřovacího základu. Jestliže však si zaměstnanec přivodí dočasnou pracovní neschopnost z vlastní viny, potom výše vyplácené nemocenské za kalendářní den představuje 50% výše nemocenského.<sup>140</sup> V těchto případech se bude snižovat o polovinu také i náhrada mzdy nebo platu za dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance.

Po celou dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, jako překážky výkonu práce na straně zaměstnance, jsou pro zaměstnance (pojištěnce) právním předpisem<sup>141</sup> stanovena určitá práva a povinnosti. Hlavní, můžeme říci základní povinností zaměstnance, je dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, který je, při vzniku dočasné pracovní neschopnosti, stanovený ošetřujícím lékařem, který ho může, na základě změny zdravotního stavu zaměstnance, taktéž upravit či změnit. Celkový rozsah režimu dočasně práce neschopného pojištěnce je stanoven zvláštním právním předpisem.<sup>142</sup> Zaměstnanec je povinen, veškeré změny či úpravy výše uvedeného režimu, týkající se pobytu, vycházek, apod., nařízené nebo odsouhlasené ošetřujícím lékařem, v období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti, případně po ní následující dobu, náleží-li mu nadále započitatelný příjem,<sup>143</sup> předem písemně nebo jinak prokazatelně oznámit zaměstnavateli. Tato povinnost zaměstnance úzce souvisí s právem zaměstnavatele provádět v uvedeném období kontrolu plnění výše uvedeného režimu u svého zaměstnance, který je příjemce náhrady mzdy nebo platu zaměstnavatelem vyplácené.<sup>144</sup> Zaměstnanec tak musí strpět a umožnit kontrolu zaměstnavatelem, kterému umožňuje kontrolovat dobu a rozsah povolených vycházek a zda se zaměstnanec zdržuje v uvedeném místě pobytu. Na kontrolu ostatních náležitostí režimu nemá zaměstnavatel ze zákona právo. Nastanou-li však ze strany zaměstnavatele pochybnosti o dodržování výše uvedeného režimu zaměstnancem, má možnost informovat<sup>145</sup> o tomto zjištění ošetřujícího lékaře případně příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení.<sup>146</sup> Požádá-li zaměstnavatel ošetřujícího lékaře o informace o

---

140 Viz ustanovení § 31 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

141 Viz ustanovení § 64 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

142 Viz ustanovení § 56 odst. 2) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

143 Viz ustanovení § 16 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

144 Viz ustanovení § 65 odst. 2 písm. c) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

145 Viz ustanovení § 65 odst. 2 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

146 ŠUBRT, Bořivoj. *Náhrada mzdy zaměstnance po dobu prvních tří týdnů nemoci*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 86. ISBN 978-80-7357-612-7.

svém zaměstnanci, je lékař povinen tyto poskytnout a to sdělením místa pobytu, dobou a rozsahem povolených vycházek zaměstnance.<sup>147</sup> Záleží tedy na zaměstnavateli, zda a v jakém rozsahu bude kontrola provedena, zda osobně, prostřednictvím jiné fyzické či právnické osoby vybavené plnou mocí,<sup>148</sup> nebo cestou podání podnětu k provedení kontroly příslušnému orgánu nemocenského pojištění, jehož povinností je do 7 dnů tuto kontrolu provést a písemně žadatele o výsledku informovat.<sup>149</sup> Dojde-li, při kontrole zaměstnavatelem, ke zjištění porušení zásad režimu dočasně práce neschopného svého zaměstnance (pojištěnce), zpracuje zaměstnavatel popisný zápis ve 3 výtiscích a to pro zaměstnance, pro ošetřujícího lékaře včetně žádosti o zhodnocení zjištěných porušení režimu, a pro příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení.<sup>150</sup> Došlo-li k závažnému porušení zásad režimu, které potvrdil i ošetřující lékař, může zaměstnavatel neukázněnému, dočasně práce neschopnému zaměstnanci snížit, případně zastavit výplatu náhrady mzdy nebo platu a dále tuto neposkytovat, a to i zpětně v rámci prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti.<sup>151</sup>

Současná právní úprava ustanovení § 52 písm. h) ZPr umožňuje zaměstnavateli, v souladu s ustanovením § 57 ZPr, rozvázat pracovní poměr výpovědí<sup>152</sup> se zaměstnancem, který zvláště hrubým způsobem porušil jiné povinnosti zaměstnance dle ustanovení § 301a ZPr.

Vyloučíme-li možnost dvojího postihu zaměstnance za výše uvedené porušení jiných povinností zaměstnance,<sup>153</sup> je zařazení této právní úpravy<sup>154</sup> do výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele velmi kontroverzní, neboť ve výše uvedeném případě se nejedná o neplnění pracovních povinností souvisejících s výkonem práce zaměstnance, ale jedná se o povinnosti stanovené právními předpisy veřejného práva, které je zaměstnanec povinen plnit v době, kdy je jeho absence v práci již zaměstnavatelem omluvena, neboť se jedná o dočasnou pracovní neschopnost, tzn. důležitou osobní překážku výkonu práce.<sup>155</sup> Tak jako v případě porušení pracovní kázně, tak i v případě porušení jiných povinností zaměstnance není zákoníkem práce přesně definována míra závažnosti porušování povinností. Osobně se domnívám, že

---

147 Viz ustanovení § 65 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

148 ZRUTSKÝ, Jaromír. Náhrada mzdy za dočasnou pracovní neschopnost. Právní rádce [online]. 2009, č. 5 [cit. 2012-03-26]. Dostupné z: <http://pravni.radce.ihned.cz/c1-37244420-nahrada-mzdy-za-docasnou-pracovni-neschopnost>

149 Viz ustanovení § 76 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

150 Viz ustanovení § 192 odst. 6 zákoníku práce.

151 ŠUBRT, Bořivoj. *Náhrada mzdy zaměstnance po dobu prvních tří týdnů nemoci*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 91. ISBN 978-80-7357-612-7.

152 Viz ustanovení § 48 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

153 Viz ustanovení § 192 odst. 5 zákoníku práce.

154 Viz ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce.

155 ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Jaroslav JAKUBKA et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 125-126. ISBN 978-80-7263-713-3.

posuzování závažnosti porušování výše uvedených povinností, které se mj. vztahují pouze na povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, subjektivním rozhodnutím zaměstnavatele nezaručuje objektivní posouzení daného stavu věci. Kontrolovat dodržování režimu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance (pojištěnce) v plném rozsahu je oprávněn příslušný orgán nemocenského pojištění, kterému 22 kalendářním dnem od vzniku dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, vzniklo právo na kontrolní činnost pojištěnce, kterou tento orgán provádí jak z vlastního podnětu, tak z podnětu ošetřujícího lékaře nebo zaměstnavatele. V případě, kdy kontrolní orgán zjistí vážné porušení povinností, může příslušný orgán nemocenského pojištění uplatnit vůči zaměstnanci (pojištěnci) represii obsaženou ve zvláštních právních předpisech.<sup>156</sup> Jedná se o možnost krácení případně odnětí nemocenské a to až na dobu 100 kalendářních dnů, nejdéle však do ukončení dočasné pracovní neschopnosti.<sup>157</sup> V porovnání s poskytovanou náhradou mzdy nebo platu v době prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, se nemocenské taky může krátit i odejmout, ale nikdy ne zpětně. Zjistí-li kontrola příslušného orgánu nemocenského pojištění, že zaměstnanec (pojištěnec) porušil dosti závažným způsobem jemu stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, tzn. že se dopustil přestupku, za který může být v přestupkovém řízení uložena pokuta až do výše 20 000,- Kč.<sup>158</sup>

Ošetřující lékař, na základě zdravotního stavu zaměstnance, má právo uznat zaměstnance dočasně práce neschopným a tím vlastně stanovit počátek dočasné pracovní neschopnosti, jako formy překážky výkonu práce. Obdobně je tomu při ukončení dočasné pracovní neschopnosti, kde rozhodující slovo má taktéž lékař. V praxi se lze setkat i se situací, kdy následující kalendářní den, jdoucí po dni ukončení původní dočasné pracovní neschopnosti, je vlastně počátkem další dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. V takovém případě se tato nová dočasná pracovní neschopnost považuje za pokračování té původní předcházející dočasné pracovní neschopnosti a není ani podmínkou, aby měla stejnou příčinu vzniku jako předcházející dočasná pracovní neschopnost. Obdobně je tomu i v případě, kdy nová dočasná pracovní neschopnost vznikla v době, kdy již byla část pracovní směny zaměstnancem odpracována. Nastane-li situace, kdy v průběhu stanovené doby prvních 21 kalendářních dnů první dočasné pracovní neschopnosti byla tato ukončena a druhá

---

<sup>156</sup> Například zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>157</sup> Viz ustanovení § 125 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>158</sup> Viz ustanovení § 128 odst. 3 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

dočasná pracovní neschopnost byla ošetřujícím lékařem uznána, jak výše uvedeno, potom pro druhou dočasnou pracovní neschopnost již znovu neběží tzv. karenční doba, neboť se jedná o spojení dvou do jedné celkové dočasné pracovní neschopnosti a zaměstnavatel poskytuje i nadále náhradu mzdy nebo platu do doby prvních 21 kalendářních dnů, které se počítají od 1 kalendářního dne uznání (zahájení) první dočasné pracovní neschopnosti. Jestliže však došlo k ukončení první a k uznání (zahájení) druhé dočasné pracovní neschopnosti po stanovené době prvních 21 kalendářních dnů, tzn. v době od 22 kalendářního dne první dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, potom tomuto zaměstnanci přísluší, za výše uvedených podmínek, nemocenské.<sup>159</sup>

Osobně se domnívám, že současné právní úpravy hmotného zajištění zaměstnanců při vzniku dočasné pracovní neschopnosti či karantény, mají za cíl, mj. snížení nemocnosti zaměstnanců, zamezit zneužívání nemocenského pojištění a v podstatné míře snížit objem jeho vyplácení. Proto, v souladu s úpravou právních norem,<sup>160</sup> vyvstává např. zaměstnavateli, při dodržení stanovených podmínek, povinnost poskytovat zaměstnanci, po dobu prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, náhradu mzdy nebo platu ve výši 60% průměrného (redukovaného) výdělku.<sup>161</sup> Domnívám se, že tyto právní úpravy, které jsou obsahově a účelově většinou spojovány s otázkou úsporných opatření financování, úhrad, zabezpečení, apod., do jisté míry, obrazně řečeno, převádí tuto zátěž, ve formě stanovených práv a povinností, ze státních beder na bedra zaměstnavatelů, kteří však pro taková a podobná práva a povinnosti nejsou dostatečně motivováni a občansky zapálení.

Taktéž na otázku oprávněnosti zaměstnavatele provádět kontrolní činnost dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce u svého zaměstnance v době prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti tohoto zaměstnance lze nahlížet z různých úhlů pohledu. Na jedné straně je litera zákona a možný názor, že ten, kdo platí, má právo zpětné vazby a kontrolní činnosti, kterou se přesvědčí, jak se hospodaří s jeho vynaloženými prostředky. Na straně druhé je však možný i názor, vycházející z rovnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jako subjekty soukromoprávního vztahu, kde by zaměstnavatel neměl mít právo na kontrolní činnost

---

159 ŠUBRT, Bořivoj. *Náhrada mzdy zaměstnance po dobu prvních tří týdnů nemoci*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 27. ISBN 978-80-7357-612-7.

160 Viz zákon č. 364/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, nahrazující původní zákon č. 347/2010 Sb., (stejného textu i obsahu), který byl zrušen nálezem Ústavního soudu ČR č. 80/2011 Sb. ke dni 31. 12. 2011.

161 Viz ustanovení § 192 odst. 2 zákoníku práce.

vůči nemocnému zaměstnanci. Osobně se přikláním k první variantě, neboť je-li na zaměstnavatele převedena a právně upravena povinnost finančního zajištění zaměstnance, potom z logiky věci musí následovat i právní úprava jeho práv.

V souvislosti s tématem této kapitoly je taktéž nutné zmínit problematiku tzv. karenční doby,<sup>162</sup> která je právně upravena v ustanovení § 192-194 zákoníku práce. Karenční (čekací) dobu, lze krátce a obecně charakterizovat jako dobu, po kterou je zaměstnanec v době dočasné pracovní neschopnosti bez finančních prostředků. Jejím opětovnému zařazení do právních předpisů předcházela obhajoba jejího cíle,<sup>163</sup> kterým mělo být podstatné snížení nemocnosti pracujících v České republice. Osobně se domnívám, že se nejedná ani tak o nereálný cíl, jako o předkladatelem předloženou zakuklenou politickou deklaraci „ušetřit, kde se dá“. Jsem přesvědčena, že takto vládou potažmo ministerstvem zdravotnictví stanovený cíl nemohl být splněn, byť statistika, jako věda „přesných součtů nepřesných čísel,“ tohoto ministerstva hovoří jinak. Ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů se v praxi účinek karenční doby eliminuje prodlužováním dočasné pracovní neschopnosti, přecházením nemocí, čerpání dovolené místo dočasné pracovní neschopnosti a v neposlední řadě i různými formami benefitů, např. sick days, atd. Pod heslem „za vším hledej peníze“, má tato úprava za následek vznik závažnějších zdravotních problémů, případně ohrožení zdraví ostatních spoluzaměstnanců.

Přikláním se k názoru Ústavního soudu<sup>164</sup> ze dne 23. 4. 2008, že zrušení poskytování nemocenské za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti je v rozporu s ustanovením čl. 30 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, konkrétně s právem na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci.

#### **4.1.2. Mateřská a rodičovská dovolená**

Mluvíme-li o mateřské a rodičovské dovolené v souvislosti s důležitými osobními překážkami výkonu práce, potom jejich právní úprava je zahrnuta

---

162 Karenční doba nebo karenční lhůta (z lat. carere= „chybět“) je časové období, kdy sice již nastala určitá rozhodná právní skutečnost, avšak právní norma stanoví, že následky této právní skutečnosti se uplatní až po uplynutí další pevně stanovené lhůty. Viz Karenční lhůta. Iuridictum encyklopedie o právu [online]. 2010 [cit. 2012-03-10]. Dostupné z: [http://iuridictum.pecina.cz/w/Karen%C4%8Dn%C3%AD\\_lh%C5%AFta](http://iuridictum.pecina.cz/w/Karen%C4%8Dn%C3%AD_lh%C5%AFta)

163 Provedena předložením důvodové zprávy a samotným přijetím zákona č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů.

164 Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 23. dubna 2008 č.166/2008 Sb., ve věci návrhu na zrušení některých částí zákona č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů; kde se v čl. 63 mj. uvádí, že „Podle názoru Ústavního soudu je návrh v této části důvodný, protože zrušení poskytování nemocenského za prvé tři dny pracovní neschopnosti je v rozporu s ustanovením čl. 30 odst. 1 Listiny, konkrétně s právem na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci... Jedná se o poněkud pohodlný až svévolný postup ze strany státu, který kvůli neurčitému počtu zneužívatelů nemocenských dávek, plošně postihuje všechny kategorie zaměstnanců. Výsledkem je stav, kdy převážná většina zaměstnanců zůstává, po dobu prvních tří dnů pracovní neschopnosti, bez jakýchkoliv prostředků, zatímco jejich povinnost platit pojistné zůstala nedotčena. Nedotčena samozřejmě zůstala i jejich povinnost platit tzv. regulační poplatky, vyhledají-li lékařskou pomoc. Je nepřijatelné, aby stát pouze vyžadovaly splnění povinností ze strany zaměstnanců (v daném případě plnění pojistného) a nedbal přitom ochrany jejich zájmů, postihne-li je zmíněná událost v podobě pracovní neschopnosti. Došlo tak k porušení práv zaměstnanců, které dosahuje ústavněprávní dimenze. Systém nemocenského pojištění by neměl sloužit ke krytí deficitu státního rozpočtu.“

v ustanovení § 195-198 ZPr. Tato překážka výkonu práce ne-li přímo, pak velice úzce souvisí s problematikou těhotenství, porodem a samotným mateřstvím, které jsou sami o sobě důležitými sociálními událostmi, a to nejenom pro ženu – matku, ale i pro její okolí a společnost. A právě od společnosti, cestou státních institucí a stanovenou právní ochranou, zaměstnankyně - matka očekává potřebnou pomoc, jejímž obsahem by především mělo být zajištění potřebné lékařské péče, pracovního volna a hmotného zabezpečení v průběhu tohoto volna.<sup>165</sup> Poskytování pracovního volna, především jeho délka, je závislá na různých faktorech ať již se jedná o situaci v populačním vývoji, nebo ekonomických možnostech společnosti apod.<sup>166</sup> Obecně se považuje za minimální délku mateřské dovolené 12 týdnů, které stanovila konvence MOP.<sup>167</sup>

Mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni v přímé souvislosti s pokročilým těhotenstvím, porodem a péčí o narozené dítě. Patří mezi důležité osobní překážky výkonu práce na straně zaměstnance. Po celou dobu jejího trvání je zaměstnavatel povinen omluvit uvedenou absenci zaměstnankyně a poskytnout zaměstnankyni pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu.<sup>168</sup> V souladu s právní úpravou ZPr je délka poskytovaného pracovního volna mateřské dovolené stanovena podle počtu narozených dětí. Pracovní volno mateřské dovolené v délce 28 týdnů přísluší zaměstnankyni, která porodila jedno dítě. V případě, že zaměstnankyně porodí současně dvě a více dětí při tzv. vícedětném nebo vícečetném porodu, přísluší zaměstnankyni pracovní volno mateřské dovolené v délce 37 týdnů.<sup>169</sup>

Důležitým mezníkem pro určení nástupu mateřské dovolené je očekávaný den porodu, který určí odborný (ošetřující) lékař. Na základě lékařem určeného termínu očekávaného dne porodu si zaměstnankyně sama zvolí termín nástupu na mateřskou dovolenou, a to zpravidla od počátku 6 týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku 8 týdne před tímto dnem.<sup>170</sup> Zákoník práce v podstatě umožňuje zaměstnankyni nastoupit na mateřskou dovolenou i v pozdějším termínu, než je uvedených 6 týdnů před očekávaným dnem porodu. K tomuto rozhodnutí by zaměstnankyni mohl vést jen její velmi dobrý zdravotní stav a případná velice lukrativní finanční nabídka ze strany zaměstnavatele, neboť kratší doba nástupu než uvedených 6 týdnů je pro ni jinak nevýhodná a to z důvodu krácení doby mateřské dovolené.

---

165 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 336. ISBN 978-80-7400-186-4.

166 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 336. ISBN 978-80-7400-186-4.

167 Úmluva MOP č. 102/1952, o sociálním zabezpečení (minimální norma) a Úmluva MOP č. 183/2000, o ochraně mateřství

168 HŮRKA, Petr et. al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 285. ISBN 978-80-7380-316-2.

169 Viz ustanovení § 195 odst. 1 zákoníku práce.

170 Viz ustanovení § 195 odst. 2 zákoníku práce.

Nastane-li situace, kdy zaměstnankyně porodí dříve než v termínu, který byl lékařem určen, a tím vyčerpala před porodem menší rozsah mateřské dovolené než uvedených 6 týdnů, potom jí i tak přísluší mateřská dovolená v délce 28 týdnů od doby nástupu na mateřskou dovolenou, nebo 37 týdnů při vícečetném porodu.<sup>171</sup> V případě, že zaměstnankyně vyčerpala ještě před porodem méně než uvedených 6 týdnů mateřské dovolené z jiného důvodu než předčasného porodu, potom jí přísluší mateřská dovolená ode dne porodu v délce jen 22 týdnů a u vícečetného porodu 31 týdnů.<sup>172</sup> Je třeba zde připomenout povinnost zaměstnankyně oznámit zaměstnavateli v dostatečném časovém předstihu svůj nástup na mateřskou dovolenou a rozsah jejího čerpání. Zaměstnavatel je v tomto případě povinen její žádosti vyhovět a po dobu trvání mateřské dovolené poskytnout pracovní volno bez náhrady mzdy či platu.<sup>173</sup> Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit, ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu,<sup>174</sup> a to ani v případě, že by na svém návratu do pracovní činnosti zaměstnankyně sama trvala.<sup>175</sup> Nastane-li pro zaměstnankyni velmi smutná situace, kdy se dítě narodí mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená v celkové délce 14 týdnů. Ani v tomto případě nesmí mateřská dovolená skončit, nebo být přerušena dříve než po uplynutí 6 týdnů ode dne porodu. Pokud by tedy zaměstnankyně, jejíž dítě se narodilo mrtvé, vyčerpala před porodem více než 8 týdnů mateřské dovolené proto, že porod nastal později než v den, který určil lékař, musí mateřská dovolená trvat ještě 6 týdnů po porodu, i když délka mateřské dovolené přesáhne stanovených 14 týdnů.<sup>176</sup>

Právo na mateřskou dovolenou přísluší i zaměstnankyni, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela. Za rozhodnutí příslušného orgánu se v tomto případě považuje rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory,<sup>177</sup> a to podle zvláštního právního předpisu.<sup>178</sup> Při takto vzniklé situaci přísluší mateřská dovolená zaměstnankyni již dnem převzetí dítěte, a to v délce 22 týdnů. Při převzetí více než jednoho dítěte přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená v délce 31

---

171 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4 doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 336. ISBN 978-80-7400-186-4.

172 Viz ustanovení § 195 odst. 3 zákoníku práce.

173 Viz ustanovení § 191 a § 206 odst. 1 zákoníku práce.

174 Úmluva MOP č. 102/1952, o sociálním zabezpečení (minimální norma) a Úmluva MOP č. 183/2000, o ochraně mateřství

175 Viz ustanovení § 195 odst. 5 zákoníku práce v souvislosti s ustanovením § 198 odst. 2 zákoníku práce.

176 Viz ustanovení § 195 odst. 4 a 5 zákoníku práce.

177 Viz ustanovení § 197 odst. 1 zákoníku práce.

178 Viz ustanovení § 7 odst. 10 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.



týdnů. V obou případech však nejdéle do dne, kdy dítě dovrší věku 1 roku,<sup>179</sup> a to i v případě, že mateřská dovolená nebude vyčerpána v celkovém rozsahu.

