

**Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta**

Veronika Osadníková

**Překážky v práci na straně zaměstnance a na straně
zaměstnavatele**

Diplomová práce

Olomouc 2012

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Překážky v práci na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Oldřišově dne 26. března 2012

.....
Veronika Osadníková

Ráda bych tímto poděkovala paní JUDr. Evě Šimečkové, Ph.D., vedoucí mé diplomové práce, za její ochotu, cenné podněty a připomínky k tématu a rovněž za čas, který věnovala konzultacím.

Já, níže podepsaná Veronika Osadníková, autorka diplomové práce na téma „Překážky v práci na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele“, která je literárním dílem ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, dávám tímto jako subjekt údajů svůj souhlas ve smyslu § 4 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, správci:

Univerzita Palackého v Olomouci
Křížkovského 8
771 47 Olomouc, Česká republika

ke zpracování osobních údajů v rozsahu: jméno a příjmení v informačním systému, a to včetně zařazení do katalogů, a dále ke zpřístupnění jména a příjmení v katalogích v informačních systémech Univerzity Palackého, a to včetně neadresného zpřístupnění pomocí metod dálkového přístupu. Údaje mohou být takto zpřístupněny uživatelům služeb Univerzity Palackého. Realizace zpřístupnění zajišťuje ke dni tohoto prohlášení vnitřní složka Univerzity Palackého, kterým je Informační centrum Univerzity Palackého.

Souhlas se poskytuje na dobu ochrany autorského díla dle zákona č. 121/2000 Sb.

V Oldřišově dne 26. března 2012

.....
Veronika Osadníková

Obsah

Seznam použitých zkratk	6
Úvod	7
1 Překážky v práci	9
1.1 Prameny právní úpravy	9
1.2 Pojem překážek v práci	11
1.3 Druhy překážek v práci	13
2 Právní následky překážek v práci	15
2.1 Překážky v práci a pracovní doba	15
2.2 Překážky v práci a dovolená	17
2.3 Překážky v práci a zkušební doba	18
2.4 Překážky v práci a pracovní poměr	19
3 Překážky na straně zaměstnance	21
3.1 Důležité osobní překážky	22
3.1.1 Dočasná pracovní neschopnost a karanténa	23
3.1.2 Mateřská a rodičovská dovolená	27
3.1.3 Ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti a péče o dítě	32
3.1 Jiné důležité osobní překážky	34
3.2 Z důvodu obecného zájmu	38
3.2.1 Výkon veřejné funkce	39
3.2.2 Výkon občanských povinností	39
3.2.3 Jiné úkony v obecném zájmu	40
3.2.4 Pracovní volno související s brannou povinností	42
3.2.5 Z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia	42
4 Překážky na straně zaměstnavatele	44
4.1 Prostroje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí	44
4.2 Jiné překážky na straně zaměstnavatele	44
4.2.1 Částečná nezaměstnanost	45
4.2.2 Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů	46
5 Srovnání s právní úpravou Polské republiky	47
Závěr a úvahy de lege ferenda	52
Bibliografie	56
Shrnutí	62
Klíčová slova	64

Seznam použitých zkratek

KP	Kodeks pracy, ustawa z dnia 26 czerwca 1974, Dziennik ustaw 1974, Nr 24, poz. 141
NS	Nejvyšší soud České republiky
ÚS	Ústavní soud České republiky
ZNP	Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
ZOR	Zákon č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Úvod

Diplomová práce se zabývá tématem překážek v práci, a to jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Popisuje jednotlivé překážky, vymezuje rozdíly mezi nimi a jejich vztah k dalším oblastem pracovního práva.

Překážky v práci jsou poměrně důležitý institut pracovního práva, který se prolíná i do jiných oblastí právní úpravy, jako například právo sociálního zabezpečení. Vznikají za situace, kdy zaměstnanec z různých důvodů (uznaných zákonem) nevykonává svou práci, přičemž se nemusí vždy jednat o práci vykonávanou na základě pracovního poměru. Tyto důvody mohou vzniknout jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Způsobují dočasné přerušování práce a jejich existence je v podstatě nežádoucí, protože primárním účelem pracovního poměru je trvání závazku zaměstnance pracovat. Překážky v práci se ovšem v praxi často objevují a jejich výskytu nelze v podstatě zamezit. Zaměstnavatel proto musí dopředu počítat s tím, že dříve nebo později dojde z různých důvodů k pozastavení výkonu práce u jeho zaměstnanců.