V průběhu mateřské dovolené, při splnění podmínek stanovených zákonem o nemocenském pojištění, je zaměstnankyně hmotně zajištěna dávkou peněžité pomoci v mateřství. Tato obligatorní dávka má zaměstnankyni nahradit příjem, o který, v souvislosti s pokročilým těhotenstvím, porodem a samotným mateřstvím, pro nemožnost pracovat přichází.<sup>180</sup>

Jsou-li splněny výše uvedené podmínky, má zaměstnankyně právo na vyplácení peněžité pomoci v mateřství po dobu trvání mateřské dovolené, a to za celé kalendářní dny a ve výši 70% denního vyměřovacího základu.<sup>181</sup>

Nastane-li případ, kdy zaměstnankyně nesplňuje podmínky pro vyplácení peněžité pomoci v mateřství, potom ji ošetřující lékař uzná dočasně práce neschopnou. Dnem uznání je počátek 6 týdne před očekávaným dnem porodu.<sup>182</sup> Po dobu prvních 21 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti má nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši 60% průměrného (redukováného) výdělku. Pracuje-li zaměstnankyně před nástupem na mateřskou dovolenou v nerovnoměrně rozvržené pracovní době, je zaměstnavatel povinen zpracovat pro tyto případy tzv. fiktivní rozvrh směn.<sup>183</sup> Od 22 kalendářního dne do konce 6 týdne po porodu má zaměstnankyně nárok na nemocenské.

Pokud matka dítěte, které porodila, nesmí nebo nemůže dlouhodobě z vážných důvodů, především zdravotních, o toto dítě pečovat, případně zemřela, vzniká nárok na peněžitou pomoc v mateřství i otci dítěte nebo manželovi zaměstnankyně, a to za podmínky, že o dítě pečuje a splňuje podmínky pro výplatu této dávky.<sup>184</sup>

Nárok otci nebo manželovi vzniká i v případě, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude o dítě pečovat, a to minimálně 7 dní jdoucích po sobě. Jedná se o právní úpravou nemocenského pojištění zavedený institut tzv. „střídavé péče“. Účinnost takto uzavřené písemné dohody lze stanovit nejdříve počátkem 7 týdne po porodu dítěte.<sup>185</sup>

Rodičovská dovolená jako institut pracovního práva byla poprvé zakotvena do našeho právního řádu, konkrétně do zákoníku práce, dnem 1. 1. 2001 kdy nabyla právní

---

179 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4 doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 338. ISBN 978-80-7400-186-4.

180 HŮRKA, Petr et. al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 286. ISBN 978-80-7380-316-2.

181 Viz ustanovení § 37 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

182 Viz ustanovení § 57 odst. 1 písm. f) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

183 ZRUTSKÝ, Jaromír. Náhrada mzdy za dočasnou pracovní neschopnost. Právní rádce [online]. 2009, č. 5 [cit. 2012-03-26]. Dostupné z: <http://pravniciradce.ihned.cz/c1-37244420-nahrada-mzdy-za-docasnou-pracovni-neschopnost>

184 Viz ustanovení § 32 odst. 1 písm. c) a d) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

185 Viz ustanovení § 32 odst. 1 písm. e) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

účinnosti, a to formou novelizace starého zákoníku práce.<sup>186</sup> Tato právní úprava vycházela ze směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (dále jen též směrnice Rady), která byla zaměřena především na otázku prohloubení péče o dítě oběma rodiči a na zrovnoprávnění mužů a žen v pracovněprávních vztazích. O dítě tak může pečovat buď samotná matka, nebo otec, případně oba dva rodiče současně. Směrnice Rady přiznává stejné právo také osobám, které převzaly dítě do své péče. Výše uvedená směrnice Rady je však dnem 8. 3. 2012 rušena nahrazující směrnicí Rady 2010/18/EU,<sup>187</sup> která prodlužuje minimální délku rodičovské dovolené ze 3 na 4 měsíce a zdůrazňuje zásadu nepřenositelnosti minimálně 1 měsíce rodičovské dovolené.

Zavedením institutu rodičovské dovolené byl z právního řádu odstraněn institut další mateřské dovolené. Nynější právní úprava rodičovské dovolené je obsažena v ustanovení § 196-198 ZPr. O poskytnutí rodičovské dovolené jsou zaměstnankyně i zaměstnanec povinni zaměstnavatele vždy požádat. Zaměstnavatel je zase povinen, na základě jejich žádosti, jimi požadovanou rodičovskou dovolenou poskytnout.<sup>188</sup> Forma žádosti může být písemná nebo ústní, neboť zákoník práce v tomto případě formy žádosti nestanovil. Z právního i praktického hlediska bych ale doporučila písemnou formu žádosti, která by vyloučila pozdější možné „tvrzení proti tvrzení“.

Nárok na rodičovskou dovolenou přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené. Stejný nárok přísluší ode dne narození dítěte i otci dítěte. Rozsah dovolené je stanoven v požadavku zaměstnance na rodičovskou dovolenou, maximálně však do dosažení 3 let věku dítěte.<sup>189</sup> Zaměstnanec (otec, matka) má možnost požádat zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou i v kratším rozsahu než stanoví zákon, a to i opakovaně, do doby dosažení hranice 3 let věku dítěte. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět a poskytnout zaměstnanci omluvené pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy v požadovaném rozsahu, pokud je splněna podmínka věku dítěte.<sup>190</sup> Jako příklad z praxe je možno uvést opětovné požádání zaměstnavatele zaměstnancem o znovu prodloužení pracovního volna, jestliže předchozí rozsah bude či byl již vyčerpán. Za výše uvedených podmínek je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět.<sup>191</sup> Ve druhém případě jde o tzv. „střídavou péči“ o dítě, kdy se rodiče v určitých časových intervalech

---

186 Novelizace provedena zákonem č.155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

187 Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8,3,2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi BusinessEurope, UEAPM, CEEP a EKOS zrušuje směrnici Rady 96/34/ES.

188 Viz ustanovení § 191, § 196 a § 206 odst.1 zákoníku práce.

189 Viz ustanovení § 196 zákoníku práce.

190 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo: 4. doplněné a přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 337. ISBN 978-80-7400-186-4.

191 Viz ustanovení § 196 zákoníku práce.

rodičovské dovolené střídají v péči o dítě mezi sebou. Domnívám se, že za situace, kdy zaměstnanec má zájem znovu nastoupit do práce, a to dříve, než je doba uvedená v jeho žádosti o rodičovskou dovolenou, by zaměstnavatel měl tento nástup umožnit i přesto, že v současné době není povinen tak učinit a rodičovská dovolená zaměstnanci dále pokračuje. Svou domněnku opírám o fakt, že zákoník práce umožňuje uzavření pracovního poměru na dobu určitou mezi zaměstnavatelem a jím přijatou „náhradou“ za rodičovskou dovolenou.<sup>192</sup> Především však o situaci, při které bohužel může v průběhu rodičovské (i mateřské) dovolené rodičům dítě zemřít.

Jedná-li se o dítě mladší 1 roku, potom rodičovská (i mateřská) dovolená přísluší ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, maximálně však do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.<sup>193</sup> Jedná-li se však o dítě starší 1 roku, dochází zde k pominutí důvodu rodičovské dovolené, jako důležité osobní překážky výkonu práce, a to ode dne úmrtí dítěte a vznikne jiná důležitá osobní překážka výkonu práce na straně zaměstnance – úmrtí.<sup>194</sup> Ve výše uvedeném případě je zaměstnavatel povinen vyhovět zaměstnanci a nebránit mu v nástupu do práce, neboť by mohlo dojít ze strany zaměstnavatele k porušení jeho povinností.<sup>195</sup> Tuto situaci lze brát jako příklad pro možné výroky a stanoviska, že „není totiž povinen mu vyhovět“.

Právo na rodičovskou dovolenou přísluší i zaměstnankyni či zaměstnanci, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela. Za rozhodnutí příslušného orgánu se v tomto případě považuje rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory,<sup>196</sup> a to podle zvláštního právního předpisu.<sup>197</sup>

Při takto vzniklé situaci přísluší rodičovská dovolená zaměstnankyni či zaměstnanci již ode dne převzetí dítěte až do dne dosažení 3 let věku dítěte. Čerpá-li zaměstnankyně v době převzetí dítěte mateřskou dovolenou, potom jí rodičovská dovolená přísluší dnem následujícím po dni ukončení mateřské dovolené. Je-li převzaté dítě starší 3 let, ale mladší 7 let, potom přísluší rodičovská dovolená v rozsahu 22 týdnů. Celková doba 22 týdnů rodičovské dovolené ode dne převzetí dítěte přísluší zaměstnanci i v případě, kdy převzaté dítě je mladší 3 let, ale doba 22 týdnů přesáhne

---

192 Je možno uzavřít dle ustanovení § 39 odst.2 zákoníku práce, případně řešit situaci využitím agentury práce v souladu s ustanovením § 307a -309 zákoníku práce, a ustanovením § 14 odst. 1 písm. a) a b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

193 Viz ustanovení § 198 odst. 4 zákoníku práce.

194 Viz ustanovení odst. 7 písm. a) přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

195 Viz ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) a § 47 zákoníku práce.

196 Viz ustanovení § 197 odst. 1 zákoníku práce.

197 Viz ustanovení § 7 odst.10 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

věkovou hranici 3 let dítěte.<sup>198</sup> I v těchto případech je podmínkou pro poskytnutí pracovního volna, povinnost zaměstnance, požádat zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou a stanovit její rozsah.<sup>199</sup>

Jestliže se hovoří o rodičovské dovolené jako o překážce výkonu práce, potom z logiky věci vyplývá, že zaměstnanec nemůže v průběhu této dovolené konat práci podle pracovní smlouvy. Právní úprava však nevylučuje možnost pracovat v pracovněprávním vztahu pro jiného zaměstnavatele, nebo pro původního, ovšem v jiném pracovněprávním vztahu a bez konání práce stejného druhu.

Zaměstnanci jsou v průběhu rodičovské dovolené hmotně zabezpečeni rodičovským příspěvkem,<sup>200</sup> jako dávkou státní sociální podpory za podmínky, že je prováděna osobní celodenní a řádná péče o dítě, a to i v případě, kdy je rodičem zajištěna péče o dítě jinou zletilou osobou. Doba poskytování rodičovského příspěvku jako státní obligatorní dávky, přísluší zaměstnanci do 4 let věku dítěte, popř. do 7 let, je-li dítě dlouhodobě nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené. Tato doba poskytování příspěvku se nemusí v některých případech shodovat s dobou trvání rodičovské dovolené. Je potřeba upozornit na to, že pojmy mateřská a rodičovská dovolená jsou instituty pracovního práva a rodičovský příspěvek je institutem práva sociálního zabezpečení. Při čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči současně náleží rodičovský příspěvek pouze jednomu z nich, a to na základě jejich dohody. V případě, že k dohodě nedošlo, určí pobírajícího rodiče úřad práce.<sup>201</sup> Jestliže vznikl souběžně nárok na peněžitou pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek, potom se rodičovský příspěvek poskytuje pouze v případech, kdy je vyšší než peněžítá pomoc v mateřství, a to ve výši jejich rozdílu.<sup>202</sup>

Jestliže nastane situace, kdy dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého případně jiného léčebného ústavu nebo zařízení a zaměstnanci nastoupí zatím do práce, dojde tímto nástupem k přerušení mateřské nebo rodičovské dovolené s výjimkou prvních 6 týdnů mateřské dovolené, kterou nelze přerušit. Zbývající nevyčerpaná část mateřské nebo rodičovské dovolené přísluší zaměstnancům ode dne převzetí dítěte zpět do své péče, ne déle než do 3 let věku dítěte.<sup>203</sup> Ustanovení § 198 odst. 3 ZPr upravuje podmínky, při kterých nepřísluší mateřská nebo rodičovská

---

198 Viz ustanovení § 197 odst. 3 zákoníku práce.

199 Viz ustanovení § 206 odst. 1 zákoníku práce.

200 Viz ustanovení § 30-32 zákona č.117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

201 Viz ustanovení § 30a odst. 5 zákona č.117/1995 Sb., o státní sociálním zabezpečení, jak vyplývá ze změn, ve znění pozdějších předpisů.

202 Viz ustanovení § 30b odst. 4 zákona č.117/1995 Sb., o státní sociálním zabezpečení, jak vyplývá ze změn, ve znění pozdějších předpisů.

203 Viz ustanovení § 198 odst.2 zákoníku práce.

dovolená. Ve většině případů se jedná o neplnění základní podmínky, tj. péče o dítě. Jedná se o případy, kdy je dítě z jiných než zdravotních důvodů dočasně v péči kojeneckého nebo jiného obdobného ústavu nebo zařízení, případně je svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, kteří se o dítě přestali starat. I v tomto případě však platí, že prvních 6 týdnů mateřské dovolené nelze přerušit.

Vrací-li se zaměstnankyně po ukončení mateřské dovolené do práce, nebo zaměstnanec po ukončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 47 ZPr povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to však možné pro odpadnutí práce nebo zrušení pracoviště, je zaměstnavatel povinen je zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.<sup>204</sup>

#### **4.1.3. Ošetřování nemocného člena domácnosti a péče o dítě**

Za obligatorní překážky výkonu práce lze považovat i ty situace, které sice nespádají do právní úpravy zákoníku práce, neboť jsou v dikci zákonné úpravy zákona o nemocenském pojištění,<sup>205</sup> ale splňují základní podmínku překážek výkonu práce, kterou je nemožnost výkonu práce ze strany zaměstnance ve sjednaném rozsahu a na zaměstnavatelem stanoveném místě<sup>206</sup> z důvodu:

a) ošetřování

- 1) dítěte, které onemocnělo nebo utrpělo úraz a je mladší 10 let,
- 2) jiného člena domácnosti, jehož zdravotní stav z důvodu nemoci či úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou,
- 3) členky domácnosti, která porodila a které její zdravotní stav v době bezprostředně po porodu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo

b) péče o dítě mladší 10 let, protože

- 1) školské či zvláštní dětské nebo jiné, obdobné zařízení pro děti v jehož denní či týdenní péči dítě jinak je, případně škola, jejímž je žákem, jsou uzavřeny z nařízení příslušného orgánu a to z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii případně jiné nepředvídané události,
- 2) dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči školského či zvláštního dětského nebo jiného obdobného zařízení pro děti v jehož denní či týdenní

---

204 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo: 4. doplněné a přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 340. ISBN 978-80-7400-186-4.

205 Viz ustanovení § 39 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

206 HŮRKA, Petr et. al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 285. ISBN 978-80-7380-316-2.

péči dítě jinak je nebo docházet do školy, nebo

- 3) fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla, utrpěla úraz, porodila, byla jí nařízena karanténa, poskytnuta komplexní lázeňská péče, atd.<sup>207</sup>

Tak jako v případě dočasné pracovní neschopnosti, tak i v tomto případě je zaměstnavatel povinen doloženou absenci zaměstnance omluvit a poskytnout mu pracovní volno bez náhrady mzdy či platu.<sup>208</sup> Zaměstnanec (jen jeden z rodičů) má nárok na dávku nemocenského pojištění, tzv. ošetřovné, které bez karenční doby pobírá prvních 9 kalendářních dnů. Jedná-li se o osamělého zaměstnance pečujícího o dítě ve věku do 16 let, které ještě neukončilo povinnou školní docházku, má nárok na 16 kalendářních dnů.<sup>209</sup> Výše ošetřovného za 1 kalendářní den je 60% denního vyměřovacího základu.

#### 4.1.4. Jiné důležité osobní překážky výkonu práce

Situace, které znemožňují zaměstnanci vykonávat práci dle uzavřené pracovní smlouvou, a které se ho jako osoby přímo týkají a přitom nejsou vyjmenované v ustanovení § 191 ZPr, jsou právně upraveny, ustanovením § 199 ZPr, jako jiné důležité osobní překážky v práci (překážky výkonu práce).<sup>210</sup> Při vzniku těchto situací je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci právními předpisy stanovený rozsah pracovního volna a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.<sup>211</sup> Vycházím-li z povahy jiných osobních překážek výkonu práce, celospolečenského zájmu, práv a povinností zaměstnance jako občana, potom je zřejmé, že při výběru těchto překážek výkonu práce, byly vybrány situace, které jsou pro zaměstnanec závažné nebo velmi nutné.

V některých situacích, které jsou upraveny právními předpisy,<sup>212</sup> se právo na pracovní volno a náhradu mzdy nebo platu vztahuje i na zaměstnance, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek, pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.<sup>213</sup>

Právním předpisem, který řeší a právně upravuje jiné důležité osobní překážky výkonu práce, mimo zákoník práce, je nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Tento předpis, ve své příloze, uvádí výčtově soupis jiných důležitých osobních překážek výkonu práce na

---

207 Viz ustanovení § 57 odst. 1 písm. b) a c) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

208 GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 198. ISBN 978-80-7380-243-1.

209 HŮRKA, Petr et. al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 285. ISBN 978-80-7380-316-2.

210 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo: 4. doplněné a přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 340. ISBN 978-80-7400-186-4.

211 Viz ustanovení § 199 odst. 1 zákoníku práce.

212 Viz ustanovení § 199 odst. 2 zákoníku práce.

213 Viz ustanovení § 317 písm. b) zákoníku práce.

straně zaměstnance a podmínek pro uplatňování jeho nároku na poskytování pracovního volna, včetně rozsahu pracovního volna a podmínek pro poskytnutí náhrady mzdy nebo platu. Rozsah okruhu překážek výkonu práce uvedený v příloze nařízení vlády č. 590/2006 Sb. není kogentní a je zde tedy možnost určitého odchýlení ve prospěch zaměstnance. Tato skutečnost vychází jak z dikce zákona „nejméně ve stanoveném rozsahu“,<sup>214</sup> tak z obecné zákonné zásady „co není zakázáno, je dovoleno“.<sup>215</sup> Tato skutečnost opravňuje zaměstnavatele k využití možnosti uznat za překážku výkonu práce na straně zaměstnance i jiné situace a důvody osobní povahy, které zaměstnanci brání ve výkonu pracovní činnosti. Taktéž ho opravňuje k poskytnutí jím určeného, nebo se zaměstnancem dohodnutého rozsahu pracovního volna. Jako jeden z klasických příkladů lze uvést doprovod dítěte do školy při zahájení první školní docházky dítěte (prvňáčka). Takové překážky výkonu práce lze označit za fakultativní bez právního nároku na pracovní volno a náhradu mzdy či platu. Při krátkodobých překážkách výkonu práce je obsahem dohody možnost napracování zameškané doby, tzv. „náhradního volna“ a u dlouhodobých pak placení pojistného.<sup>216</sup>

Právní úprava jiných důležitých osobních překážek výkonu práce je obsažena v níže uvedených právních předpisech a to v následujícím rozsahu:

#### **A. Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. právně upravuje ve své příloze pod bodem:**

##### **1. Vyšetření nebo ošetření**

Vyšetření nebo ošetření lze chápat jako jinou důležitou osobní překážku výkonu práce na straně zaměstnance, jejímž charakteristickým znakem je péče zaměstnance o své zdraví. Aby bylo zaměstnavatelem vyšetření a ošetření zaměstnance uznáno za překážku výkonu práce, musí být splněny základní předpoklady pro poskytnutí pracovního volna:

- a) na nezbytně nutnou dobu s náhradou mzdy nebo platu, pokud:
    - vyšetření nebo ošetření bylo provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně zaměstnance,
    - vyšetření nebo ošetření bylo provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je nejbližší bydlišti nebo pracovišti zaměstnance,
    - vyšetření nebo ošetření bylo provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout,
- a pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést ve zdravotnickém

<sup>214</sup> Uvedeno v ustanovení § 199 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>215</sup> Obecná zásada pracovního práva.

<sup>216</sup> GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 199-200. ISBN 978-80-7380-243-1.

zařízení mimo pracovní dobu.

- b) na nezbytně nutnou dobu, kdy náhrada mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci maximálně za dobu podle výše uvedeného bodu a), pokud:
- vyšetření nebo ošetření bylo provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení (vzhledem k bydlišti či pracovišti zaměstnance).

Obdobně jako u jiných překážek výkonu práce, má zaměstnanec i v tomto případě povinnost, uvědomit zaměstnavatele,<sup>217</sup> o existenci překážky výkonu práce a v případě své účasti na vyšetření nebo ošetření tuto existenci prokázat.<sup>218</sup> K tomu mohou sloužit tzv. „propustky,“ kterými zdravotnické zařízení potvrzuje údaje o účasti zaměstnance na vyšetření nebo ošetření. Povinnost poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost při prokazování překážky výkonu práce vyplývá zdravotnickému zařízení ze zákona.<sup>219</sup>

## **2. Pracovnílékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce**

Tato skupina překážek výkonu práce umožňuje zaměstnancům zajištění jejich bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Preventivní lékařskou péči lze chápat jako určitý dohled nad zdravím a zdravotními změnami zaměstnanců. Jedná se o překážku v práci, související s povinností zaměstnavatele sdělit zaměstnancům, které zařízení zdravotní preventivní péče jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým druhům očkování, preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit.<sup>220</sup> Do tohoto rozsahu jsou zahrnuty například vstupní a výstupní prohlídky zaměstnanců, které, v případě vstupní prohlídky, zjišťují zdravotní stav zaměstnanců před uzavřením pracovního poměru, před převedením zaměstnance na jinou práci nebo zjišťují, zda je zaměstnanec zdravotně způsobilý k výkonu sjednaného druhu pracovní činnosti. V případě výstupní prohlídky se zjišťují změny zdravotního stavu, které mohly nastat v průběhu trvání pracovního poměru a to v důsledku kontaktu zaměstnanců s negativním, případně nebezpečným pracovním prostředím na jejich pracovišti v průběhu trvání pracovního poměru.<sup>221</sup>

Zaměstnancům, kteří se podrobili, v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví,

217 Viz ustanovení § 206 odst. 1 zákoníku práce

218 Viz ustanovení § 206 odst. 2 zákoníku práce.

219 Viz ustanovení § 206 odst. 2 zákoníku práce.

220 Viz ustanovení § 103 odst. 1 písm. d) zákoníku práce.

221 Preventivní prohlídky pracovníků. ŠVÁBOVÁ, Květa, Beatrice DLOUHÁ a Jindřiška LEBEDOVÁ. Státní zdravotní ústav [online]. 2008 [cit. 2012-03-26]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/preventivni-prohlidky-pracovniku-1>



pracovněprávním prohlídkám, vyšetření nebo očkování souvisejících s výkonem sjednané pracovní činnosti, poskytne zaměstnavatel pracovní volno na nezbytně nutnou dobu a nahradí případnou ztrátu na výdělku, a to ve výši průměrného výdělku, případně ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy či platu,<sup>222</sup> nebo nemocenským<sup>223</sup> a průměrným výdělkem V souladu s vyhláškou ministra zahraničních věcí<sup>224</sup>, nesmí být dohled nad zdravím zaměstnanců, ve vztahu k práci, spojen se ztrátou na výdělku. Takový musí být bezplatný a měl by se konat pokud možno v pracovní době.<sup>225</sup> Kromě úkonů ve výše uvedené vyhlášce, které jsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění,<sup>226</sup> hradí preventivní prohlídky zaměstnanců v ostatních případech zaměstnavatel.

### **3. Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků**

Pracovní volno bez náhrady mzdy či platu na dobu nezbytně nutnou náleží zaměstnanci z důvodu vzniku překážky výkonu práce nepředvídatelným přerušením dopravního provozu nebo při zpoždění hromadných dopravních prostředků, pro který se zaměstnanec nedostavil včas na pracoviště k výkonu práce a ani nemohl jiným přiměřeným způsobem toho dosáhnout. V praxi se takové případy mohou řešit cestou dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o napracování takto zameškané pracovní doby. Podnět nebo návrh k dohodě o napracování zameškané pracovní doby vychází především ze strany zaměstnance, a to z finančních důvodů.<sup>227</sup> V ostatních případech návrh na toto řešení vychází, je-li to v jeho zájmu, od zaměstnavatele, neboť nemá žádný jiný právní prostředek k donucení zaměstnance napracovat zameškanou pracovní dobu.

### **4. Znemožnění cesty do zaměstnání**

Těžce zdravotně postiženému zaměstnanci je poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy či platu na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však na jeden den (směnu), je-li mu znemožněna cesta do zaměstnání z důvodu nepříznivých povětrnostních podmínek, kterou jinak vykonává nehromadným dopravním prostředkem, zaměstnancem používaným, např. invalidní vozík.

### **5. Svatba**

Tento druh překážky výkonu práce má řadu variant jak v rozsahu poskytování pracovního volna, tak v náhradě mzdy nebo platu. Základním posuzovaným prvkem je

<sup>222</sup> Viz ustanovení § 192 odst. 1 – 3 zákoníku práce.

<sup>223</sup> Viz ustanovení § 29 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>224</sup> Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 145/1988 Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách.(č. 161).

<sup>225</sup> Viz čl. 12 vyhlášky ministra zahraničních věcí č. 145/1988 Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách.(č. 161).

<sup>226</sup> Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, v současně platném znění.

<sup>227</sup> Srov GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 199-200. ISBN 978-80-7380-243-1.

postavení samotného zaměstnance v této situaci, tzn. jaké postavení zaujímá při svatbě.

Jedná-li se o vlastní svatbu zaměstnance, zaměstnavatel zaměstnanci poskytne pracovní volno v rozsahu 2 dnů, přičemž 1 den pracovního volna připadá na účast při samotném obřadu. Zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy nebo platu, která mu náleží jen za 1 pracovní den. Případně-li svatební obřad (svatba) na den, který není pracovním dnem pro zaměstnance, potom mu nepřísluší za tento den pracovní volno, ani náhrada mzdy či platu. V takovém případě vzniká zaměstnanci nárok pouze na 1 den pracovního volna s náhradou mzdy nebo platu, který slouží k obstarávání záležitostí spojených se svatbou.

Zaměstnanec (rodič) má nárok na 1 den pracovního volna s náhradou mzdy nebo platu k účasti na svatbě dítěte. Na druhé straně se zaměstnanci (dítěti) při svatbě rodiče poskytuje také 1 den pracovního volna, ale bez nároku na náhradu mzdy či platu. Tyto překážky výkonu práce, co do rozsahu poskytovaného pracovního volna, tak i podmínek stanovených pro náhradu mzdy či platu, se vztahuje i na zaměstnance, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.<sup>228</sup>

## **6. Narození dítěte**

Při vzniku uvedené překážky výkonu práce je povinností zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci (otec, druh) pracovní volno s náhradou platu nebo mzdy, a to na nezbytně nutnou dobu k převozu jeho manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět. V případě, že zaměstnanec je účasten při samotném porodu manželky (družky), má nárok na pracovní volno v rozsahu nezbytně nutné doby bez nároku na náhradu platu nebo mzdy.

## **7. Úmrtí**

Tak jako překážka výkonu práce v případě svatby, má i tento druh překážky výkonu práce řadu variant jak v rozsahu poskytování pracovního volna, tak v náhradě mzdy či platu, kdy základním posuzovaným prvkem jako v případě svatby je postavení samotného zaměstnance v této situaci, tzn. jaké postavení zaujímá při úmrtí rodinného příslušníka. U stávající překážky výkonu práce z důvodu úmrtí, je podstatně širší rozsah rodinných vazeb pro posuzování možných situací. Při situaci, kdy dojde u zaměstnance k úmrtí rodinného příslušníka a tím i k vzniku překážky výkonu práce, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu v následně stanoveném rozsahu:

---

<sup>228</sup> Viz ustanovení § 317 písm. b) zákoníku práce.

- a) 2 dnů při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a další 1 den k účasti na pohřebním obřadu (pohřbu) těchto osob,
- b) 1 dne k účasti na pohřebním obřadu (pohřbu)
- rodiče a sourozence zaměstnance (matka, otec, sestra, bratr),
  - rodiče a sourozence manžela zaměstnance (tchýně, tchán, švagrová, švagr),
  - manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance (snacha, zeť, švagrová, švagr) a
- dalšího 1 dne, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto uvedených osob.
- c) nezbytně nutné doby, maximálně však 1 dne, k účasti na pohřebním obřadu (pohřbu)
- prarodiče nebo vnuka zaměstnance (babička, dědeček, vnučka, vnuk),
  - prarodiče manžela zaměstnance nebo,
  - jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a
- dalšího 1 dne, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto uvedených osob.

Obdobně jako u překážky výkonu práce z důvodu svatby, tak i v případě úmrtí, přísluší zaměstnancům, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují,<sup>229</sup> výše uvedený rozsah pracovního volna s náhradou mzdy nebo platu.

## 8. Doprovod

Doprovod, lze s malou nadsázkou chápat jako překážku výkonu práce, jejímž charakteristickým znakem je péče zaměstnance o zdraví osob jemu blízkých. Tuto jinou důležitou osobní překážku výkonu práce na straně zaměstnance lze, v souladu s přílohou vládního nařízení,<sup>230</sup> upravit do tří samostatných podskupin překážek výkonu práce spočívající v doprovodu a to:

- a) doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení.

---

<sup>229</sup> Viz ustanovení § 317 písm. b) zákoníku práce

<sup>230</sup> Nařízení vlády č.590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Za této situace, kdy zaměstnanec doprovází rodinného příslušníka<sup>231</sup> do zdravotnického zařízení, vzniká překážka výkonu práce na straně zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, maximálně však na dobu 1 dne, k účasti na doprovodu za předpokladu, že tento doprovod byl nezbytný a uvedené úkony nebylo možné provést v mimopracovní době, a to:

- s náhradou mzdy nebo platu, jedná-li se o doprovod manžela, druha, dítěte, rodiče, prarodiče, rodiče nebo prarodiče manžela. To neplatí v případě, kdy zaměstnanci přináleží nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění.<sup>232</sup>
- bez náhrady mzdy nebo platu, jedná-li se o doprovod ostatních rodinných příslušníků.

Nárok na poskytnutí pracovního volna k doprovodu do zdravotnického zařízení má jen jeden rodinný příslušník

- b) doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět. V tomto případě je zaměstnavatel povinen poskytnout pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, maximálně však na dobu 6 pracovních dnů daného kalendářního roku, a to:
- s náhradou mzdy nebo platu. Nárok na poskytnutí pracovního volna k doprovodu má jen jeden doprovázející rodinný příslušník.
- c) doprovod dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte. V uvedeném případě je zaměstnavatel povinen poskytnout pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, a to:
- bez náhrady mzdy nebo platu. Nárok na poskytnutí pracovního volna k doprovodu má jen jeden doprovázející rodinný příslušník.

## 9. Pohřeb spoluzaměstnance

Při této překážce výkonu práce se zaměstnancům, kteří jsou zaměstnavatelem nebo zaměstnavatelem v dohodě s odborovou organizací, působí-li tato u zaměstnavatele, určení k účasti na smutečním obřadu (pohřbu) spoluzaměstnance, poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu a to na nezbytně nutnou dobu.

---

231 Za rodinné příslušníky se rozumí fyzické osoby uvedené v bodu 7. přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

232 Viz ustanovení § 23 zákona č. 187/2006 Sb., o zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

## 10. Přestěhování

Nastane-li tato překážka výkonu práce na straně zaměstnance, který je vlastníkem bytového zařízení a z osobních, rodinných nebo jiných důvodů se přestěhovává, potom mu, na základě tohoto přestěhování vzniká nárok na poskytnutí pracovního volna bez náhrady platu nebo mzdy a to na dobu nezbytně nutnou, maximálně však na 2 dny. Jedná-li se však o přestěhování zaměstnance v zájmu zaměstnavatele, potom zaměstnanci přísluší pracovní volno s náhradou mzdy či platu a to na dobu nezbytně nutnou, maximálně však na 2 dny.

Obdobně jako u překážek výkonu práce z důvodu svatby nebo úmrtí, tak i v případě přestěhování, přísluší zaměstnancům, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují,<sup>233</sup> výše uvedený rozsah pracovního volna. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci jen v případě, že se přestěhuje v zájmu zaměstnavatele.

## 11. Vyhledání nového zaměstnání

K této překážce výkonu práce na straně zaměstnance dochází v období před ukončením pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. I zde platí, tak jako u každé překážky výkonu práce na straně zaměstnance, povinnost zaměstnance vůči zaměstnavateli, včas informovat o překážce výkonu práce a požádat o pracovní volno.<sup>234</sup> Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, k zajištění vyhledání nového zaměstnání, požadované pracovní volno a to:

- a) bez náhrady mzdy nebo platu na dobu nezbytně nutnou, maximálně však na dobu 1 půldne v týdnu, před skončením pracovního poměru:
  - výpovědi<sup>235</sup> danou zaměstnancem, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců.
  - dohodou<sup>236</sup> mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, od uzavření dohody do ukončení pracovního poměru.
- b) s náhradou mzdy nebo platu na dobu nezbytně nutnou, maximálně však na dobu 1 půldne v týdnu, před skončením pracovního poměru:
  - výpovědi danou zaměstnavatelem,<sup>237</sup> po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců.

---

233 Viz ustanovení § 317 písm. b) zákoníku práce

234 Viz ustanovení § 206 odst. 1 zákoníku práce.

235 Viz ustanovení § 48 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

236 Viz ustanovení § 48 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

237 Důvody uvedené v ustanovení § 52 písm. a) až e) zákoníku práce.

- dohodou mezi účastníky pracovního poměru,<sup>238</sup> vycházející z podnětu zaměstnavatele od uzavření dohody do ukončení pracovního poměru.

Se souhlasem zaměstnavatele je možno dobu pracovního volna slučovat a tím upravit dobu poskytnutého pracovního volna, např. pracovní volno v rozsahu 1 pracovního dne po dobu 2 kalendářních týdnů jdoucích za sebou. Zaměstnanec je i v tomto případě povinen prokázat existenci uvedené překážky výkonu práce a musí doložit<sup>239</sup> oprávněné využívání poskytnutého pracovního volna k vyhledávání nového zaměstnání.

Pracovní volno nepřísluší zaměstnanci, u kterého pracovní poměr skončil okamžitým zrušením ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele.<sup>240</sup> Jedná-li se o pracovní poměr na dobu určitou, vzniká zaměstnanci nárok na pracovní volno jen v případě, kdy to vzhledem k době trvání pracovního poměru přichází v úvahu.<sup>241</sup> Nárok na pracovní volno v případě ukončení pracovního poměru ve zkušební době vzniká zaměstnanci za předpokladu, že je dostatečný časový prostor mezi dobou podání písemného zrušení pracovního poměru a dobou skutečného ukončení pracovního poměru, tzn. dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

## **B. Zákoník práce právně upravuje:**

### **1. Vyslání národního experta**

Další jinou důležitou osobní překážku výkonu práce na straně zaměstnance právně upravuje ustanovení § 199 odst. 3 ZPr. Jedná se o vyslání národního experta<sup>242</sup> do instituce EU, nebo do jiné mezinárodní vládní organizace, případně do mírové nebo záchranné operace nebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí. Nastane-li taková situace, potom zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno, s náhradou mzdy či platu ve výši průměrného výdělku. O poskytnutí pracovního volna vydá zaměstnavatel zaměstnanci písemné potvrzení, kde je uvedena doba trvání pracovního volna, která však nesmí přesáhnout stanovenou dobu 4 let.

### **4.2. Překážky výkonu práce z důvodu obecného zájmu**

Za překážky výkonu práce na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu lze považovat právním předpisem uznané právní skutečnosti, kdy je upřednostňován

238 Důvody uvedené v ustanovení § 52 písm. a) až e) zákoníku práce.

239 Viz ustanovení § 206 odst. 1 zákoníku práce.

240 Viz ustanovení § 55 a § 56 zákoníku práce.

241 JOUZA, Ladislav. Překážky v práci a pracovní volno. Právní rádce.2007, č. 7, s.36.

242 Například Rozhodnutí Rady 2003/479/ES ze dne 16. června 2003 o pravidlech pro národní odborníky a vojenský personál přidělený do generálního sekretariátu Rady.

celospolečenský a veřejný zájem nad výkonem práce pro zaměstnavatele.<sup>243</sup> Jedná se o následující skutečnost:

- výkon veřejné funkce
- výkon občanských povinností
- jiné úkony v obecném zájmu
- úkony (pracovní volno) související s brannou povinností
- školení, jiné formy přípravy nebo studia

Není-li možné výše uvedené činnosti provést v mimopracovní době, potom je zaměstnavatel povinen omluvit vzniklou absenci zaměstnance v práci a poskytnout mu k výkonu těchto činností pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, není-li v daném případě zákonem stanoveno jinak.<sup>244</sup> Na druhé straně zaměstnanec je ze zákona povinný o existenci těchto překážek výkonu práce uvědomit zaměstnavatele.<sup>245</sup>

U některých uvedených překážek výkonu práce může být poskytnutí pracovního volna ze strany zaměstnavatele podmíněno tím, že tomuto poskytnutí pracovního volna nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. V uvedených případech zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ze strany zaměstnavatele nepřísluší, není-li zákonem, vnitřními předpisy, nebo dohodou mezi účastníky pracovněprávního vztahu stanoveno jinak. Zvláštní právní předpisy<sup>246</sup> upravující tuto problematiku tím nejsou nikterak dotčeny.<sup>247</sup> V případě, že zaměstnanci byla i přesto poskytnuta zaměstnavatelem náhrada mzdy či platu, je právnická či fyzická osoba, pro kterou byl, zaměstnanec činný, nebo z jejího podnětu byl uvolněn, povinna částku, ve výši poskytnuté náhrady mzdy či platu, uhradit zaměstnavateli. Dotčené právnické osoby se také mohou se zaměstnavatelem dohodnout na upuštění od povinnosti úhrady této částky.<sup>248</sup> Možná náhrada mzdy nebo platu však v žádném případě nemůže překročit výši průměrného výdělku zaměstnance.<sup>249</sup>

Provedením vlastního porovnání starého a nového zákoníku práce, spatřuji určité rozdíly týkající se překážek výkonu práce z důvodu obecného zájmu. Dřívější právní úprava vycházela z dvojího dělení pro uvolnění zaměstnance. V obou případech vznikl zaměstnanci nárok na náhradu mzdy či platu. Uvolnění zaměstnance mohlo být buď

---

243 HŮRKA, Petr et. al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 291. ISBN 978-80-7380-316-2.

244 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 342. ISBN 978-80-7400-186-4.

245 Viz ustanovení § 206 odst. 1 a 2 zákoníku práce

246 Například ustanovení § 71 odst. 1-3 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů

247 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 342. ISBN 978-80-7400-186-4.

248 GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 200. ISBN 978-80-7380-243-1.

249 Viz ustanovení § 351- 353 zákoníku práce.

krátkodobé, nebo dlouhodobé. Takové dělení bylo důležité především z hlediska uplatnění nároku na náhradu mzdy či platu vůči zaměstnavateli. Pouze v těch případech, kdy v důsledku překážky výkonu práce z důvodu obecného zájmu došlo ke krátkodobému uvolnění zaměstnance, vznikla povinnost zaměstnavateli, u kterého byl zaměstnanec v pracovním poměru, poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy či platu. Takovou povinnost však zaměstnavatel neměl, jestliže byl zaměstnanec, v důsledku překážky v práci z důvodu obecného zájmu, dlouhodobě uvolněn.<sup>250</sup> V případě dlouhodobého uvolnění byla povinnost poskytnout přiměřenou náhradu na straně toho zaměstnavatele, pro kterého byl zaměstnanec uvolněn. Tato úprava starého zákoníku práce nebyla současnou právní úpravou přejata.

Podle současně platné právní úpravy dochází nejen k tomu, že uvolňující zaměstnavatel již nemá povinnost poskytovat náhradu mzdy či platu uvolněnému zaměstnanci, ale byl také omezen rozsah poskytovaného pracovního volna,<sup>251</sup> neboť samotné překážky výkonu práce z důvodu obecného zájmu mohou zaměstnavateli způsobit různé obtíže a mohou představovat určitý nechtěný zásah do pracovněprávního vztahu. Na základě výše uvedeného se domnívám, že ustanovení nového zákoníku práce upravuje mírněji a spravedlivěji postavení a povinnosti uvolňujícího zaměstnavatele.

#### **4.2.1. Výkon veřejné funkce**

Výkonem veřejné funkce se pro účely zákoníku práce rozumí plnění povinností vyplývajících z funkcí:

- které jsou určeny funkčním nebo časovým obdobím a
- k jejichž obsazení dochází na základě přímé nebo nepřímé volby, anebo jmenováním podle zvláštních právních předpisů.<sup>252</sup>

Zákoník práce uvádí neúplný, pouze demonstrativní výčet případů výkonu veřejných funkcí.<sup>253</sup>

Zaměstnancům, kteří vykonávají veřejnou funkci, pro kterou nejsou plně a dlouhodobě uvolněni, vedle souběžného plnění pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru, může být poskytnuto pracovní volno, bez náhrady mzdy či platu, v rozsahu maximálně 20 pracovních dnů (směn) daného kalendářního roku.<sup>254</sup>

---

250 Viz ustanovení §124 odst. 1 a 2 starého zákoníku práce.

251 Viz ustanovení § 201 odst. 3 zákoníku práce.

252 Viz ustanovení § 201 odst. 1 zákoníku práce.

253 Viz ustanovení § 201 odst. 2 zákoníku práce.

254 Viz ustanovení § 201 odst. 3 zákoníku práce.



#### 4.2.2. Výkon občanské povinnosti

Jako součást překážek výkonu práce z důvodu obecného zájmu jsou i činnosti z důvodu výkonu občanské povinnosti. Zákoník práce uvádí neúplný, pouze demonstrativní výčet případů výkonu občanských povinností.

Za plnění občanských povinností je považováno zejména plnění povinností svědků, tlumočnicků, soudních znalců a jiných osob předvolaných k jednání soudu, správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávního celku. Za výkon občanské povinnosti lze taktéž považovat činnost při poskytnutí první pomoci, činnost zajišťující realizaci opatření při vzniku infekčního onemocnění osob a zvířat, poskytnutí osobní pomoci při požární ochraně, živelných událostech nebo obdobných mimořádných případech a dále v případech, kdy je fyzická osoba povinna podle právních předpisů osobní pomoc poskytnout.<sup>255</sup> Nesplnění vykonání občanské povinnosti může, v souladu se zvláštními právními předpisy, vyvolat i postih pro neplnící fyzickou osobu. Jako příklad mohu uvést hned první uvedenou povinnost, tj. svědectví. Pokud se osoba předvolaná jako svědek nedostaví k soudu bez dostatečné omluvy, vystavuje se nebezpečí, že může být předvedena.<sup>256</sup> Z výše uvedeného je patrné, že ve prospěch veřejného zájmu dochází k ústupu osobního zájmu.

Jestliže zákon stanoví zaměstnanci určitou povinnost, platí, že taková nemůže být zaměstnanci k tíži ve vztahu k zaměstnavateli. Zaměstnavatel je povinen, při výkonu občanských povinností zaměstnancem, poskytnout tomuto zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu,<sup>257</sup> a to, stejně jako v případě výkonu veřejné funkce, bez náhrady mzdy či platu.

#### 4.2.3. Jiné úkony v obecném zájmu

Jiné úkony v obecném zájmu, jsou úkony korespondující s překážkami výkonu práce z důvodu obecného zájmu, které stanoví zákoník práce nebo zvláštní zákony.<sup>258</sup> Samotný zákoník práce uvádí taxativní výčet úkonů, u kterých vymezuje, v jakém rozsahu a za jakých podmínek je pracovní volno zaměstnanci zaměstnavatelem poskytováno.<sup>259</sup> V zásadě se většina pracovního volna poskytuje na dobu nezbytně nutného rozsahu. U některých jiných úkonů v obecném zájmu je poskytnutí pracovního

<sup>255</sup> Viz ustanovení § 202 zákoníku práce.