Vznik překážek znamená založení práv a povinností na obou stranách právního vztahu, tedy jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Mají vliv i na další instituty pracovního práva a prolínají se i do jiných právních oblastí. Představují významný prostředek ochrany před vznikem nežádoucích sociálních událostí a umožňují zaměstnancům skloubit rodinný a pracovní život. Zákoník práce upravuje nejdůležitější a nejčastěji se objevující překážky a umožňuje do nich zahrnout i situace, které v zákoně upraveny nejsou. Bohužel dochází k častému zneužívání tohoto institutu. Právní úprava překážek by proto měla zamezit těmto situacím a reagovat pružně na nově vzniklé problémy.

Pro svou diplomovou práci jsem si vybrala toto téma, jelikož překážky v práci jsou institutem tradičním a v praxi často se objevujícím a způsobujícím řadu problémů. Jedná se o zajímavou tematiku, se kterou se v životě setká prakticky každý pracující člověk. Problematika překážek v práci je značně obsáhlá, souvisí s ní řada dalších otázek, například týkajících se situace, ve které se subjekty ocitnou po odpadnutí předmětné překážky. Při aplikaci jednotlivých ustanovení pak často dochází k problémům, ať už z nepochopení zákona nebo z rozdílného způsobu jeho výkladu. S ohledem na dnešní ekonomickou situaci jsou pak zvláště důležité překážky na straně zaměstnavatele, protože ekonomická krize nutí tyto subjekty šetřit, propouštět zaměstnance a snižovat výrobu.

Co se týče odborné literatury zabývající se tématem překážek v práci, existuje poměrně rozsáhlé množství publikací, které se mu věnují. Ve většině případů ovšem pojednávají o pracovním právu jako celku a překážkami v práci se zabývají pouze povrchně.

Jako cíl své diplomové práce jsem si proto zvolila vytvoření uceleného přehledu všech překážek, jejich analýzu a hodnocení. Pokusím se jít co nejvíce do hloubky a odhalit případné nedostatky stávající právní úpravy.

Na začátku své diplomové práce se věnuji obecnému vymezení pojmu překážek v práci, kterou zákoník práce postrádá. Poté se zabývám prameny, ve kterých je problematika překážek upravena a systémem členění překážek.

V druhé kapitole se věnuji právním následkům překážek v práci a jejich vlivu na další instituty pracovního práva. Jedná se především o pracovní dobu, pracovní poměr, dovolenou a zkušební dobu. V dalších kapitolách uvádím postupně jednotlivé překážky a zaměřuji se na jejich význam, předpoklady a podmínky vzniku.

V třetí kapitole rozebírám překážky na straně zaměstnance, především ty zákoníkem práce označené jako důležité, například mateřská a rodičovská dovolená a dočasná pracovní neschopnost. Poté se zabývám jinými důležitými překážkami a překážkami z důvodu obecného zájmu, jako jsou například z důvodu výkonu veřejné funkce a školení.

Ve čtvrté kapitole se věnuji překážkám na straně zaměstnavatele, mezi nejdůležitější je možno zmínit například stroje v práci a částečnou nezaměstnanost, v jejíž úpravě došlo ke změnám. Uvádím jejich členění, předpoklady jejich vzniku a další problematické aspekty.

V páté kapitole své diplomové práce uvádím právní úpravu problematiky překážek v práci v Polské republice a srovnávám ji s úpravou tohoto institutu v České republice.

V závěru své diplomové práce se zamýšlím nad otázkou možné úpravy překážek „de lege ferenda“, novou úpravou zákoníku práce a jeho očekávanými změnami a problémy, které nynější právní úprava obsahuje a které by měly být vyřešeny.

Tato práce je zpracována podle právního stavu k 20. 3. 2012.

1 Překážky v práci

Ustanovení § 38 odst. 1. písm. a) a písm. b) zákoníku práce upravuje základní povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Na straně zaměstnavatele se jedná především o povinnost přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu pracovní smlouvy a na straně zaměstnance se jedná o závazek konat osobně práci podle pokynů zaměstnavatele v rozvržené týdenní pracovní době, tak jak bylo sjednáno v pracovní smlouvě.¹ Ne vždy však lze dodržení těchto povinností dosáhnout, jelikož v životě člověka se mohou vyskytnout situace, které zabraňují zaměstnanci vykonávat práci a způsobují tak přerušení tohoto výkonu. Tyto situace (předpokládané zákoníkem práce) mohou nastat jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele a jejich vzniku nelze v podstatě předejít. Nazýváme je překážky v práci.