<sup>256</sup> Viz ustanovení § 98 zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním, ve znění pozdějších předpisů (trestní řád).

<sup>257</sup> Viz ustanovení § 200 zákoníku práce.

<sup>258</sup> Viz ustanovení § 7 odst. 5 zákona č. 104/2000 Sb., o Státním fondu dopravní infrastruktury, ve znění pozdějších předpisů. Viz změna zákona č. 171/1991 Sb. o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodů majetku státu na jiné osoby, ve znění pozdějších předpisů. Viz ustanovení § 15 odst. 9 a § 83 odst.11 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>259</sup> Viz ustanovení §203 odst. 2 písm. a) – l) zákoníku práce.

volna možné pouze v případě, že tomu nebrání vážné provozní důvody ze strany zaměstnavatele. Právní úprava náležitostí spojená s náhradou mzdy či platu vychází z uznaných, především unijních, mezinárodních právních předpisů, kterými je Česká republika právně vázána.<sup>260</sup> Mezi jiné úkony v obecném zájmu, stanovené zákoníkem práce potažmo zvláštními právními předpisy, při nichž se zaměstnanci poskytuje:<sup>261</sup>

#### **A. pracovní volno s náhradou mzdy či platu ve výši průměrného výdělku, zahrnuje:**

##### **1. výkon funkce člena (dle ustanovení § 203 odst. 2 písm. a) ZPr)**

- a) orgánu odborové organizace působící, v souladu se zákoníkem práce, u zaměstnavatele
- b) rady zaměstnanců, volební komise pro jejich volbu a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dle ustanovení § 283 až 285 ZPr
- c) vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců v souladu s ustanovením § 288 až 298 ZPr
- d) orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance podle zvláštního právního předpisu, např. člena dozorčí rady a.s. a to při dodržení stanovených podmínek<sup>262</sup>
- e) vyjednávacího výboru a člena výboru zaměstnanců podle zvláštního právního předpisu o evropské společnosti, o evropské družstevní společnosti a o přeměnách obchodních společností a družstvech.<sup>263</sup>

Výše uvedená právní úprava vychází z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 135/1971, o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty.

**2. účast na školení** pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele (dle ustanovení § 203 odst. 2 písm. c) ZPr). Právní úprava tohoto jiného úkonu v obecném zájmu se právně opírá o Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 140/1974, o placeném studijním volnu.

**3. činnost dárce při odběru krve a při aferéze** (dle ustanovení § 203 odst. 2 písm.

---

260 ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Jaroslav JAKUBKA et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 332. ISBN 978-80-7263-713-3.

261 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 343-344. ISBN 978-80-7400-186-4.

262 Viz ustanovení § 200 zákona č. 513/1991 Sb. Obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

263 Zákon č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti, ve znění pozdějších předpisů. Zákon č. 307/2006 Sb., o evropské družstevní společnosti, ve znění pozdějších předpisů. Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů.

d) ZPr). V tomto případě zaměstnanci přináležejí pracovní volno s náhradou mzdy či platu ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, samotného odběru, cesty zpět a za dobu zotavení po provedeném odběru, za předpokladu, že uvedené skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 24 hodin od nástupu cesty k odběru. V některých případech se však může stát, že stanovená doba 24 hodin na cestu k odběru, odběr, a na cestu zpět nestačí. V tomto případě zaměstnanci přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za prokázanou nezbytně nutnou další dobu, pokud tato zasahuje do pracovní doby. V případě, kdy z různých důvodů k samotnému odběru nedojde, přísluší zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci.

**4. činnost dárce dalších biologických materiálů** (dle ustanovení § 203 odst. 2 písm. e) ZPr). Tak jako v předchozím bodě i v tomto případě zaměstnanci přináležejí pracovní volno s náhradou mzdy či platu ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, samotného odběru, cesty zpět a za dobu zotavení po provedeném odběru, za předpokladu, že uvedené skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 48 hodin od nástupu cesty k odběru. V těchto případech, s ohledem na charakter odběru a zdravotní stav zaměstnance jako dárce, může lékař určit, že takto poskytnuté pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku se případně zkracuje nebo prodlužuje. V případě prodloužení pracovního volna se však může jednat o prodloužení nejvýše zasahující do pracovní doby v rámci 96 hodin od nástupu cesty k odběru. V případech, kdy z různých důvodů k samotnému odběru nedojde, přísluší zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci. Budu-li posuzovat dostatečnost uvedené délky pracovního volna, mohu konstatovat, že v případech dárcovství dalších biologických materiálů, je stanovená maximální doba 96 hodin pracovního volna, pro zaměstnance co by dárce, opravdu dostačující. Ze stany zaměstnavatele je tato doba taktéž přijatelná, byť se jedná o celospolečensky i lidsky žádanou, přesto však v převážné míře dobrovolnou činnost. Taktéž posouzení zdravotního stavu dárce a určení délky pracovního volna ze strany lékaře, je v tomto případě opodstatněné. Na jedné straně se může jednat o zdravotně nenáročné dárcovství, jako je tomu např. při darování mužského spermatu, na druhé straně však může jít o zdravotně náročné dárcovství, např. ledviny, plíce, kostní dřev, apod., kde

stanovená délka zotavení, případně rekonvalescence může být, po uplynutí doby 96 hodin pracovního volna, případně ihned po odběru, řešena jinou právní formou, např. dočasnou pracovní neschopností.

**B. pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu, zahrnuje:**

- 1. výkon jiné odborové činnosti**, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech (dle ustanovení § 203 odst. 2 písm. b) ZPr). V tomto případě zaměstnanci přísluší jen pracovní volno bez náhrady platu či mzdy.
- 2. činnost zaměstnance při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti** (dle ustanovení § 203 odst. 2 písm. f) ZPr). V tomto případě se zaměstnanci poskytuje pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu a to v případě, že tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Rozsah takto poskytovaného pracovního volna je nejvýše 12 pracovních dnů (směn) v daném kalendářním roce. Kratší části jednotlivých směn, ve kterých bylo poskytnuto pracovní volno, se přitom sčítají.
- 3. činnost člena Horské služby a fyzické osoby, která na její výzvu a podle jejích pokynů osobně pomáhá při záchranné akci v terénu** (dle ustanovení § 203 odst. 2 písm. g) ZPr). Těmto osobám přísluší pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu v nezbytně nutném rozsahu. K tomuto ustanovení zákoníku práce nelze připustit jiný komentář či výklad, neboť podle mne je zde jednoznačně uvedena pomoc při záchranné akci v terénu, což z pohledu obecného zájmu představuje záchranu lidských životů či materiálních hodnot.
- 4. činnost vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež** (dle ustanovení § 203 odst. 2 písm. h) ZPr). Zaměstnancům, kteří vykonávají tuto činnost, přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu. Tento rozsah může být maximálně do výše 3 týdnů v daném kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Podmínkou k poskytnutí výše uvedeného pracovního volna zaměstnancům je soustavná a bezplatná práce s dětmi nebo s mládeží a to minimálně 1 rok před uvolněním zaměstnance zaměstnavatelem. Tato podmínka se však nevyžaduje v případě, kdy se jedná o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež.
- 5. činnost zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání** (dle ustanovení § 203 odst. 2 písm. i) ZPr). Zaměstnancům, vykonávajícím tuto

činnost přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu.

**6. činnost dobrovolného sčítacího orgánu při sčítání lidu, domů a bytů včetně doplňujících výběrových šetření obyvatelstva** (dle ustanovení § 203 odst. 2 písm. j) ZPr). Zaměstnancům, kteří vykonávají tuto činnost, přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nebrání-li tomu vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele a to v rozsahu maximálně 10 pracovních dnů (směn) daného kalendářního roku.

**7. činnost dobrovolného zdravotníka Červeného kříže při výkonu zdravotnických služeb při sportovní nebo společenské akci** (dle ustanovení § 203 odst. 2 písm. k) ZPr). Zaměstnancům, kteří vykonávají tuto činnost, přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu za podmínky, že tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

**8. činnost při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni** (dle ustanovení § 203 odst. 2 písm. l) ZPr). Zaměstnancům, kteří vykonávají tuto činnost, jedná se především o dobrovolné činovníky a funkcionáře zájmových organizací, kteří zabezpečují a organizují jejich výše uvedené akce, přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

Jinými úkony v obecném zájmu, korespondujícími s překážkami výkonu práce z důvodu obecného zájmu v duchu ustanovení ZPr, jsou i úkony, které stanoví zvláštní právní předpisy.<sup>264</sup> O některých jsem se zmínila již na začátku této kapitoly.

Jedním z možných příkladů úkonu v obecném zájmu může být např. činnost člena okrskové či jiné volební komise v období voleb do Senátu, Poslanecké sněmovny, zastupitelstev obcí, atd. Pro upřesnění, v roce 2013 a 2014 nás čeká celkem 7 druhů voleb. Podle ustanovení zvláštních právních předpisů,<sup>265</sup> zaměstnanci, který vykonává tuto činnost a je v pracovním poměru, náleží pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku od zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele platí ustanovení § 206 odst. 4 ZPr, kterým mu vzniká nárok na vrácení vyplacené náhrady mzdy či platu od obce, pro niž byl zaměstnanec činný, pokud se zaměstnavatel s obcí nedohodnou na upuštění od této úhrady.

---

<sup>264</sup> Viz ustanovení § 7 odst. 5 zákona č. 104/2000 Sb., o Státním fondu dopravní infrastruktury, ve znění pozdějších předpisů. Viz změna zákona č. 171/1991 Sb. o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodů majetku státu na jiné osoby, ve znění pozdějších předpisů. Viz ustanovení § 15 odst. 9 a § 83 odst. 11 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>265</sup> Viz ustanovení § 62 zákona č. 491/2001 Sb., o volbách do zastupitelstev obcí a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

#### 4.2.4. Pracovní volno související s brannou povinností

Tato skupina překážek výkonu práce se vztahuje na některé činnosti související s možnou brannou povinností fyzické osoby, které jsou uskutečňovány podle branného zákona.<sup>266</sup> Pro objasnění pojmu branná povinnost je možné vycházet z ustanovení § 1 branného zákona, ze kterého vyplývá, že branná povinnost je povinnost státního občana České republiky plnit úkoly ozbrojených sil České republiky a zahrnuje povinnost občana podrobit se odvodnímu řízení, vykonávat vojenskou činnou službu a plnit další povinnosti stanovené branným zákonem. Z ustanovení § 2 branného zákona jasně vyplývá, že vojenskou činnou službou se v mírovém stavu rozumí i vojenské nebo výjimečné vojenské cvičení a z ustanovení § 3 téhož zákona za stavu ohrožení státu nebo válečného stavu se za vojenskou činnou službu považuje mimořádná služba. Z výše uvedeného vyplývá, že mohou nastat situace, při kterých zaměstnanci vznikne povinnost dostavit se k příslušnému vojenskému správnímu úřadu v souvislosti s brannou povinností. V těchto případech vzniká povinnost pro zaměstnavatele omluvit tuto absenci zaměstnance, a to v nezbytně nutném rozsahu. Tuto povinnost má zaměstnavatel i po dobu, kterou zaměstnanec potřebuje na cestu do místa povolání a po dobu výkonu vojenského nebo výjimečného vojenského cvičení. Náhrada platu či mzdy ve výši průměrného výdělku pro zaměstnance není již povinností zaměstnavatele, ale je povinností příslušného vojenského správního úřadu.<sup>267</sup>

V souvislosti s brannou povinností pokládám za nutné se zmínit, že počátkem roku 2005 došlo ke zrušení tzv. základní vojenské služby. Základní vojenská služba představovala pouhou část branné povinnosti. Ve starém a ani v novém zákoníku práce tak právní úprava překážek výkonu práce související s brannou povinností neztrácí svůj smysl. Výjimku představovala ustanovení starého zákoníku práce,<sup>268</sup> která se v důsledku zrušení tzv. základní vojenské služby a civilní služby stala tzv. obsolentními ustanoveními.<sup>269</sup>

#### 4.2.5. Překážky výkonu práce z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia

Překážkou výkonu práce na straně zaměstnance, v souladu s ustanovením § 205 ZPr, je také účast zaměstnance na školení, jiných formách přípravy nebo studiu, na

---

266 Zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), ve znění zákona č.112/2006 Sb., zákona č. 318/2006 Sb. a zákona č. 227/2009 Sb.

267 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 344. ISBN 978-80-7400-186-4.

268 Takovými jsou zejména ustanovení § 125 odst. 1 a 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce

269 Obsolentní právní úprava je taková právní úprava, která dočasně nebo trvale vyšla z užívání, tj. není aplikovaná na konkrétní případy. Obsolentní právní normy jsou nicméně stále platnou součástí právního řádu, nebyly předepsaným způsobem derogovány. HENDRYCH, Dušan. *Právní slovník*. 3. podstatně rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 562. ISBN 978-80-7400-059-1.

základě kterých by měl zaměstnanec právními předpisy stanovené předpoklady získat, případně splnit požadavky potřebné či nutné pro řádný výkon práce dle smluvního závazku. O uznání účasti zaměstnance na školení, jiné formě přípravy nebo studiu, jako překážky výkonu práce na straně zaměstnance se jedná jenom v případě, že jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele a zasahují do pracovní doby.<sup>270</sup> V takovém případě se jedná o zvýšení kvalifikace zaměstnance, za kterou lze považovat i změnu hodnoty kvalifikace, přičemž zvýšení kvalifikace lze také chápat jako její získání nebo rozšíření.<sup>271</sup>

Zvyšováním kvalifikace se, v souladu s ustanovením § 231 odst. 2 ZPr, rozumí studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele. Zvyšování kvalifikace je právně upraveno a obsaženo v ustanovení § 231-235 ZPr. Ze zákona zaměstnavateli nevyplývá žádná povinnost umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace, ale také není oprávněn toto zvyšování kvalifikace zaměstnanci nařídit či uložit. V praktickém životě není ojedinělým případem situace, kdy zaměstnavatel umožní zaměstnanci, který nemá dostatečnou kvalifikaci k výkonu sjednané práce, si tuto kvalifikaci zvýšit na potřebnou úroveň.

Jedná-li se, v souladu s ustanovením § 205 ZPr, při zvyšování kvalifikace zaměstnance, o překážku výkonu práce na straně zaměstnance a nejsou-li dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo jiná další práva, potom přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, a to ve stanoveném,<sup>272</sup> následném rozsahu:

- v nezbytně nutném rozsahu k účasti na školení, vyučování a výuce
- 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci v programu uskutečňovaného vyšší odbornou nebo vysokou školou
- 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání maturitní zkoušky, závěrečné zkoušky nebo absolutoria
- 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské, diplomové, disertační práce nebo písemné práce, pro zakončení studia v programu celoživotního vzdělávání, uskutečňovaném vysokou školou
- 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní

---

270 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 344. ISBN 978-80-7400-186-4.

271 GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 203. ISBN 978-80-7380-243-1.

272 Viz ustanovení § 232 odst. 1 zákoníku práce.

rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky.

V ostatních případech, které jsou taktéž spojeny se zvýšením kvalifikace zaměstnance, jako například účast na přijímací zkoušce, opravné zkoušce, promoci nebo jiném obdobném ceremoniálu, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu a to v nezbytně nutném rozsahu<sup>273</sup>. Jedná se převážně o úkony, které nejsou přímo a bezprostředně spojeny se samotným zvyšováním kvalifikace.<sup>274</sup>

Určitou výjimkou, podle mého názoru, jako eléva právní vědy, je zde formulace přijímací zkouška. Je-li přijímací zkouška chápána v ustanovení § 232 odst. 2 a 3 ZPr jako imatrikulace, o čemž velice pochybuji, neboť imatrikulace, kterou lze chápat jako zápis do seznamu nových studentů a slavnostní přijetí studenta do akademické obce dané vysoké školy, potom by tato výjimka byla zcela bezpředmětná. Osobně jsem ovšem přesvědčena, že imatrikulace je součástí výkladu ustanovení § 232 odst. 3 ZPr „k účasti na promoci nebo na obdobném ceremoniálu“. V takovém případě je, podle mého názoru, výklad přijímací zkoušky v jiné právní rovině, než by měl být. V řadě případů dávají zvláštní právní předpisy představitelům jednotlivých škol, ať se již jedná o střední, vyšší odborné či vysoké školy, možnost provést přijímací řízení formou přijímací zkoušky uchazeče. Jako příklad lze uvést zvláštní právní předpis,<sup>275</sup> z jehož právní úpravy vyplývá, že v rámci přijímacího řízení může ředitel školy rozhodnout o konání přijímací zkoušky, tj. způsob ověření předpokladů uchazeče. Taktéž přijímací řízení na konzervatoři se koná formou talentové zkoušky<sup>276</sup>. Na stupni vyšší odborné školy je ředitel školy oprávněn v rámci přijímacího řízení rozhodnout o konání přijímací zkoušky.<sup>277</sup> Na základě těchto příkladů se domnívám, že přijímací zkouška je v řadě případů nezbytnou podmínkou samotného studia vedoucího ke zvýšení kvalifikace a měla by tak náležet do skupiny úkonů, které jsou bezprostředně spojeny se samotným zvyšováním kvalifikace a zároveň do skupiny překážek v práci, při kterých by zaměstnanci příslušelo pracovní volno s náhradou mzdy či platu ve výši průměrného výdělku. Je pravdou, jak již bylo výše uvedeno, že je zde možnost dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, případně může zaměstnavatel stanovit vyšší nebo

---

273 ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Jaroslav JAKUBKA et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k l. 1. 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 367. ISBN 978-80-7263-713-3.

274 Viz ustanovení § 232 odst. 2 a 3 zákoníku práce.

275 Zákon č.561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

276 Viz ustanovení § 60 odst. 2 zákona č.561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

277 Viz ustanovení § 94 odst. 2 zákona č.561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.



další práva ve prospěch zaměstnance. Tato možnost by mohla být uplatněna i v případě otázky přijímací zkoušky.

Ostatní rozsahy pracovního volna zaměstnance, uvedené v této stati, s odvoláním na ustanovení § 232 odst. 1 ZPr, mohou být akceptovatelné jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že zvyšování kvalifikace zaměstnance není jen v zájmu jeho samotného, ale především je v zájmu zaměstnavatele, od kterého často vychází i podnět ke zvýšení této kvalifikace, by nemělo nic podstatného bránit možnosti rozšíření práv zaměstnance ani v ostatních uvedených případech. Samotné rozšíření může být provedeno formou kolektivní či individuální smlouvy nebo stanoveno vnitřním předpisem, a to nejen v rozsahu poskytovaného pracovního volna, ale i ve výši poskytované náhrady mzdy či platu. Na druhé straně však může zaměstnavatel pozastavit poskytování pracovních úlev, a to v případě, že bez zavinění zaměstnavatelem si zaměstnanec dlouhodobě a bez uvedení vážného důvodu neplní požadované povinnosti pro zvyšování kvalifikace, nebo ze zdravotních důvodů se stal dlouhodobě nezpůsobilý pro výkon sjednané práce, která byla důvodem zvyšování jeho kvalifikace,<sup>278</sup> např. zdravotní důvody.

Zvyšování kvalifikace zaměstnance, především jde-li o dlouhodobou formu studia, stojí zaměstnavatele nemalé finanční prostředky. Je proto z logiky věci, že návratnost takto vynaložených prostředků zaměstnavatel spojuje s maximálním využitím nabyté zvýšené kvalifikace zaměstnance v pracovním procesu a tím i v jeho prospěch. Z tohoto důvodu a z důvodu ochrany svých investic má zaměstnavatel možnost ještě před samotnou realizací zvyšování kvalifikace uzavřít se zaměstnancem tzv. kvalifikační dohodu,<sup>279</sup> obsahem které je na jedné straně závazek zaměstnavatele umožnit za stanovených podmínek zaměstnanci zvýšení kvalifikace a na druhé straně závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru po dohodnutou dobu, maximálně však po dobu 5 let od získání zvýšené kvalifikace, nebo uhradit zaměstnavateli náklady vynaložené na toto zvýšení kvalifikace.<sup>280</sup> Nastane-li však situace, kdy zaměstnanec ukončí pracovní poměr ještě před získáním zvýšené kvalifikace, uhradí zaměstnanec zaměstnavateli adekvátní část vynaložených prostředků spojených s tímto zvyšováním kvalifikace.<sup>281</sup> Takové smluvní finanční plnění zaměstnanci nevzniká v případech, které jsou výčtově vyjmenovány v ustanovení § 235

---

278 Viz ustanovení § 233 zákoníku práce.

279 Viz ustanovení § 234 zákoníku práce.

280 ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Jaroslav JAKUBKA et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 369. ISBN 978-80-7263-713-3.

281 Viz ustanovení § 235 odst. 2 zákoníku práce.

odst. 3 ZPr. Jako příklad lze uvést dlouhodobé pozbytí způsobilosti zaměstnance konat dále dosavadní práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, z důvodu pracovního úrazu, nebo onemocněním nemocí z povolání. Takovou změnu zdravotního stavu musí zaměstnanec doložit formou lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče, nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který přezkoumává lékařský posudek.<sup>282</sup> Nevylučuje se ani možnost, že kolektivní smlouva či vnitřní předpis stanoví jiné další důvody, při nichž nevzniká zaměstnanci povinnost smluvního finančního plnění.

Při řešení otázky zvyšování kvalifikace zaměstnance se lze setkat i s pojmem prohlubování kvalifikace. Tyto dva pojmy je nutno jednoznačně odlišit, neboť prohlubování kvalifikace je jiná forma odborného růstu a rozvoje zaměstnanců.<sup>283</sup> Tím se rozumí udržování, obnovování a průběžné doplňování kvalifikace, které nemění její podstatu. Účast na školení, jiných formách přípravy nebo studiu za účelem prohlubování kvalifikace je, na rozdíl od zvyšování kvalifikace, považováno za výkon práce s náležitostí mzdy nebo platu pro zaměstnance, nikoliv za překážku výkonu práce na straně zaměstnance.<sup>284</sup> Taktéž povinnost zaměstnance si v rámci výkonu sjednané práce kvalifikaci prohlubovat a právo zaměstnavatele uložit účast na jednotlivých formách prohlubování kvalifikace zaměstnanci, je jedním z rozdílů mezi zvyšováním a prohlubováním kvalifikace.

Nastane-li situace, kdy se zaměstnanec účastní školení, jiných forem přípravy nebo studia z vlastního zájmu nebo potřeby, která nekoresponduje s potřebou zaměstnavatele, nejedná se potom o prohloubení nebo zvyšování kvalifikace ani o výkon práce, nebo o překážku výkonu práce na straně zaměstnance. Pokud není smluvně dohodnuto jinak, nebo vnitřními předpisy zaměstnavatelem jinak stanoveno poskytnutí pracovního volna, může zaměstnanec výše uvedenou činnost vykonávat pouze v mimopracovní době a v době čerpání své dovolené.<sup>285</sup>

---

282 ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Jaroslav JAKUBKA et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 370. ISBN 978-80-7263-713-3.

283 Viz ustanovení § 230 zákoníku práce.

284 GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 203. ISBN 978-80-7380-243-1

285 GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 204. ISBN 978-80-7380-243-1.

## 5. Překážky výkonu práce na straně zaměstnavatele

Jak již bylo řečeno v části druhé této práce, pracovní poměr je základním pracovněprávním vztahem, ze kterého vyplývají zaměstnanci i zaměstnavateli určitá práva a povinnosti. Takovou povinností ze smluvního vztahu pro zaměstnance vyplývající je především povinnost osobně vykonávat sjednanou práci a základní povinností zaměstnavatele je tuto práci zaměstnanci přidělovat a za výkon práce platit mzdu či plat.

Mohou však nastat situace, kdy povinnosti vyplývající z pracovního poměru, nebude z důvodu vzniklé překážky výkonu práce možné po určitou dobu plnit. Takové překážky mohou mít objektivní i subjektivní charakter. V tomto případě, kdy se hovoří o překážkách výkonu práce na straně zaměstnavatele, jsou překážkami výkonu práce ty právní skutečnosti, se kterými se pojí dočasná nemožnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci smlouvenou práci. V důsledku vzniku překážek výkonu práce na straně zaměstnavatele, kdy nemůže zaměstnanci přidělovat práci, nemůže ani zaměstnanec vykonávat smlouvenou práci. Z toho důvodu mu tím nepřísluší ani mzda či plat.<sup>286</sup> Zaměstnanec má ale po dobu, po kterou trvá překážka výkonu práce na straně zaměstnavatele, nárok na náhradu mzdy či platu.<sup>287</sup>

Dle zákoníku práce lze členit překážky výkonu práce na straně zaměstnavatele do dvou základních skupin, a to na:

- prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy<sup>288</sup>
- jiné překážky výkonu práce na straně zaměstnavatele<sup>289</sup>

### 5.1. Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy

První skupinu překážek výkonu práce na straně zaměstnavatele, která je tvořena prostoji a přerušením práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, lze charakterizovat jako přechodné a nepředvídatelné právní skutečnosti, které vznikají z objektivních důvodů a jejichž vznik nemohl být zaměstnavatelem ovlivněn nebo jejichž vzniku nemohlo být zaměstnavatelem zabráněno.<sup>290</sup> V souvislosti se vznikem takových překážek výkonu práce je nutné podotknout, že ke vzniku prostoje a přerušení

---

286 GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 204. ISBN 978-80-7380-243-1.

287 HŮRKA, Petr et. al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 294. ISBN 978-80-7380-316-2.

288 Viz ustanovení § 207 zákoníku práce.

289 Viz ustanovení § 208 zákoníku práce.

290 GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 205. ISBN 978-80-7380-243-1.

práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy jako překážky výkonu práce dochází jen tehdy, jestliže nelze danou situaci vyřešit převedením zaměstnance na jinou než smlouvenou práci nebo zaměstnanec s takovým převedením nesouhlasí.<sup>291</sup> Co do důvodů a do výše náhrady mzdy či platu, nedošlo v právní úpravě nového zákoníku práce týkající se těchto překážek výkonu práce ke změně.

### 5.1.1. Prostoj

Prostoj, jak je uvedeno výše, je překážkou výkonu práce na straně zaměstnavatele. Je vymezen v ustanovení § 207 písm. a) ZPr jako přechodná závada způsobená poruchou na strojním zařízení, kterou zaměstnanec nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami.<sup>292</sup> Prostojem může být pouze taková časově omezená, náhlá a nepředvídatelná překážka výkonu práce, pro kterou nelze konat práci a která spočívá v provozních podmínkách, a která je zákonem jako prostoj výslovně označena. Jsou jimi např. přechodná závada, havárie nebo porucha. O prostoji nelze tedy hovořit v těch případech, kdy se jedná o plánované odstávky strojů a zařízení z důvodů jejich pravidelných kontrol či pravidelných oprav.<sup>293</sup>

Jestliže je zaměstnanci z důvodu prostoje znemožněn výkon smlouvené práce, je možné, aby zaměstnavatel zaměstnance s jeho souhlasem převedl na jinou práci.<sup>294</sup> V případě, kdy byl zaměstnanec zaměstnavatelem takto převeden na jinou práci, za níž zaměstnanci přísluší nižší mzda nebo plat, vzniká zaměstnanci za dobu převedení nárok na doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.<sup>295</sup> Jestliže k převedení zaměstnance na jinou práci nedošlo, ať už z důvodu nemožnosti převedení nebo z důvodu zaměstnancova nesouhlasu s převedením, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy či platu a to ve výši nejméně 80% průměrného výdělku.<sup>296</sup> Ke změně této procentní sazby ve prospěch zaměstnance může dojít prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo na základě vnitřních předpisů.

I v případě, došlo-li ke vzniku prostoje zaviněným jednáním zaměstnance, se hovoří o prostoji jako o překážce výkonu práce na straně zaměstnavatele s tím rozdílem, že v této situaci nemá zaměstnanec nárok na náhradu mzdy či platu. Jestliže

---

291 Viz ustanovení § 41 odst. 5 zákoníku práce.

292 Viz ustanovení § 207 písm. a) zákoníku práce.

293 BĚLINA, Miroslav et. al. *Zákoník práce. Komentář* [online]. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 565 [cit. 2012-03-27]. ISBN 978-80-7400-317-2.

294 Viz ustanovení § 41 odst. 5 zákoníku práce.

295 Viz ustanovení § 139 odst. 1 písm. d) zákoníku práce.

296 Viz ustanovení § 207 písm. a) zákoníku práce.

zaměstnanec souhlasil s převedením na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda, nemá, z důvodu prostoje, který v důsledku jeho zaviněného jednání vznikl, nárok na doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.<sup>297</sup>

### 5.1.2. Přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy

Na rozdíl od příčin vzniku prostojů, které spočívají v technických či provozních závadách, příčiny překážek výkonu práce, kterými jsou přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, jakož i živelní událostí, spočívají v pracovním prostředí, tzn. na stavu místa, kde má být smluvená práce vykonávána. Tyto skutečnosti mohou být považovány za překážku výkonu práce pouze tehdy, jestliže takové přírodní jevy znemožní výkon sjednané pracovní činnosti.<sup>298</sup>

Vychází-li se z toho, co je již publikováno v odborné literatuře<sup>299</sup> a v odborných článcích<sup>300</sup> a z toho, co bylo výše řečeno, pak z logiky věci vyplývá následující rozdíl mezi přerušeni práce způsobeným nepříznivými povětrnostními vlivy a přerušeni práce z důvodu živelní události. Tímto rozdílem je fakt, že prvá jmenovaná překážka výkonu práce nevzniká u všech zaměstnavatelů. Tato překážka výkonu práce může způsobit přerušeni práce jen např. v některých resortech nebo může nastat jen u určitých zaměstnání. Příkladem mohou být určité stavební nebo pozemní práce, které z důvodu silného větru, mrazu, bouřky atd. musejí být přerušeny. Zatímco druhá zmiňovaná překážka výkonu práce může nastat u jakéhokoli zaměstnavatele, neboť živelní událostí je míněna jakákoli přírodní katastrofa, kterou je např. povodeň, záplavy či požár.

V obou případech, ve kterých dojde ke vzniku překážky výkonu práce a v jejich důsledku nemožnosti výkonu sjednané pracovní činnosti, může zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci s tím rozdílem, že u přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy lze převést zaměstnance na jinou práci pouze, je-li to možné a pouze s jeho souhlasem<sup>301</sup>, zatímco u překážky výkonu práce způsobené živelní událostí je zaměstnavatel oprávněn převést zaměstnance i bez jeho výslovného souhlasu a to na dobu nezbytné potřeby.<sup>302</sup> Jestliže v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelní událostí došlo k přerušeni práce a nebyl-li

---

297 KAHLE, Bohuslav. Co novela zákoníku práce nevyřešila. Práce a mzda [online]. 2009, č. 3 [cit. 2012-03-26]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4738v6733-co-novela-zakoniku-prace-nevyresila/?search\\_query=%24issue%3D3173&search\\_results\\_page=1](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4738v6733-co-novela-zakoniku-prace-nevyresila/?search_query=%24issue%3D3173&search_results_page=1)

298 GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 205. ISBN 978-80-7380-243-1.

299 GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 205. ISBN 978-80-7380-243-1.

300 Např. KOSTADINOVÁ, Ilona. Překážky v práci na straně zaměstnavatele. *Karlovarská právní revue*. 2010, č. 2, s. 58-69. ISSN 1801-2193.

301 Viz ustanovení § 41 odst. 5 zákoníku práce.

302 Viz ustanovení § 41 odst. 4 zákoníku práce.

zaměstnanec převeden na jinou práci odlišnou od smlouvené, vzniká takovému zaměstnanci nárok na náhradu mzdy či platu, a to ve výši nejméně 60% průměrného výdělku.<sup>303</sup> I zde však může dojít ke změně výše náhrady mzdy či platu ve prospěch zaměstnance ujednáním v kolektivní smlouvě nebo na základě vnitřních předpisů do maximální výše průměrného výdělku.

## 5.2. Jiné překážky výkonu práce na straně zaměstnavatele

Právní skutečnosti mající za následek nemožnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci smlouvenou pracovní činnost a které jsou odlišné od překážek výkonu práce uvedených v ustanovení § 207 ZPr, tedy od prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a živelní událostí, se nazývají jinými překážkami výkonu práce na straně zaměstnavatele.

Pro tyto jiné překážky výkonu práce na straně zaměstnavatele je charakteristické, že není důležité z jakých důvodů, zda objektivních či subjektivních, není zaměstnavatelem pro jednotlivé zaměstnance, skupiny nebo pro všechny zaměstnance přidělována práce.<sup>304</sup> Jestliže nastane jiná překážka výkonu práce na straně zaměstnavatele, pro kterou zaměstnanec nemůže vykonávat sjednanou práci, vzniká takovému zaměstnanci nárok na náhradu mzdy či platu, a to ve výši průměrného výdělku. Z toho však existuje výjimka, kterou je uplatnění konta pracovní doby.<sup>305</sup> V takovém případě totiž nemá zaměstnanec nárok na náhradu mzdy či platu.<sup>306</sup> Na základě judikatury NS<sup>307</sup> lze nárok na náhradu mzdy zaměstnanci přiznat jen tehdy, jestliže byl schopen a ochoten konat pracovní činnost podle pracovní smlouvy. Taktéž z judikatury NS<sup>308</sup> vyplývá, že došlo-li ke vzniku překážky výkonu práce na straně zaměstnavatele, náleží zaměstnanci náhrada mzdy, nikoli mzda.<sup>309</sup>

Jinými překážkami výkonu práce na straně zaměstnavatele mohou být např. plánované revize a pravidelné opravy strojů či jiných zařízení, v důsledku kterých dochází k plánovaným odstávkám těchto strojů, tzn. situace, kdy zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jiné pracovní místo nebo zaměstnanec nabídku takového zařazení odmítne. Dalším příkladem může být situace, při které došlo k odvolání vedoucího zaměstnance z pracovního místa nebo vzdal-li se pracovního místa sám podle

---

303 Viz ustanovení § 207 písm. b) zákoníku práce.

304 GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 206. ISBN 978-80-7380-243-1.

305 Viz ustanovení § 86 a 87 zákoníku práce.

306 Viz ustanovení 208 zákoníku práce.

307 Rozsudek NS ze dne 7. 8. 2001, sp. Zn. 21 Cdo 2315/2000.

308 Rozsudek NS ze dne 5. 12. 2002, sp. Zn. 21 Cdo 353/2002.

309 KOSTADINOVÁ, Ilona. Překážky v práci na straně zaměstnavatele. *Karlovarská právní revue*. 2010, č. 2, s. 58-69. ISSN 1801-2193.

ustanovení § 73 odst. 6 ZPr atd.<sup>310</sup>

Jiné překážky výkonu práce na straně zaměstnavatele jsou tak časté, v praxi se objevující právní skutečnosti, různého charakteru a z rozličných důvodů vznikající. Z tohoto důvodu není obsaženo v zákoníku práce bližší, konkrétní vymezení těchto jiných překážek výkonu práce na straně zaměstnavatele. Z výše uvedeného však existují výjimky. Těmi jsou částečná nezaměstnanost<sup>311</sup> a doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů.<sup>312</sup> Tyto překážky výkonu práce zákoník práce upravuje jako specifické překážky výkonu práce na straně zaměstnavatele.

### **5.2.1. Částečná nezaměstnanost jako jiná překážka výkonu práce na straně zaměstnavatele**

Částečná nezaměstnanost je specifickou překážkou výkonu práce, která je řazena do skupiny jiných překážek výkonu práce na straně zaměstnavatele. Tato jiná překážka výkonu práce může nastat jen u těch zaměstnavatelů, kteří nejsou uvedeni v § 109 odst. 3 zákoníku práce.<sup>313</sup> Částečná nezaměstnanost jako jiná překážka výkonu práce na straně zaměstnavatele spočívá v nemožnosti zaměstnavatele přidělovat jednotlivým zaměstnancům, skupině či všem zaměstnancům práci v rozsahu týdenní pracovní doby a to z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách.<sup>314</sup>

Nastane-li tato jiná překážka výkonu práce, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy či platu, a to ve výši průměrného výdělku, avšak zákoník práce poskytuje zaměstnavateli možnost upravit výši náhrady mzdy či platu. V souladu s ustanovením § 209 odst. 2 ZPr, může zaměstnavatel snížit výši náhrady mzdy či platu buď dohodou s odborovou organizací, která u tohoto zaměstnavatele působí, nebo ustanovením vnitřních předpisů za podmínky, že dohodnutá výše náhrady mzdy či platu musí činit nejméně 60% průměrného výdělku.<sup>315</sup> Právní úprava před velkou novelou zákoníku práce neumožňovala zaměstnavateli, u kterého nepůsobila odborová organizace, změnit výši poskytované náhrady na základě ustanovení vnitřního předpisu. V takovém případě

---

310 ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Jaroslav JAKUBKA et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 336. ISBN 978-80-7263-713-3.

311 Viz ustanovení § 209 zákoníku práce.

312 Viz ustanovení § 210 zákoníku práce.

313 Podle ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce je takovým zaměstnavatelem stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo úhrad podle zvláštních právních předpisů a školská právnická osoba uřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.

314 Viz ustanovení § 209 odst. 1 zákoníku práce.

315 Viz ustanovení § 209 odst. 2 zákoníku práce.

se musel zaměstnavatel s návrhem na snížení náhrady mzdy či platu obrátit na příslušný úřad práce, který o podaném návrhu rozhodoval ve správním řízení v souladu se zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, v platném znění.<sup>316</sup> Podle výše řečeného a s přihlédnutím k tomu, že primárně řešenou otázkou ve správním řízení byla existence důvodů částečné nezaměstnanosti, lze za účastníka výše zmíněného správního řízení označit pouze zaměstnavatele.<sup>317</sup> Tento postup byl však velkou novelou zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 zrušen a zákon tak dává možnost zaměstnavatelům, u kterých nepůsobí odborová organizace, nahradit dohodu ustanovením vnitřních předpisů.

S přihlédnutím k výše uvedenému se osobně domnívám, že ačkoli se právní úprava částečné nezaměstnanosti jeví na první pohled v neprospěch zaměstnance, je ustanovení § 209 ZPr ku prospěchu jak zaměstnavateli, tak samotnému zaměstnanci. Právní úprava zákoníku práce o částečné nezaměstnanosti totiž napomáhá překonat ekonomicky nepříznivou situaci zaměstnavatele a tím předcházet nežádoucímu propouštění zaměstnanců, např. z důvodu nadbytečnosti. Tím dojde k zachování pracovněprávního vztahu a po dočasnou dobu, pro kterou zaměstnavatel nemůže přidělovat jednotlivým zaměstnancům, skupině nebo všem zaměstnancům smlouvenou pracovní činnost, bude zaměstnanci náležet náhrada mzdy či platu, za předpokladu, že budou splněny výše uvedené zákonné podmínky.

### **5.2.2. Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů**

Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů je dalším specifickým druhem jiných překážek výkonu práce na straně zaměstnavatele.<sup>318</sup> Za takovou jinou překážkou výkonu práce na straně zaměstnavatele se považuje je ten časový úsek, zasahující do pracovní doby, po který zaměstnanec nemůže vykonávat pracovní činnost z důvodu pracovní cesty nebo který zaměstnanec strávil mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů. Po výše uvedenou dobu není zaměstnanec na své mzdě či platu krácen. Výkon pracovní činnosti zaměstnance může být odměňován různými způsoby, např. hodinovou či mzdovou formou, která je závislá na výkonu nikoli na čase. Tento problém zákoník práce řeší tak, že v ustanovení § 210 přiznává těmto zaměstnancům nárok na náhradu

---

316 ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Jaroslav JAKUBKA et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 337. ISBN 978-80-7263-713-3.

317 Závěry Poradního sboru ministra vnitra ke správnímu řádu. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY [online]. 2009 [cit. 2012-03-26]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zavery-poradniho-sboru-ministra-vnitra-ke-spravnimu-radu.aspx>

318 Viz ustanovení § 210 zákoníku práce.



ušlé mzdy či platu ve výši průměrného výdělku.<sup>319</sup>

---

<sup>319</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Jaroslav JAKUBKA et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 337. ISBN 978-80-7263-713-3.

## 6. Překážky výkonu práce a jejich vliv na další instituty pracovního práva

Jak již bylo uvedeno v části třetí této práce, jsou překážkami výkonu práce určité právní skutečnosti, se kterými právní úprava spojuje rozličné právní důsledky. Překážky výkonu práce, jakožto právní skutečnosti, které nastávají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jsou v pracovněprávním vztahu obou účastníků vcelku běžným, v převážné řadě případů však nežádoucím jevem. Tyto překážky výkonu práce lze tedy definovat jako ty případy, kdy zaměstnanec z důvodů uznaných právními předpisy, eventuálně sjednaných, nekoná práci, kterou by jinak v daný moment konat měl, a které zakládají určitá práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, tj. s nimiž právní předpisy spojují stanovené právní důsledky<sup>320</sup>.

Z mnoha právních důsledků, které právní úprava spojuje s překážkami výkonu práce, je, dá se říci, nejdůležitější výše zmíněná suspenze pracovního závazku, tzn. dočasného pozastavení smluvního závazku mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>321</sup> Z toho lze vyvodit, že překážky výkonu práce ovlivňují především samotný pracovní závazek, mzdu nebo plat. Zaměstnanci a zaměstnavatelé mohou z pracovního poměru vyplývat i jiná, další práva a povinnosti, které mohou být překážkami výkonu práce taktéž ovlivněny. Takovými dalšími instituty pracovního práva, které mohou být překážkami výkonu práce ovlivněny, jsou zejména:<sup>322</sup>

- pracovní doba
- dovolená
- zkušební doba
- stabilita pracovního poměru

### 6.1. Překážky výkonu práce a jejich vliv na pracovní dobu

Překážky výkonu práce mohou ovlivňovat různé instituty pracovního práva. Jedním z takto ovlivněných institutů je pracovní doba. Hovoří-li se o vlivu překážek výkonu práce na pracovní dobu, je nutné zmínit několik ustanovení zákoníku práce. Prvním z nich je ustanovení § 348 odst. 1 písm. a) ZPr, z něhož vyplývá, že nastane-li překážka výkonu práce, bez ohledu na to, zda se jedná o překážku výkonu práce na straně zaměstnance či zaměstnavatele, pro kterou určitou dobu zaměstnanec nemůže

---

320 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 323. ISBN 978-80-7400-186-4.