1.1 Prameny právní úpravy

Překážky v práci jsou upraveny v části osmé zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“), konkrétně v § 191-210. Zákon stanovuje pouze minimální zákonný rozsah překážek v práci. Úprava překážek v práci na straně zaměstnavatele je upravena v ZP v podstatě celá, v případě překážek na straně zaměstnance odkazuje ZP v řadě případů na související právní předpisy a dává prostor pro sjednání širšího rozsahu v kolektivních smlouvách, vnitřních předpisech nebo v rámci dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jedná se o projev základního principu soukromého práva „*co není zakázáno, je dovoleno*“. Je možno sjednat další situace, které se považují za překážky v práci, konkretizovat jejich posouzení a také rozsah poskytování pracovního volna a náhrady mezd.² V kolektivních smlouvách a ve vnitřních předpisech nelze uložit zaměstnanci povinnosti, pouze jimi lze upravit další práva nebo rozšířit ty stávající, jak vyplývá s příslušných ustanovení ZP.³

Zásada „*co není zakázáno, je dovoleno*“ je obsažena v § 4b odst. 1 ZP. Podle tohoto ustanovení mohou být práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích upraveny odchylně od tohoto zákona, a to při dodržení dalších podmínek, například pokud to zákon výslovně nezakazuje nebo tak vyplývá z povahy ustanovení.⁴ Účastníci pracovněprávních vztahů tak

¹ Ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) a b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

² GALVAS, Milan, GREGOROVÁ Zdeňka, HRABCOVÁ Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 194.

³ Ustanovení § 23 odst. 1, § 305 odst. 1 a § 306 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁴ Ustanovení § 4 písm. b) odst. 1-3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

mohou konat vše, co jim zákon nezakazuje, ovšem s určitým omezením v podobě kogentních ustanovení, od kterých se nelze odchýlit. Patří mezi ně i ustanovení uvedené v § 363 ZP, kterým se do našeho právního řádu implementovalo právo Evropské unie. Jedná se o taxativní výčet a odchýlení lze připustit pouze ve prospěch zaměstnance, aby byly dodrženy standarty evropského práva. Stanoví-li tak právní norma zaměstnanci nějakou povinnost, lze se od ní odchýlit jen tím, že se tato povinnost sníží nebo mu odpadne. Výjimku představuje smlouva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy smí dojít i k úpravě povinností zaměstnance. V případě vnitřního předpisu a kolektivních smluv může být problémem posouzení, kdy se jedná o prospěch zaměstnance a kdy ne a můžeme tak narazit i na rozdílný výklad stran pracovněprávního vztahu.⁵

Kromě výše uvedeného ustanovení § 4b odst. 1 ZP je volnost zaměstnavatele omezena také jednou ze základních zásad tohoto zákona. Jedná se o zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákazem jejich diskriminace, obsaženou v § 1a písm. e) ZP. Úprava překážek v práci nad zákonný rozsah by měla být v souladu s touto zásadou a zaměstnavatel nesmí neoprávněně zvýhodňovat určité zaměstnance na úkor jiných.

Další důležitý předpis upravující překážky v práci, konkrétně na straně zaměstnance je nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci.

Úprava překážek v práci se týká především nejdůležitějšího pracovněprávního vztahu a to pracovního poměru.⁶ Co se týče dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti upravené v § 74 a násl. ZP, použije se na ně obecně úprava stanovená pro výkon práce v pracovním poměru, s několika výjimkami, mezi něž patří i překážky v práci, a to pouze na straně zaměstnance. Z toho vyplývá, že úprava překážek v práci na straně zaměstnavatele se ze zákona použije i pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V případě dohody o pracovní činnosti a nově taky u dohody o provedení práce se však vždy uplatní ustanovení týkající se důležitých osobních překážek (§191 až 198 ZP) a § 206 ZP týkající se prokazování překážek a žádostí o pracovní volno. V dohodě o pracovní činnosti lze navíc, tak jak stanoví ZP v § 77, sjednat nebo stanovit vnitřním předpisem i jiné důležité překážky v práci za podmínek uvedených v § 199 a § 206.