321 Viz část 3. Překážky výkonu práce, pojem, druhy překážek v práci a právní úprava

322 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 324-325. ISBN 978-80-7400-186-4

vykonávat smlouvenou pracovní činnost, považuje se tato doba za výkon práce. Výjimku představuje doba pracovního volna, kdy bylo pracovní volno poskytnuto na žádost zaměstnance, jestliže bylo jeho napracování předem sjednáno a dále doba, po kterou byla pracovní činnost přerušena z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů.<sup>323</sup>

Dalším ustanovením zákoníku práce, které je nutno v souvislosti s vlivem překážek výkonu práce na pracovní dobu zmínit, je ustanovení § 85 ZPr, upravující pružné rozvržení pracovní doby. Pružné rozvržení pracovní doby lze definovat jako určitý rozvrh pracovní doby skládající se z časových úseků, a to ze základní pracovní doby, během které musí být zaměstnanec na pracovišti, a volitelné pracovní doby, v jejímž rámci si zaměstnanec může začátek a konec pracovní doby volit sám, za podmínky, že délka směny nesmí přesahovat 12 hodin.<sup>324</sup> Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní tehdy, nastane-li důležitá osobní překážka výkonu práce, v důsledku které vzniká zaměstnanci nárok na náhradu mzdy či platu v souladu s ustanovením § 192 ZPr nebo kterému přísluší dávky podle předpisů o nemocenském pojištění.<sup>325</sup> Ze zákoníku práce dále vyplývá, že v takovém případě se zaměstnanec řídí předem stanoveným rozvržením týdenní pracovní doby do směn. Pro tento účel vzniká zaměstnavateli povinnost takové rozvržení týdenní pracovní doby do směn určit.<sup>326</sup> Z toho tedy vyplývá, že ať už zaměstnavatel zvolí jakoukoli formu pružné pracovní doby, např. denní, týdenní apod., je taktéž povinen pevně stanovit rozvrh pracovní doby do jednotlivých směn.<sup>327</sup>

Další překážky výkonu práce vzniklé při pružné pracovní době jsou upraveny v ustanovení § 97 ZPr, který je ve vztahu speciality k obecnému ustanovení o překážkách výkonu práce. Ustanovení § 97 ZPr se užije tehdy, jestliže se jedná o zaměstnance vykonávající pracovní činnost v pružné pracovní době. Z výše uvedeného ustanovení vyplývá, že za výkon práce, při pružném rozvržení pracovní doby, lze považovat pouze takové překážky výkonu práce na straně zaměstnance, které zasahují do základní pracovní doby. To však neplatí tehdy, kdy je překážkou výkonu práce na straně zaměstnance dočasná pracovní neschopnost, na základě které se zaměstnanci poskytuje náhrada mzdy či platu,<sup>328</sup> dále také tehdy, je-li překážka výkonu práce určena přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou zaměstnanci přísluší pracovní volno a tehdy, kdy se jedná o činnost zástupců zaměstnanců, neboť v tomto a předchozím

323 Viz ustanovení § 348 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

324 Viz ustanovení § 85 odst. 1, 2, 3 zákoníku práce.

325 Viz ustanovení § 85 odst. 5 písm. b) zákoníku práce.

326 Viz ustanovení § 85 odst. 6 zákoníku práce.

327 BĚLINA, Miroslav et. al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 325-326. ISBN 978-80-7400-186-4

328 Viz ustanovení § 192 zákoníku práce.

případě se za výkon práce považuje celá tato doba.<sup>329</sup>

Nastane-li však při pružném rozvržení pracovní doby překážka výkonu práce na straně zaměstnavatele, lze tuto překážku považovat za výkon práce pouze tehdy, jestliže zasáhla do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny.<sup>330</sup> V souladu s právní úpravou zákoníku práce se průměrná délka směny vypočte ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby.<sup>331</sup>

Zákoník práce upravuje též poskytování pracovního volna zaměstnanci z důvodu překážek výkonu práce na straně zaměstnance při uplatnění konta pracovní doby. V takovém případě se zaměstnanci poskytuje pracovní volno jen v rozsahu nezbytně nutné doby nebo popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den.<sup>332</sup>

V souvislosti s tématem této kapitoly bych se ráda ještě stručně a pouze okrajově zmínila o zvláštním druhu překážek výkonu práce, kterým jsou přestávky v práci. Přestávky v práci, tzn. přestávky na jídlo a oddech, bezpečnostní přestávky a přestávky ke kojení, jsou překážkami výkonu práce v širším slova smyslu.<sup>333</sup> Rozdílem mezi těmito přestávkami v práci je okolnost, zda s nimi zákon spojuje vznik nároku na náhradu mzdy zaměstnanci, jejich doba, po kterou trvají a také její započítávání do pracovní doby. Zatímco jsou přestávky na jídlo a oddech překážkami výkonu práce, které se nezapočítávají do pracovní doby a při kterých zaměstnanci nevzniká nárok na náhradu mzdy, vyjma prací, které nemohou být přerušeny, kde se přestávka v práci započítává do pracovní doby,<sup>334</sup> jsou bezpečnostní přestávky a přestávky ke kojení překážkami výkonu práce, které se naopak započítávají do pracovní doby a se vznikem takové překážky výkonu práce vzniká zaměstnanci i nárok na náhradu mzdy.<sup>335</sup>

## 6.2. Překážky výkonu práce a jejich vliv na dovolenou

Dovolená představuje další institut pracovního práva, který může být ovlivněn překážkami výkonu práce. Právní úprava zákoníku práce zakládá zaměstnavateli právo stanovit, na základě písemného rozvrhu čerpání dovolené, zaměstnanci nástup a dobu čerpání dovolené.<sup>336</sup> Takové oprávnění, kterým zaměstnavatel disponuje, je omezeno

329 Viz ustanovení § 97 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

330 Viz ustanovení § 97 odst. 3 zákoníku práce.

331 Viz ustanovení § 97 odst. 4 zákoníku práce.

332 Viz ustanovení § 97 odst. 5 zákoníku práce.

333 Podrobněji v kapitole 3.2. Rozdělení překážek výkonu práce.

334 ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 180. ISBN 978-80-7263-713-3.

335 KOSTADINOVÁ, Ilona. Překážky v práci na straně zaměstnance aneb jak se správně vypořádat s nepřítomností pracovníků v zaměstnání - česká právní úprava, komparace s německou právní úpravou a návrhy de lege ferenda. *Zdravotnické fórum*. 2012, č. 3, s. 19-35. ISSN 1804-9664.

336 Viz ustanovení § 217 odst. 1 zákoníku práce.

určitými zákonnými výjimkami, ze kterých je patrný vliv překážek výkonu práce na tento institut pracovního práva. Těmito zákonnými výjimkami jsou situace, kdy zaměstnavatel nemůže určit čerpání dovolené na dobu, kdy:

- zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení,
- je uznán dočasně práce neschopným,<sup>337</sup>
- zaměstnavatel dále nesmí určit čerpání dovolené na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské či rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené.

Co se týká ostatních překážek výkonu práce na straně zaměstnance, není vyloučeno, aby zaměstnavatel na dobu těchto překážek výkonu práce určil zaměstnanci čerpání dovolené, avšak pouze za předpokladu, že tak učiní na jeho žádost.<sup>338</sup>

Existují však situace, kdy je zaměstnavatel naopak povinen takovou dovolenou zaměstnanci poskytnout. Tyto případy<sup>339</sup> představují určitý průlom do výsadního práva zaměstnavatele stanovit nástup a dobu čerpání dovolené. Jedná se o situace, kdy zaměstnankyně požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby případná dovolená navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené. Totéž platí i pro zaměstnance, za předpokladu, že dovolená navazuje na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Takovým žádostem ze strany zaměstnanců je zaměstnavatel povinen vyhovět.<sup>340</sup>

Výčet překážek výkonu práce, které je možné pro účely dovolené posuzovat jako výkon práce a naopak ty překážky výkonu práce, které nemohou být za výkon práce považovány, jsou obsaženy v právní úpravě zákoníku práce. Překážkami výkonu práce, které lze pro účely dovolené označit, jako výkon práce jsou:

- doba, po kterou oprávněná osoba čerpá mateřskou dovolenou,
- taktéž doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou a
- v neposlední řadě také doba pracovní neschopnosti, která vznikla v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Naopak dobu, která byla zmeškaná z důvodu důležitých osobních překážek

---

337 Viz ustanovení § 26 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

338 Viz ustanovení § 217 odst. 4 zákoníku práce.

339 Viz ustanovení § 217 odst. 5 zákoníku práce.

340 ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Jaroslav JAKUBKA et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 349-350. ISBN 978-80-7263-713-3.

výkonu práce a nejsou-li tyto uvedeny v prováděcím právním předpisu,<sup>341</sup> nelze pro účely dovolené posuzovat jako výkon práce.<sup>342</sup>

V souladu se zákoníkem práce vzniká zaměstnavateli povinnost zajistit zaměstnanci čerpání dovolené, a to tak, aby zaměstnanec vyčerpal dovolenou v celém rozsahu v tom kalendářním roce, v němž zaměstnanci vzniklo právo na dovolenou. Jestliže z důvodu překážky výkonu práce na straně zaměstnance nebo z naléhavých provozních důvodů není možné, aby zaměstnavatel stanovil zaměstnanci čerpání dovolené v kalendářním roce, v němž došlo ke vzniku takového práva, je zaměstnavatel ze zákona oprávněn a povinen určit zaměstnanci dovolenou tak, aby k jejímu vyčerpání došlo nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v ustanovení § 218 odst. 4 ZPr stanoveno jinak.<sup>343</sup> Překážkami výkonu práce upravenými v ustanovení § 218 odst. 4 ZPr, pro které zaměstnavatel nemůže určit čerpání dovolené ani do konce kalendářního roku, následujícího po kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci vznikl nárok na čerpání dovolené, jsou:

- dočasná pracovní neschopnost zaměstnance
- čerpání mateřské nebo
- rodičovské dovolené

V takových případech je zaměstnavatel povinen určit čerpání dovolené až poté, co výše uvedené překážky výkonu práce skončí.

Nejsou ani vyloučené situace, kdy pro určité překážky výkonu práce dochází k přerušení čerpané dovolené. Jedná se o situace, kdy během dovolené, jejíž čerpání bylo zaměstnavatelem stanoveno, a na kterou zaměstnanec nastoupil, nastane určitá překážka výkonu práce, např. nástup zaměstnance na vojenské cvičení, výjimečné vojenské cvičení v ozbrojených silách, dočasná pracovní neschopnost nebo ošetřování nemocného člena rodiny, pro kterou dochází k přerušení čerpané dovolené.<sup>344</sup> Výše uvedené neplatí, jestliže zaměstnavatel takto určit čerpání dovolené na žádost zaměstnance. Stejně tak dochází k přerušení čerpané dovolené nástupem zaměstnankyně na mateřskou a rodičovskou dovolenou, jakož i nástupem zaměstnance na rodičovskou dovolenou.<sup>345</sup> Zaměstnanec pokračuje v čerpání dovolené, jakmile odpadnou překážky, pro které byla dovolená přerušena.

Dalším ustanovením zákoníku práce, ve kterém se promítá vliv překážek výkonu

---

341 Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek.

342 Viz ustanovení § 216 odst. 2 zákoníku práce

343 Viz ustanovení § 218 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

344 Viz ustanovení § 219 zákoníku práce.

345 Viz ustanovení § 219 odst. 1 zákoníku práce.

práce na dovolenou, je ustanovení § 223 ZPr upravující krácení dovolené. Z ustanovení zákona vyplývá, že dovolená může být krácena ze dvou důvodů, a to na základě tzv. omluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci nebo na základě tzv. neomluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci. Z prvního důvodu je zaměstnanci, za předpokladu, že splnil podmínku uvedenou v ustanovení § 212 odst. 1 ZPr,<sup>346</sup> krácena dovolená za prvních 100 zmeškaných směn o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 zmeškaných směn taktéž o jednu dvanáctinu, jestliže takový zaměstnanec nepracoval v kalendářním roce, za který zaměstnavatel dovolenou poskytuje, z důvodu překážek výkonu práce uvedených v ustanovení § 216 odst. 2 věty první ZPr. Nutno říci, že ze zákona může být zaměstnanci kráceno čerpání dovolené jen na základě takových důvodů, které vznikly v kalendářním roce, v němž zaměstnanci vznikl nárok na čerpání takové dovolené. Dovolenu, kterou zaměstnanec vyčerpal, v souladu s ustanovením § 217 odst. 5 ZPr, ještě před tím, než nastoupil na rodičovskou dovolenou, mu nelze krátit z důvodu následného nastoupení na rodičovskou dovolenou.<sup>347</sup>

Na druhou stranu právní úprava zákoníku práce neukládá zaměstnavateli povinnost krátit zaměstnanci dovolenou z důvodu tzv. neomluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci, ale poskytuje mu prostor pro uvážení, zda ke krácení dovolené přistoupí či nikoli. Rozhodne-li se zaměstnavatel, že z důvodu neomluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci přistoupí ke krácení jeho dovolené, musí postupovat podle zákonem stanoveného postupu. Zaměstnavatel má v tomto případě možnost krátit zaměstnanci dovolenou v zákonem stanoveném rozsahu za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den), a to o 1 až 3 dny. Pokud zaměstnanec neomluveně zamešká kratší části jednotlivých směn, mohou se tyto neomluveně zameškané časové úseky sčítat.<sup>348</sup>

I krácení dovolené podléhá určitému omezení.<sup>349</sup> Bez ohledu na to, zda ke krácení dovolené dochází v důsledku omluvené nebo neomluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci dovolenou v minimální délce 2 týdnů, za předpokladu, že ke krácení dovolené dochází podle ustanovení § 223 odst. 1 a 2 ZPr a že pracovní poměr zaměstnance k témuž

---

346 Z ustanovení § 212 odst. 1 zákoníku práce vyplývá že, zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny; části směn odpracované v různých dnech se nesčítají.

347 Viz ustanovení § 223 odst. 1 zákoníku práce.

348 ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Jaroslav JAKUBKA et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 356. ISBN 978-80-7263-713-3.

349 Viz ustanovení § 223 odst. 3 zákoníku práce.

zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok.<sup>350</sup>

Jestliže je zaměstnanec z důvodu výkonu veřejné funkce dlouhodobě plně uvolněn, vzniká, za dobu uvolnění, právnické či fyzické osobě, pro kterou je uvolněný zaměstnanec činný, povinnost poskytnout tomuto zaměstnanci dovolenou nebo její část, jakož i část dovolené, která před uvolněním nebyla zaměstnancem vyčerpána. Z logiky věci vyplývá, že nositelem povinnosti poskytnout uvolněnému zaměstnanci dovolenou je uvolňující zaměstnavatel, za předpokladu, že uvolněný zaměstnanec nestačil vyčerpat dovolenou před skončením doby, po kterou byl uvolněn.<sup>351</sup> O takové skutečnosti pak zaměstnanec písemně vyrozumí výše uvedeného zaměstnavatele.

### 6.3. Překážky výkonu práce a jejich vliv na zkušební dobu

Mezi důležité a podstatné instituty pracovního práva lze řadit i institut zkušební doby. Jestliže dojde mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ke sjednání zkušební doby, vzniká těmto účastníkům pracovního poměru zákonná možnost během této doby zvážit, zda jim uzavřený pracovní poměr vyhovuje. V opačném případě může být již uzavřený pracovní poměr rozvázán, a to jak zaměstnavatelem, tak i zaměstnancem bez udání konkrétního důvodu.<sup>352</sup> Aby mohla být sjednaná zkušební doba považována za platnou, je nutné, aby byly splněny určité zákonné podmínky.<sup>353</sup>

Z výše uvedeného vyplývá samotný vliv překážek výkonu práce na institut zkušební doby. Obecně platí, že není možné, aby sjednaná zkušební doba byla dodatečně prodloužena. Výjimkou z tohoto je situace, v níž došlo ke vzniku překážek výkonu práce, ať už na straně zaměstnance nebo na straně zaměstnavatele, na základě kterých nemohl zaměstnanec konat práci v průběhu pracovní doby. V takových případech může být sjednaná zkušební doba prodloužena o dobu, po kterou trvaly celodenní překážky výkonu práce.<sup>354</sup> Nutno říci, že vlivem překážek výkonu práce nedochází k přerušování zkušební doby, tzn. že i přes trvajících překážek výkonu práce je možné, aby byl již uzavřený pracovní poměr ve zkušební době zrušen.<sup>355</sup> Výjimku z tohoto pravidla představuje právní úprava zákoníku práce, která zakazuje zaměstnavateli ve zkušební době zrušit již uzavřený pracovní poměr během prvních 21

---

350 ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Jaroslav JAKUBKA et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 356. ISBN 978-80-7263-713-3.

351 Viz ustanovení § 212 zákoníku práce.

352 ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Jaroslav JAKUBKA et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 89. ISBN 978-80-7263-713-3.

353 Viz ustanovení § 35 zákoníku práce.

354 Viz ustanovení § 35 odst. 4 zákoníku práce.

355 ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Jaroslav JAKUBKA et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 90. ISBN 978-80-7263-713-3.



kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance,<sup>356</sup> tzn. že zaměstnavatel nesmí během výše uvedeného období, doručit zaměstnanci písemný projev vůle o zrušení pracovního poměru.<sup>357</sup>

V souvislosti s výše uvedeným bych ráda poukázala na rozdíl mezi současně platnou právní úpravou nového zákoníku práce a právní úpravou starého zákoníku práce.<sup>358</sup> Právní úprava starého zákoníku práce umožňovala zrušení pracovní poměru ve zkušební době kdykoli a s udáním či bez udání konkrétního důvodu za podmínky, že takový písemný projev vůle bude druhé straně doručen alespoň tři dny před ukončením takového pracovního poměru.<sup>359</sup> Další rozdíl mezi těmito právními úpravami je v započítávání doby, po kterou zaměstnanec nemůže vykonávat smlouvenou práci z důvodu existence překážky výkonu práce do doby zkušební. Na rozdíl od právní úpravy starého zákoníku práce, kde se taková doba započítávala do zkušební doby, a to v maximálním rozsahu 10 pracovních dnů,<sup>360</sup> se podle právní úpravy nového zákoníku práce zkušební doba prodlužuje o dobu celodenních překážek výkonu práce a o dobu celodenní dovolené.<sup>361</sup>

S přihlédnutím ke všem výše uvedeným informacím a k samotnému účelu, pro který zkušební doba, jako institut pracovního práva, vzešla, se s právní úpravou nového zákoníku práce nedá nic jiného než souhlasit a hodnotit ji přinejmenším kladně.

#### **6.4. Překážky výkonu práce a jejich vliv na stabilitu pracovního poměru**

Jednou z převládajících a nejpodstatnějších funkcí pracovního práva je funkce ochranná projevující se především ve vztahu k zaměstnanci. Ten je totiž považován za slabší článek, subjekt, pracovněprávního vztahu.<sup>362</sup> Zaměstnanci tudíž ze zákona vyplývají určitá specifická práva, kterými zaměstnavatel nedisponuje.

Jestliže se hovoří o překážkách výkonu práce a jejich vlivu na stabilitu pracovního poměru, je třeba vymezit, jak se takový vliv projevuje. Takové působení lze spatřovat především v případech, kdy se vznikem a dobou, po kterou určitá překážka výkonu práce trvá, se pojí nemožnost zaměstnavatele jednostranným úkonem rozvázat

---

356 Viz ustanovení § 66 odst. 1 zákoníku práce.

357 ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Jaroslav JAKUBKA et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 146. ISBN 978-80-7263-713-3.

358 Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinný do 31. 12. 2006 (dále jen též starý zákoník práce).

359 Viz ustanovení § 58 odst. 1 a 2. starého zákoníku práce.

360 Viz ustanovení § 31 odst. 2 starého zákoníku práce.

361 Velká novela ZPr tedy stanoví, že se zkušební doba prodlužuje pouze o celodenní překážky v práci a dobu celodenní dovolené a nikoli o jakékoli překážky v práci. KOSTADINOVÁ, Ilona. Praktické dopady novely ZP 2012. KOSTADINOVÁ, Ilona. Akilda [online]. 3. 2. 2012 [cit. 2012-03-21]. Dostupné z: <http://akilda.webnode.cz/odborne-clanky-k-pracovnepravni-tematice/prakticke-dopady-novely-zp-2012/>

362 BĚLINA, Miroslav et.al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 4. ISBN 978-80-7400-186-4.

se zaměstnancem pracovní poměr, ačkoli by jinak byly pro rozvázání pracovního poměru splněny všechny zákonné podmínky. Tato situace je uváděna v zákoníku práce jako tzv. ochranná doba.<sup>363</sup> Z právní úpravy zákoníku práce je ochrannou dobou doba:

- po kterou byl zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti za podmínek, vyplývajících ze zákona,<sup>364</sup>
- po kterou zaměstnanec vykonával vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení, kdy začátek a konec této doby je stanoven zákonem,<sup>365</sup>
- ve které zaměstnanec zaměstnavatelem dlouhodobě uvolněn z důvodu výkonu veřejné funkce,<sup>366</sup>
- dále se za ochrannou dobu považuje doba, v níž je zaměstnankyně těhotná, doba, po kterou je čerpána mateřská či rodičovská dovolená,<sup>367</sup> a
- také doba, po kterou je zaměstnanec pracující v noci uznán na základě lékařského posudku, který je vydán zařízením závodní preventivní péče, od 1. dubna 2012 poskytovatelem pracovnělékařských služeb, za dočasně nezpůsobilého pro výkon takové noční pracovní činnosti.<sup>368</sup>

V případě, kdy byla zaměstnanci dána výpověď ze strany zaměstnavatele před začátkem ochranné doby a má-li v této době uplynout výpovědní doba, pak se taková výpovědní doba do ochranné doby nezapočítává. Skončení pracovního poměru pak nastává až poté, co uplyne zbývající část výpovědní doby po skončení ochranné doby. To neplatí, jestliže zaměstnanec na prodloužení pracovního poměru netrvá.<sup>369</sup>

I z výše uvedeného pravidla však existuje výjimka. Tou je ustanovení § 54 ZPr, které vymezuje okruh výpovědí, na které se zákaz obsažený v ustanovení § 53 ZPr nevztahuje. Jedná se o takové případy, kdy stanovení povinnosti zaměstnavateli, aby i nadále pokračoval v uzavřeném pracovním poměru, by bylo s přihlédnutím ke všem okolnostem proti dobrým mravům.<sup>370</sup>

Jak již bylo řečeno v předchozích kapitolách, vznikem pracovního závazku

---

363 HŮRKA, Petr et. al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 281. ISBN 978-80-7380-316-2.

364 Viz ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

365 Viz ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

366 Viz ustanovení § 53 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.

367 Viz ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce.

368 Viz ustanovení § 53 odst. 1 písm. e) zákoníku práce.

369 Viz ustanovení § 53 odst. 2 zákoníku práce.

370 ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Jaroslav JAKUBKA et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 130. ISBN 978-80-7263-713-3.; a dále též KOSTADINOVÁ, Ilona. Rozpor s dobrými mravy a jeho následky v pracovněprávních vztazích. *Karlovarská právní revue*. 2006, č. 1, s. 92-103. ISSN 1901-2193. - Definovat pojem „dobré mravy“ je velmi složité vzhledem k tomu, že se jedná o pojem v pracovním právu krátce používaný, jehož definice není upravena v pracovněprávních předpisech. Z obecně přijímané definice vyplývá, že rozpor s dobrými mravy je dán tehdy, jestliže je obsah smlouvy v rozporu s citem pro slušnost a pravidly slušnosti, jak je uznávají všichni slušní a spravedlivě myslící lidé. Dobré mravy lze považovat za morální normy, které svou silou nabývají až ve spojení s právní normou, a které zajišťují jakousi harmonii mezi právem a mimoprávními společenskými systémy (morálka, etika apod.).

dochází ke vzniku určitých práv a povinností. Taková práva a povinnosti vznikají jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Může však nastat okolnost, pro kterou nebude dočasně možné, aby zaměstnanec plnil své povinnosti vyplývající mu z pracovněprávního vztahu. Z tohoto důvodu a z hlediska vlivu překážek výkonu práce na stabilitu pracovního poměru je taktéž důležité zmínit ustanovení § 47 ZPr. Toto ustanovení upravuje situaci, kdy dojde ke vzniku překážky výkonu práce na straně zaměstnance, z důvodu které je zaměstnanec vyřazen z výkonu pracovní činnosti. Za takového stavu pak vzniká zaměstnavateli povinnost, aby po odpadnutí nastalé překážky výkonu práce, přidělil zaměstnanci na stejném pracovišti původní práci, kterou vykonával před vznikem takové překážky výkonu práce.<sup>371</sup> Může se však stát, že původní práce, kterou zaměstnanec vykonával, odpadla, či došlo ke zrušení pracoviště. V takových případech není možné vyhovět výše uvedenému a zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy.<sup>372</sup>

Nastane-li překážka výkonu práce, která není uvedená v ustanovení § 47 ZPr, nemá zaměstnavatel povinnost zaměstnance, který se po odpadnutí takové překážky vrací do práce, zařadit na stejné pracovní místo, na kterém před vznikem překážky výkonu práce působil. Zaměstnavatel je však ze zákona povinen přidělit zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy. Není-li možné ani v tomto případě zaměstnanci přidělit práci a nepodařilo se uzavřít dohodu o změně pracovní smlouvy, dochází v těchto situacích zpravidla k ukončení pracovního poměru. Takový časový úsek, ve kterém nebude možné přidělovat zaměstnanci práci ze strany zaměstnavatele, lze označit jako překážku výkonu práce na straně zaměstnavatele, na základě které vzniká zaměstnanci nárok na náhradu mzdy nebo platu.<sup>373</sup>

Vliv překážek výkonu práce na stabilitu pracovního poměru, jakož i ochranná funkce pracovní práva, se promítají v právní úpravě zákoníku práce, ve které je zakotven zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem s těhotnou zaměstnankyní nebo zaměstnankyní, která čerpá mateřskou dovolenou a se zaměstnancem či zaměstnankyní čerpající rodičovskou dovolenou.<sup>374</sup>

---

371 Takovými překážkami výkonu práce, na které se vztahuje § 47 zákoníku práce jsou výkon veřejné funkce nebo činnost pro odborovou organizaci, pro kterou byl zaměstnanec uvolněn v rozsahu pracovní doby, vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení, čerpání mateřské dovolené, čerpání rodičovské dovolené, dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa.

372 ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Jaroslav JAKUBKA et. al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 111. ISBN 978-80-7263-713-3.

373 BĚLINA, Miroslav et.al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 327-328. ISBN 978-80-7400-186-4.

374 Viz ustanovení § 55 odst. 2 zákoníku práce.

## 7. Komparace právních úprav překážek výkonu práce České a Slovenské republiky

Dříve než se zaměřím na samotnou komparaci překážek výkonu práce obsažené v právní úpravě České republiky a Slovenské republiky, je nutné se zaměřit na vývoj pracovního práva v těchto zemích. Česká a Slovenská republika dříve tvořily jeden stát. Byla jím, od roku 1918, Československá republika, kde se po dlouhou dobu pracovní právo a jeho právní úprava vyvíjela společně. Proto je možné v právní úpravě České republiky a právní úpravě Slovenské republiky spatřovat mnoho podobností a shod. V průběhu času však došlo dnem 1. 1. 1993 k rozdělení výše uvedeného státu (ČSFR) a ke vzniku dvou samostatných suverénních států a dvou samostatných právních řádů. I přes vývoj a všechny podobnosti a shody, které lze spatřovat v právních ustanoveních zákoníků práce těchto zemí, je nutné zmínit, že od rozdělení ČSFR uplynulo mnoho let, během kterých právní úprava jak České republiky, tak Slovenské republiky prošla mnoha změnami a úpravami, kterými se v této části diplomové práce budu také zabývat.

Při komparaci jednotlivých ustanovení zákoníků práce České a Slovenské republiky týkajících se překážek výkonu práce, jsem použila a vycházela ze dvou základních zákonů. Těmi jsou zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen též zákoník práce) a také zákon č. 311/2001 Z. z., jako vyplývá ze zmien a doplnkov (dále jen též slovenský zákoník práce).

Prvním a základním rozdílem těchto dvou zákoníků práce je rozdíl v samotné struktuře právní úpravy překážek výkonu práce. Na rozdíl od české právní úpravy, kde jsou překážky výkonu práce upraveny v osmé části ustanovením § 191 – 210 zákoníku práce, je u slovenského zákoníku práce právní úprava překážek výkonu práce obsažena v páté části ustanovením § 136 – 144 slovenského zákoníku práce. Další podstatnou odlišností těchto dvou právních úprav je členění překážek výkonu práce. Zákoník práce České republiky vychází při členění překážek výkonu práce ze základního kritéria, kterým je suspenze smluvního závazku.<sup>375</sup> Na základě tohoto kritéria jsou překážky výkonu práce rozděleny na dvě základní, hlavní skupiny, a to na překážky výkonu práce na straně zaměstnance a na překážky výkonu práce na straně zaměstnavatele. S takovým základním rozdělením překážek výkonu práce se u slovenského zákoníku práce nesetkáme. Již první ustanovení § 136 slovenského zákoníku práce je věnováno překážkám výkonu práce z důvodu obecného zájmu. Pro účely tohoto zákona jsou

---

<sup>375</sup> Blíže v kapitole 3.2. Rozdělení překážek výkonu práce.

takovými překážkami výkonu práce<sup>376</sup>:

- veřejné funkce,
- občanské povinnosti – zde zákoník práce poskytuje názorný výčet toho, co lze pro účely tohoto zákona považovat za občanskou povinnost, např. činnost svědka, tlumočnicka, znalce, poskytování první pomoci, povinné lékařské prohlídky apod.<sup>377</sup>,
- jiný úkon v obecném zájmu – i v případě jiných úkonů v obecném zájmu podává slovenský zákoník práce neucelený výčet. Jsou jimi např. darování krve, výkon funkce v odborovém orgánu, darování dalších biologických materiálů apod.<sup>378</sup>

V souvislosti s překážkou výkonu práce z důvodu výkonu veřejné funkce je rozdíl mezi českou a slovenskou právní úpravou v rozsahu poskytovaného pracovního volna. Zatímco český zákoník práce umožňuje poskytnutí pracovního volna v rozsahu nejvýše 20 pracovních dnů,<sup>379</sup> tak právní úprava slovenského zákoníku práce vymezuje poskytované pracovní volno v rozsahu nejvýše 30 kalendářních dnů.<sup>380</sup> Stejně jako český zákoník práce, tak i slovenský zákoník práce poskytuje příkladný výčet občanských povinností. V tomto směru se domnívám, že rozdílem obou právních úprav je pouhý podrobnější výčet slovenského zákoníku práce.

Následně je právní úprava slovenského zákoníku práce věnována náhradě mzdy zaměstnanci. Podobnosti mezi českou a slovenskou úpravou lze spatřit např. v povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci pracovní volno, a to v rozsahu nezbytně nutném. Rozdíl pak je zřejmý v pojmu náhrady mzdy u slovenské úpravy a náhrady mzdy nebo platu u české úpravy. Další rozdíl lze spatřit ve způsobu vyplácení náhrady mzdy v době pracovního volna související s brannou povinností. Ve slovenském pojetí nese veškerou tíži v prvním období zaměstnavatel, který poskytuje zaměstnanci jak potřebné pracovní volno, tak náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Ve druhém, období po ukončení překážky výkonu práce si zaměstnavatel nechá proplatit náklady za náhradu mzdy při poskytnutí pracovního volna a to od příslušné územní vojenské správy<sup>381</sup> nebo od příslušného vojenského útvaru.<sup>382</sup> Oproti tomu v českém pojetí zaměstnavatel poskytne jen pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu a veškeré náklady spojené s touto náhradou zaměstnanci proplácí příslušný

---

376 Viz ustanovení § 137 odst. 1 slovenského zákoníku práce.

377 Viz ustanovení § 137 odst. 4. slovenského zákoníku práce

378 Viz ustanovení § 137 odst. 4 slovenského zákoníku práce

379 Viz ustanovení § 201 odst. 3 zákoníku práce.

380 Viz ustanovení § 137 odst. 3 slovenského zákoníku práce.

381 Viz ustanovení § 139 odst. 8 slovenského zákoníku práce.

382 Viz ustanovení § 139 odst. 9 slovenského zákoníku práce.

vojenský správní úřad.<sup>383</sup>

Navazující právní úpravou je dále úprava týkající se zvyšování kvalifikace. Tato právní úprava obsažená ve slovenském zákoníku práce je, až na určité drobné nuance, v podstatě shodná s naší českou právní úpravou.

Výrazný rozdíl dvou výše uvedených zákoníků práce je v právní úpravě jiných důležitých osobních překážek výkonu práce. Český zákoník práce totiž přímo nepodává výčet těchto jiných důležitých osobních překážek výkonu práce, ale odkazuje na nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kde je okruh výše uvedených překážek výkonu práce obsažen. Naproti tomu slovenský zákoník práce takový výčet jiných důležitých osobních překážek výkonu práce přímo uvádí.<sup>384</sup> Česká a slovenská právní úprava jsou až na některé menší rozdíly téměř shodné. Takovými rozdíly jsou např. rozsah pracovního volna, který je poskytnut zaměstnavatelem zaměstnanci v případě ošetření a vyšetření, kdy slovenský zákoník práce stanoví maximální délku poskytovaného pracovního volna, která činí nejvýše sedm dní,<sup>385</sup> zatímco český zákoník práce takové omezení neobsahuje.<sup>386</sup> Další rozdíl je možné vidět v některých konkrétních překážkách výkonu práce, které náš český zákoník práce upravuje jako překážku výkonu práce např. účast na pohřbu spoluzaměstnance, který se naopak ve slovenské právní úpravě neobjevuje.

Odlíšnost mezi právními úpravami obou států lze spatřit i v právní úpravě týkající se stávky. Česká právní úprava považuje stávku za zvláštní druh překážky v práci a jako taková není upravena zákoníkem práce, ale její právní úprava je obsažena v ustanovení zvláštního právního předpisu, kterým je zákon o kolektivním vyjednávání,<sup>387</sup> zatímco slovenským zákoníkem práce je stávka začleněna mezi důležité osobní překážky výkonu práce.<sup>388</sup>

O téměř shodné právní úpravě českého a slovenského zákoníku práce lze hovořit v souvislosti s právní úpravou překážek výkonu práce na straně zaměstnavatele. Odlíšností mezi těmito dvěma právními úpravami je např. výše nároku zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu. V případě, kdy nemůže být z důvodu prostoje vykonávána smlouvaná práce, náleží zaměstnanci v souladu s ustanovením § 207 písm. a) zákoníku práce, nárok na náhradu mzdy či platu, a to ve výši nejméně 80% průměrného výdělku. Jestliže vznikne nemožnost vykonávat smlouvanou práci z důvodu přerušování práce pro

---

383 Viz ustanovení § 204 odst. 3 zákoníku práce.

384 Viz ustanovení § 141 slovenského zákoníku práce.

385 Viz ustanovení § 141 odst. 2 písm. a) slovenského zákoníku práce.

386 Podrobněji upraveno v podkapitole 4.1.3. Jiné důležité osobní překážky výkonu práce.

387 Viz kapitola 3.4. Stávka a výluka jako zvláštní druhy překážek v práci.

388 Viz ustanovení § 141 odst. 8 slovenského zákoníku práce.

nepříznivé povětrnostní vlivy, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy či platu nejméně ve výši 60% průměrného výdělku. Maximálně však do výše průměrného výdělku, na základě ujednání v kolektivní smlouvě nebo ustanovením vnitřních předpisů.<sup>389</sup> Zatímco v souladu s právní úpravou slovenského zákoníku práce, není-li možno vykonávat smluvenou práci z důvodu prostoje, vzniká zaměstnanci nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Naproti tomu dojde-li k přerušení práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy, přiznává slovenská právní úprava zaměstnanci nárok na náhradu mzdy či platu, avšak pouze ve výši 50% průměrného výdělku zaměstnance.<sup>390</sup> Kromě těchto dvou zmiňovaných překážek výkonu práce na straně zaměstnavatele upravuje český zákoník práce jako překážku výkonu práce přerušení práce způsobené živelní událostí. Taková úprava však ve slovenském zákoníku práce chybí.

Dalším charakteristickým znakem slovenské právní úpravy a zároveň skutečností, kterou se odlišuje od naší české právní úpravy je fakt, že slovenský zákoník práce upravuje jako jedny z překážek výkonu práce na straně zaměstnavatele překážky výkonu práce při pružné pracovní době. Na rozdíl od slovenské právní úpravy jsou překážky výkonu práce při pružné pracovní době upraveny v jiné části českého zákoníku práce.<sup>391</sup>

Závěr páté části slovenského zákoníku práce je věnován společným ustanovením o překážkách výkonu práce. Na to bezprostředně navazující ustanovení § 144a slovenského zákoníku práce, kde je stanoveno, co se pro účely toho zákona považuje za výkon práce.

S přihlédnutím k historii výše uvedených států, vývoji pracovního práva v těchto zemích, k samotné právní úpravě České republiky i k právní úpravě Slovenské republiky a s přihlédnutím ke všemu co již bylo výše řečeno, lze konstatovat, že právní úpravy České a Slovenské republiky jsou, co do otázek týkajících se překážek výkonu práce, téměř stejné, vyjma těch odchylek a odlišností, které již v této práci zazněly a které jsou z hlediska historického a politického vývoje dnes již samostatných států charakteristickými znaky těchto dvou právních úprav.

---

389 Viz ustanovení § 207 písm. b) zákoníku práce

390 Viz ustanovení § 142 odst. 1 a 2 slovenského zákoníku práce.

391 Viz kapitola 6.1. Překážky v práci a jejich vliv na pracovní dobu.

## **Závěr**

Ve své diplomové práci jsem se snažila analyzovat pojem překážek výkonu práce, jejich znaky, jakož i jednotlivé překážky výkonu práce, a to jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Dále jsem se ve své práci pokusila o komparaci dřívější a pozdější právní úpravy překážek výkonu práce a o zhodnocení případných nedostatků současně platné právní úpravy. V neposlední řadě jsem se zaměřila na komparaci právní úpravy překážek výkonu práce České republiky a Slovenské republiky.

Překážky výkonu práce, jako významný institut pracovního práva, jsou upraveny v zákoníku práce, konkrétně v části osmé tohoto zákona. Zákoníku práce svou osmou částí poskytuje přehledný systém členění překážek výkonu práce. Toto členění je doplněno nařízením vlády č. 590/2006 Sb., o výčet jiných důležitých osobních překážek výkonu práce na straně zaměstnance. Výše uvedené nařízení vlády mající účinnost od 1. 1. 2007 nahradilo původní nařízení vlády č. 108/1994 Sb., účinné do 31. 12. 2006. Právní úprava překážek výkonu práce obsažená ve starém zákoníku práce, byla značně roztržitěná, na rozdíl od právní úpravy nového zákoníku práce. Po dobu od účinnosti starého zákoníku práce do současně platné právní úpravy nového zákoníku práce proběhla řada změn a právních úprav, které se kladně promítly na uspořádání právní úpravy nového zákoníku práce. Právní úprava překážek výkonu práce se tak stala, na rozdíl od předchozí staré, více přehlednou a ucelenou, neboť jak již bylo výše uvedeno, právní úpravě překážek výkonu práce je věnována celá osmá část zákoníku práce. Charakteristickým znakem této právní úpravy je pak značná flexibilita. Jak zákoník práce, tak nařízení vlády č. 590/2006 Sb., určují pouze minimální rámec a minimální standard překážek výkonu práce. Zákon tedy poskytuje možnost pro sjednání i jiných překážek výkonu práce, odlišných od těch, jenž jsou uvedeny v právních předpisech, včetně podmínek jejich uplatnění, a to na základě ujednání obsaženého v kolektivní nebo individuální smlouvě či na základě ustanovení ve vnitřním předpise. Podmínkou však je, aby se tak stalo jen a pouze ve prospěch zaměstnance a ne v jeho neprospěch.

Jedním z účelů právní úpravy překážek výkonu práce je především snaha, vymezit účastníkům pracovněprávního vztahu jejich vzájemná práva a povinnosti pro případ, kdy pro překážky výkonu práce nemůže být po určitou dobu vykonávána smluvená činnost. Takovým výčtem se tedy zákon snaží poskytnout ochranu zaměstnanci, jako slabšímu subjektu pracovněprávního vztahu, a zároveň představuje určitou možnost, jak nastalou situaci překonat, aniž by muselo dojít k zániku samotného



pracovněprávního vztahu. Výše uvedenými právy a povinnostmi jsou například povinnost zaměstnavatele v zákonem stanovených případech poskytnout zaměstnanci pracovní volno, náhradu mzdy či platu apod. Zaměstnanec má naproti tomu například povinnost uvědomit zaměstnavatele o vzniku překážky výkonu práce, včas požádat o pracovní volno, povinnost doložit existenci překážky výkonu práce a dobu jejího trvání.

Souhrnně lze právní úpravu překážek výkonu práce, obsaženou v zákoníku práce, považovat za dostatečně vyhovující. Avšak i přesto, že díky mnohým změnám došla tato právní úprava ke kvalitativnímu pokroku, je nutné vypíchnout i určité nedostatky, kterými podle mého názoru zároveň trpí.

Jako první nedostatek, který spatřuji v právní úpravě překážek výkonu práce, je absence určité legální definice překážek výkonu práce. Samotná právní úprava zákoníku práce neupravuje a nepodává obecné srozumění s tím, co překážky výkonu práce jsou, ale automaticky poskytuje věcnou úpravu tohoto institutu. Osobně se domnívám, že obecná definice překážek výkonu práce obsažená před samotnou věcnou právní úpravou těchto překážek by byla kladným přínosem, neboť by ihned v úvodu této právní úpravy bylo jasné, co zákon míní těmito překážkami výkonu práce.

Další možnou spornou záležitost spatřuji v souvislosti s právní úpravou dočasné pracovní neschopnosti a karantény. Osobně se domnívám, že současné právní úpravy hmotného zajištění zaměstnanců při vzniku dočasné pracovní neschopnosti a karantény, mají za cíl, mj. snížení nemocnosti zaměstnanců, zamezit zneužívání nemocenského pojištění a v podstatné míře snížit objem jeho vyplácení. Proto, souladu s úpravou právních norem, vyvstává např. zaměstnavateli, při dodržení zákonem stanovených podmínek, povinnost poskytovat zaměstnanci po dobu prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhradu mzdy nebo platu ve výši 60% průměrného (redukovaného) výdělku. Domnívám se, že tyto právní úpravy, které jsou obsahově a účelově většinou spojovány s otázkou financování, úhrad, zabezpečení, apod., do jisté míry, obrazně řečeno, převádí tuto zátěž, ve formě stanovených práv a povinností, ze státních beder na bedra zaměstnavatelů, kteří však pro takováto a podobná práva a povinnosti nejsou dostatečně motivováni a občansky zapálení. Taková situace je pro zaměstnavatele, dá se říct, nešťastná, neboť kromě toho, že v důsledku dočasné pracovní neschopnosti či karantény se musí vyrovnat s absencí zaměstnance, taktéž musí řešit situaci, kdy z důvodu existence překážky výkonu práce vzniká zaměstnavateli povinnost, poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu. Podle mého názoru s přihlédnutím k výše uvedenému, by zaměstnavateli měla být pro případ,

kdy je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti či karanténě, poskytnuta ochrana ze strany státu tak, že hmotné zajištění příslušející zaměstnanci po dobu prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, by bylo v celém jeho rozsahu poskytováno státem, a to i přesto, že současně platná právní úprava umožňuje zaměstnavateli s maximálním počtem 25 zaměstnanců, jako účastníků nemocenského pojištění, se dobrovolně přihlásit do tzv. zvláštního režimu placení pojistného na sociální zabezpečení.

V souvislosti s dočasnou pracovní neschopností bych ráda poukázala na další sporné části právní úpravy. Jedná se o problematiku tzv. karenční doby, která je právně upravena v ustanovení § 192-194 zákoníku práce. Opětovnému zařazení karenční doby do právních předpisů předcházela obhajoba jejího cíle, kterým mělo být podstatné snížení nemocnosti pracujících v ČR. Osobně jsem toho názoru, že se nejedná ani tak o nereálný cíl, jako o předkladatelem předloženou zakuklenou politickou deklaraci „ušetřit, kde se dá“. Jsem přesvědčena, že takto vládou potažmo ministerstvem zdravotnictví stanovený cíl nemohl být splněn, byť statistika, jako věda „přesných součtů nepřesných čísel“, tohoto ministerstva hovoří jinak. Ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů se v praxi účinek karenční doby eliminuje prodlužováním dočasné pracovní neschopnosti, přecházením nemocí, čerpání dovolené místo dočasné pracovní neschopnosti a v neposlední řadě i různými formami benefitů, např. sick days, atd. Pod heslem „za vším hledej peníze“, má tato úprava za následek vznik závažnějších zdravotních problémů, případně ohrožení zdraví ostatních spoluzaměstnanců. Proto se přikláním k názoru Ústavního soudu ze dne 23. 4. 2008, že zrušení poskytování nemocenské za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti je v rozporu s ustanovením čl. 30 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, konkrétně s právem na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci. Z hlediska vhodnosti úpravy systému nemocenského se i jako lepší jevila právní úprava obsažená v zákonu č. 689/1920 Sb.

S dočasnou pracovní neschopností se pojí i určité dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce v době prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti. Ze strany zaměstnavatele lze provádět kontrolní činnosti, zda je výše uvedený režim dodržován. Na tuto kontrolní činnost lze však nahlížet ze dvou různých úhlů pohledu. Na jedné straně je litera zákona a možný názor, že ten, kdo platí, má právo zpětné vazby a kontrolní činností se přesvědčit, jak se hospodaří s jeho vynaloženými prostředky. Na straně druhé je však možný i názor, vycházející z rovnosti, která je dána suspenzí pracovního poměru, mezi zaměstnavatelem a

zaměstnancem, jako subjekty soukromoprávního vztahu, kde by zaměstnavatel neměl mít právo na kontrolní činnost vůči nemocnému zaměstnanci v mimo pracovní době. Osobně se přikláním k první variantě, neboť je-li na zaměstnavatele převedena a právně upravena povinnost finančního zajištění zaměstnance, potom z logiky věci musí následovat i právní úprava jeho práv.

Současná právní úprava ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce umožňuje zaměstnavateli, v souladu s ustanovením § 57 zákoníku práce, rozvázat pracovní poměr výpovědí se zaměstnancem, který zvláště hrubým způsobem porušil jiné povinnosti zaměstnance dle ustanovení § 301a zákoníku práce. Vyloučím-li možnost dvojího postihu zaměstnance za výše uvedené porušení jiných povinností zaměstnance, je zařazení této právní úpravy do výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele velmi kontroverzní, neboť ve výše uvedeném případě se nejedná o neplnění pracovních povinností souvisejících s výkonem práce zaměstnance, ale jedná se o povinnosti stanovené právními předpisy veřejného práva, které je zaměstnanec povinen plnit v době, kdy je jeho absence v práci již zaměstnavatelem omluvena, neboť se jedná o dočasnou pracovní neschopnost, tzn. důležitou osobní překážku výkonu práce. Tak jako v případě porušení pracovní kázně, tak i v případě porušení jiných povinností zaměstnance není zákoníkem práce přesně definovaná míra závažnosti porušování povinností. Osobně se domnívám, že posuzování závažnosti porušování výše uvedených povinností, které se mj. vztahují pouze na povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, subjektivním rozhodnutím zaměstnavatele nezaručuje objektivní posouzení daného stavu věci. Souhlasím s tím, že výše uvedená kontrolní činnost a hrozba případného rozvázání pracovního poměru přispívá ke zvýšení odpovědnosti zaměstnanců v režimu dočasné pracovní neschopnosti za jejich jednání. Na druhé straně si ovšem myslím, že je zde nutnost, aby zákon stanovil určité mantinely, a to především vymezením, co je takovým „zvláště hrubým porušením“ myšleno, ve kterých by se zaměstnavatel měl pohybovat při posuzování zvláště hrubého porušení jiné povinnosti zaměstnance.

V závěru své práce jsem se zaměřila na komparaci dvou právních úprav překážek výkonu práce. Právní úpravu České republiky a právní úpravu Slovenské republiky. Pracovní právo České a Slovenské republiky se po dlouhá léta vyvíjelo společně, neboť výše uvedené země od roku 1918 tvořily jeden stát ČSR. Jeho rozdělením 1. ledna 1993 však dochází nejen ke vzniku dvou samostatných suverénních států, ale zároveň vzniká v každém nově vzniklém státě samostatná právní úprava

pracovního práva. Porovnáním výše uvedených zákoníků práce jsem došla k závěru, že až na některé odchylky a odlišnosti, uvedené v části 7. této práce, jsou si tyto právní úpravy překážek výkonu práce, vzhledem k plynoucímu času, historickému a politickému vývoji a společenským potřebám, které jsou přirozené a logické, velmi blízké, podobné a mnohých ustanovení zákona téměř shodné.

V souvislosti s výše uvedenými informacemi, poznatky a poznámkami je třeba mít na paměti, že překážky výkonu práce a problematiku s nimi související lze označit za proměnlivý institut pracovního práva, který tvoří bezpodmínečnou součást pracovněprávních vztahů mající funkci ochranou, a který se postupem času a v důsledku nejrůznějších změn např. společenských či sociálních, bude stále vyvíjet a měnit.

Po shrnutí výsledků mé diplomové práce se domnívám, že splnila svůj stanovený cíl. Přinesla řadu poznatků a informací o konkrétním stavu právní úpravy překážek výkonu práce a nastínila možné cesty řešení problematiky s nimi spojené.

## **Resumé**

As my dissertation topic I chose obstacles to work. This is an important and integral part of the Institute of Labour Law.

The creation of employment leads to the creation of rights and obligations of employment between the employee and employer. The basic duties an employee are personally obliged to is to perform the agreed work. This corresponds to the employer's obligation to assign employees work in accordance with the contract of employment for work done and provide wage or salary. However there may be circumstances for which the employee temporarily cannot meet the above requirement. These circumstances may occur with both the employee and the employer, and the legislation is called the “obstacles to work”.

“Obstacles to work” is an important institute of labor law. The list of such obstacles to work is defined in the Labour Code in its eighth part. This list is supplemented by Government Regulation No. 590/2006 which is the list of other important personal obstacles to work. This is not a complete list of all the “obstacles to work”. Labour legislation provides space for the negotiation and other obstacles to work based on the arrangement of individual or collective agreements, or their determination in the internal regulations. This is possible only if it provides for the benefit of employees.

One of the purposes of regulatory obstacles to work is primarily an effort to define the employment relationship of the parties’ mutual rights and obligations. This is particularly important in a situation where the obstacles to work do not allow the agreed work to be carried out for some time. This measure seeks law to protect employees as a weaker entity in a contractual relationship, and also represents a way how to resolve the situation without having to result in termination of the contract itself. Such rights and obligations require the employer in cases specified by law to grant employees time off and to provide payment of the wages or salary of employees, etc. For example, it is the obligation of notification of obstacles to work, for the employee to ask for time off at work, and the obligation to prove the existence of obstacles to work and its expected duration.

“Obstacles to work” can be divided into obstacles to work for the employee and the obstacles in the work of the employer. In the first case, the “obstacles to work” are important personal obstacles to work. Other obstacles to work can be due to public interest and obstacles to work due to training or other forms of training or study.

In the event of important personal obstacles to work, employees must receive time off, even if he is not receiving wage compensation. Among the important personal obstacles to work include temporary incapacity and quarantine, maternity and parental leave, and other important personal barriers to work. In the amendment to the Labour Code effective from 1.1.2012 by Act No. 365/2011, there was a significant change in the regulation of temporary work incapacity and quarantine. From 1.1.2012 to 31.12.2013 it obliges the employer to provide employees wage compensation for the first 21 calendar days of temporary work incapacity or quarantine from the original 14 calendar days.

An obstacle to work of the public interest is deemed to exercise public functions, performance of civic duty, other acts of public interest, and time off work related to military duties. Generally, an employee is required to perform these activities outside working hours. If it is not possible for objective reasons or other reasons, the employer has an obligation to provide employees time off to the extent necessary. Typically, workers compensation does not pay.

Another obstacle to work of the employee by reason of general interest is a obstacles to work due to training, or other forms of training or study. Training or other forms of learning can be an obstacle to work only if it meets the need of the employer and if it interferes with the working time. Under such circumstances, the employees receive time off with wage compensation in the amount of average earnings. The scope of work off is set in § 232 paragraph 1st version of the Labour Code.

If a situation arises where an employee is not able to work by reasons on the side of the employer, then the employee is entitled to claim for wages or salary.

Obstacles to work have an impact on other institutes of labor law, in particular working time, holidays, probation and stability of employment, etc.

The issue of obstacles to work can be described as variable Institute of Labour Law, which forms an integral aspect of the unconditional part of labor relations, which has a protective function and which is due to society's needs and social changes will continue to evolve and change.

## Seznam použitých pramenů

### Prameny práva:

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších ústavních zákonů.

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, účinný do 31. 12. 2006.

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, účinný do 31. 12. 2008

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 364/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.

Zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, účinný do 31. 12. 2011

Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 104/2000 Sb., o Státním fondu dopravní infrastruktury a o změně zákona č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodů majetku státu

na jiné osoby a o Fondu národního majetku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním vyšším odborném a jiném vzdělání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, jako vyplývá zo zmien a doplnkov.

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Vyhláška MZV č. 145/1988 Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách.

Úmluva č. 102/1952, o sociálním zabezpečení (minimální norma).

Úmluva č. 183/2000, o ochraně mateřství

Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. 3. 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi Businessseurope, UEAPM a EKOS zrušuje směrnice Rady 96/34/ES.

### Judikatura:

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 23. 4. 2008, sp. zn. Pl. ÚS. 2/08

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4200/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 4. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1688/2004.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2315/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 353/2002.

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 8. 8. 1995, sp. zn. 6 Cdo 210/1994.



## Knižní publikace:

- ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a Jaroslav JAKUBKA et al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012, 1240 s. ISBN 978-80-7263-713-3.
- BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4.
- BĚLINA, Miroslav et al. *Zákoník práce. Komentář* [online]. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 1146 s. [cit. 2012-03-24]. ISBN 978-80-7400-317-2. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/legalis/document-view.seam?documentId=nnptembrgbpwk232geytm&tocId=nnptembrgbpwk232geytm&type=html&conversationId=18459&conversationPropagation=join#selected-node>
- GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 302 s. ISBN 978-80-7380-243-1.
- HENDRYCH, Dušan et al. *Právníký slovník* [online]. 3. podstatně rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2009 [cit. 2012-03-24]. ISBN 978-80-7400-059-1. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/legalis/document-view.seam?documentId=nnptembqhfpy6a&tocId=nnptembqhfpy6a&type=html&conversationId=19912&conversationPropagation=join#selected-node>
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání - Princip flexibility v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.
- HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.
- HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-531-1.
- CHLÁDKOVÁ, Alena a BUKOVJAN. *Zákoník práce v otázkách a odpovědích: dovolená, překážky v práci*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009, 165 s. ISBN 978-80-7357-496-3.
- KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. Praha: C. H. Beck, 2007, 141 s. ISBN 978-80-7179-615-2.
- KOTTNAUER, Antonín, Ladislav JOUZA a Václav SLÁDEK. *Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2004, 223 s. ISBN 80-7263-231-0.

- SCHMIED a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 s výkladem (právní stav k 1. 1. 2012)*. Praha: Grada Publishing, 2011, 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Náhrada mzdy zaměstnance po dobu prvních tří týdnů nemoci*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 136 s. ISBN 978-80-7357-612-7.
- TRÖSTER, Petr et al. *Právo sociálního zabezpečení* [online]. 5. přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 420 s. [cit. 2012-03-24]. ISBN 978-80-7400-322-6. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/legalis/document-view.seam?documentId=nnptembrgbpxa5jzge&tocId=nnptembrgbpxa5jzge&type=html&conversationId=23297&conversationPropagation=join#selected-node>
- VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: ASPI, 2007, 471 s. ISBN 80-7357-224-9.

### Články:

- JAKUBKA, Jaroslav. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezů Ústavního soudu. *Práce a mzda* [online]. 2008, č. 10 [cit. 2012-03-26]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4045v5445-zprava-o-stavu-zakoniku-prace-po-nalezu-ustavniho-soudu/?search\\_query=%24issue%3D3I68&search\\_results\\_page=2](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4045v5445-zprava-o-stavu-zakoniku-prace-po-nalezu-ustavniho-soudu/?search_query=%24issue%3D3I68&search_results_page=2)
- JOUZA, Ladislav. Překážky v práci a pracovní volno. *Právní rádce*. 2007, č. 7, s. 34-38.
- KAHLE, Bohuslav. Co novela zákoníku práce nevyřešila. *Práce a mzda* [online]. 2009, č. 3 [cit. 2012-03-26]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4738v6733-co-novela-zakoniku-prace-nevyresila/?search\\_query=%24issue%3D3I73&search\\_results\\_page=1](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4738v6733-co-novela-zakoniku-prace-nevyresila/?search_query=%24issue%3D3I73&search_results_page=1)
- KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Překážky v práci na straně zaměstnavatele. *Karlovarská právní revue*. 2010, č. 2, s. 58-69. ISSN 1801-2193.
- KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Překážky v práci na straně zaměstnance aneb jak se správně vypořádat s nepřítomností pracovníků v zaměstnání - česká právní úprava, komparace s německou právní úpravou a návrhy de lege ferenda. *Zdravotnické fórum*. 2012, č. 3, s. 19-35. ISSN 1804-9664.
- KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Praktické dopady novely ZP 2012. KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Akilda [online]. 3. 2. 2012 [cit. 2012-03-20]. Dostupné

z: <http://akilda.webnode.cz/odborne-clanky-k-pracovnepravni-tematice/prakticke-dopady-novely-zp-2012/>

- KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Rozpor s dobrými mravy a jeho následky v pracovněprávních vztazích. *Karlovarská právní revue*. 2006, č. 1, s. 92-103. ISSN 1901-2193.
- ZRUTSKÝ, Jaromír. Zkušební doba. *Právní rádce* [online]. 2007, č. 8 [cit. 2012-03-26]. Dostupné z: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-21912770-zkusebni-doba>
- ZRUTSKÝ, Jaromír. Náhrada mzdy za dočasnou pracovní neschopnost. *Právní rádce* [online]. 2009, č. 5 [cit. 2012-03-26]. Dostupné z: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-37244420-nahrada-mzdy-za-docasnou-pracovni-neschopnost>

#### Ostatní:

- Karenční lhůta. *Iuridictum encyklopedie o právu* [online]. 2010 [cit. 2012-03-26]. Dostupné z: [http://iuridictum.pecina.cz/w/Karen%C4%8Dn%C3%AD\\_lh%C5%AFta](http://iuridictum.pecina.cz/w/Karen%C4%8Dn%C3%AD_lh%C5%AFta)
- *KURZ ZÁKLADŮ PRACOVNÍHO PRÁVA*. Brno, 2003. Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/index.htm>
- Preventivní prohlídky pracovníků. ŠVÁBOVÁ, Květa, Beatrice DLOUHÁ a Jindřiška LEBEDOVÁ. Státní zdravotní ústav [online]. 2008 [cit. 2012-03-26]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/preventivni-prohlidky-pracovniku-1>
- Víte, co jsou to „sick days“ „personal days“ nebo cafeteria a jak tyto pojmy souvisí se zaměstnáním?. NOVÁKOVÁ, Michaela. Grafton Recruitment [online]. 2012 [cit. 2012-03-26]. Dostupné z: <http://www.grafton.cz/novinky/vite-co-jsou-to-sick-days-personal-days-nebo-cafeteria-a-jak-tyto-pojmy-souvisi-se-zamestnanim.html>
- Závěry Poradního sboru ministra vnitra ke správnímu řádu. *MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY* [online]. 2009 [cit. 2012-03-26]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zavery-poradniho-sboru-ministra-vnitra-ke-spravnimu-radu.aspx>
- Nemocenské pojištění. *MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ* [online]. 2012 [cit. 2012-03-27]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11580>

- Nemocenské pojištění. *MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ* [online]. 2012 [cit. 2012-03-27]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11584>
- Předpis č. 310/2011 Sb. *Zákon pro lidi.cz* [online]. 2011 [cit. 2012-03-20]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-310>

## Přílohy

### Příloha č. 1

(zdroj: Nemocenské pojištění. *MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ* [online]. 2012 [cit. 2012-03-27]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11580>)

Výpočet výše nemocenského							
podle zákona č. 187/2006 Sb.							
při vzniku dočasné pracovní neschopnosti (karantény) v roce 2012							
<i>vložte údaje do zelených políček</i>							
Počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti <sup>1)</sup>							30
Vyměřovací základ		denní = D	nebo měsíční = M		m		38 000,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný							1 249,32 Kč
orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca							38 000 Kč
<b>Počet kalendářních dnů pro náhradu mzdy</b>							
<b>21</b>							
<b>Počet kalendářních dnů nemocenského od 22. dne PN</b>							
<b>9</b>							
Redukce DVZ							
		do	838 Kč	redukce na	90%	tj. na	754,20 Kč
nad	838 Kč	do	1 257 Kč	redukce na	60%	tj. na	246,79 Kč
nad	1 257 Kč	do	2 514 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	2 514 Kč	nezohledňuje se					
						Redukovaný DVZ	1 001 Kč
Nemocenské od 22. dne			60% z 1 001			tj. 601 x 9 dnů =	5 409 Kč
<b>NEMOCENSKÉ celkem</b>							
<b>5 409 Kč</b>							
<sup>1)</sup> počet kalendářních dnů od 1. dne pracovní neschopnosti.							
DVZ je průměr započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v tzv. rozhodném období, což je doba zpravidla 12 kalendářních měsíců před měsícem, v němž vznikla dočasná pracovní neschopnost či jiná sociální událost.							

## Příloha č. 2

(zdroj: Nemocenské pojištění. *MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ* [online]. 2012 [cit. 2012-03-27]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11584>)

Výpočet výše NÁHRADY MZDY *)							
podle zákona 262/2006 Sb.							
při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě v době od <b>1. ledna 2012</b>							
<i>Vložit údaje do následujících zelených políček - počet hodin a průměrný hodinový výdělek</i>							
Počet hodin pracovní neschopnosti (nemoci) pro náhradu mzdy **)							<b>56</b>
Počet hodin karantény (od prvního dne)							<b>0</b>
Průměrný hodinový výdělek (PHV) (je stejný pro nemoc i pro karanténu)							<b>257,52 Kč</b>
<b>Redukce PHV</b>							
		do	146,65 Kč	redukce na	90%	tj. na	131,9850 Kč
nad	146,65 Kč	do	219,98 Kč	redukce na	60%	tj. na	43,9980 Kč
nad	219,98 Kč	do	439,95 Kč	redukce na	30%	tj. na	11,2620 Kč
nad	439,95 Kč	nezohledňuje se					
Redukovaný PHV							<b>187,2450</b>
Náhrada mzdy (nemoc)	<b>56</b>	hodin	60%	z 187,245	tj. 112,347 x 56		6 291,4320 Kč
Karanténa od 1. dne	<b>0</b>	hodin	60%	z 187,245	tj. 112,347 x 0		0,0000 Kč
<i>Celkem náhrada</i>	<i>56</i>	<i>hodin</i>					
<b>NÁHRADA MZDY (KARANTÉNA)</b>							<b>6 292 Kč</b>
*) poskytuje se pouze v době prvních 21 kalendářních dnů pracovní neschopnosti nebo karantény.							
**) počet hodin bez karenční doby, nevypňuje se pro karanténu.							

### Příloha č. 3

(zdroj: Nemocenské pojištění. *MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ* [online]. 2012 [cit. 2012-03-27]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11580>)

Výpočet výše peněžité pomoci v mateřství								
podle zák. č. 187/2006 Sb.								
při nástupu na MD v roce 2012								
<i>vložte údaje do zelených políček</i>								
Počet kalendářních dnů peněžité pomoci v mateřství <sup>1)</sup>							196	
Vyměřovací základ		denní = D nebo měsíční = M		M				23 000,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný							756,16 Kč	
<i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca.</i>							23 000 Kč	
Redukce DVZ								
		do	838 Kč	redukce na	100%	tj. na	756,16 Kč	
nad	838 Kč	do	1 257 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč	
nad	1 257 Kč	do	2 514 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč	
nad	2 514 Kč	nezohledňuje se						
						Redukovaný DVZ	757 Kč	
Peněžitá pomoc v mateřství		70% z 757		tj. 530 x 196 dnů =		103 880 Kč		
<b>PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ</b>							<b>103 880 Kč</b>	

<sup>1)</sup> peněžitá pomoc v mateřství náleží maximálně 196 kalendářních dnů a 259 kalendářních dnů porodila-li žena dvě nebo více dětí.

DVZ je průměr započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v tzv. rozhodném období, což je doba zpravidla 12 kalendářních měsíců před měsícem, v němž vznikla dočasná pracovní neschopnost či jiná sociální událost.

## Příloha č. 4

(zdroj: Nemocenské pojištění. *MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ* [online]. 2012 [cit. 2012-03-27]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11580>)

<b>Výpočet výše ošetřovného</b>							
podle zákona č. 187/ 2006 Sb.							
pro případy vzniku potřeby ošetřování (péče) v roce 2012							
<i>vložte údaje do zelených políček</i>							
<b>Počet kalendářních dnů PN při ošetřování člena rodiny<sup>1)</sup></b>							<b>8</b>
<b>Vyměřovací základ</b>		denní = D nebo měsíční = M		<b>M</b>		<b>25 000,00 Kč</b>	
<b>Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný</b>							<b>821,92 Kč</b>
<i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca</i>							<i>25 000 Kč</i>
<b>Redukce DVZ</b>							
		do	838 Kč	redukce na	90%	tj. na	739,73 Kč
nad	838 Kč	do	1 257 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč
nad	1 257 Kč	do	2 514 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	2 514 Kč	nezohledňuje se					
						Redukovaný DVZ	740 Kč
		od 1. kal. dne PN	60% z 740	tj. 444 x dnů =			
<b>OŠETŘOVNÉ</b>							<b>3 552 Kč</b>
<sup>1)</sup> počet kalendářních dnů od 1. dne pracovní neschopnosti.							
Ošetřovné náleží maximálně 9 kalendářních dnů a pro osamělé 16 kalendářních dnů.							
<i>DVZ je průměr započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v tzv. rozhodném období, což je doba zpravidla 12 kalendářních měsíců před měsícem, v němž vznikla dočasná pracovní neschopnost či jiná sociální událost.</i>							



## **Příloha č. 5**

Předpis č. 310/2011 Sb., sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se vyhlašuje pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2012

(zdroj: Předpis č. 310/2011 Sb. *Zákon pro lidi.cz* [online]. 2011 [cit. 2012-03-20]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-310> )

Aktuální znění

310

SDĚLENÍ

Ministerstva práce a sociálních věcí

ze dne 14. října 2011, kterým se vyhlašuje pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2012.

---

Ministerstvo práce a sociálních věcí podle § 22 odst. 3 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, vyhlašuje, že v roce 2012 výše

- a) první redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu činí 838 Kč,
- b) druhé redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu činí 1257 Kč,
- c) třetí redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu činí 2514 Kč.