⁵ HŮRKA, Petr. Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2007, č. 24, s. 883.

⁶ „Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak“ – viz ustanovení §33 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

1.2 Pojem překážek v práci

Platná právní úprava postrádá jakékoliv ustanovení, které by normativně stanovovalo, co si vlastně máme představit pod pojmem překážek v práci. Definici tohoto pojmu můžeme nalézt v odborné literatuře. Například Bělina⁷ vymezuje překážky v práci jako ty „*případy (právní skutečnosti), kdy zaměstnanec z důvodů (objektivní i subjektivní povahy) uznaných právními předpisy, eventuálně sjednaných (například 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 následky.*“ Obdobně Galvas⁸ definuje překážky v práci jako „*situace, kdy na základě právem uznaných, zpravidla sociálních situací a skutečností objektivní i subjektivní povahy dochází k dočasnému přerušeni plnění pracovního závazku, aniž by pracovněprávní vztah byl skončen.*“

Z uvedeného vyplývá, že ne každou situaci, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat přidělenou práci, můžeme podřadit pod pojem překážek v práci. Musí se jednat jen o takové skutečnosti, jejichž vznik zákoník práce předpokládá, nebo které byly sjednány. Jejich vznik by měl být omezen v tom smyslu, že by měly do pracovní doby zasahovat jen minimálně a jen pokud je to nezbytně nutné.

Vznikem překážky v práci, jak bylo řečeno výše, dochází k dočasné nemožnosti plnění závazku, vyplývající z pracovněprávního vztahu. V souvislosti s tím bych chtěla zmínit problematiku „*suspenze pracovní smlouvy*“, tedy situaci, kdy podle názorů některých autorů odborné literatury vznikem překážky dočasně přestává působit pracovní smlouva. Toto označení ovšem Galvas nepovažuje za přesné, neboť dočasnou nemožností plnění pracovního závazku dochází pouze k pozastavení některých práv a povinností, přestává se tedy v určitém rozsahu realizovat pracovní závazek a ne smlouva jako celek.⁹

Mezi základní charakteristické rysy překážek v práci patří tedy znemožnění výkonu práce zaměstnance. Jak již bylo uvedeno, mohou vzniknout na základě skutečností subjektivních (zde lze zařadit například potřebu školení zaměstnanců, nastoupení rodičovské dovolené), tak objektivních (nemoc, hospodářská krize, úmrtí). Tyto skutečnosti tedy zasahují do pracovní doby, mohou trvat kratší nebo delší dobu a brání plnění základního účelu pracovní smlouvy a jako takové jsou v podstatě nežádoucí. Z opačného úhlu pohledu je

⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010. s. 323.

⁸ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004. s. 421.

⁹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004. s. 421.

ovšem potřeba chránit zaměstnance a jeho lidská práva a proto pokud tyto skutečnosti nastanou, nelze je přehlížet. Většina překážek v práci jsou navíc nahodilé povahy a zaměstnanec je vlastním jednáním nezavinil. Právní úprava by měla zaměstnanci umožnit skloubit jeho pracovní a rodinný život, aniž by byla příliš narušena potřeba realizace předmětu pracovní smlouvy. Je tedy potřebné najít vyváženost mezi plněním pracovněprávních povinností a zájmy zaměstnance, které je třeba chránit.

Pracovní právo je součástí soukromého práva, od ostatních odvětví se liší specifickostí společenských vztahů. Historicky se vydělilo z občanského práva, s nímž sdílí některá společná východiska. Je pro něj typické chráněné postavení slabšího účastníka pracovněprávního vztahu, za něhož je obecně považován zaměstnanec. Zaměstnavatel se nachází v silnějším postavení než zaměstnanec, proto je potřeba tuto nerovnost vyrovnat. V souvislosti s tímto bych chtěla zmínit jednu ze specifických funkcí zákoníku práce, která se zde projevuje. Jedná se o ochrannou funkci, která je zakotvena v základních zásadách pracovněprávních vztahů v § 1a písm. a) ZP.¹⁰ V pracovním právu tedy platí zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, kterému zákon často přiznává více práv než zaměstnavateli. Zvýšená ochrana zaměstnanců ovšem sebou nese riziko zneužívání takto zákonem přiznaných práv. Právní úprava by měla usilovat o to, aby k tomu nedocházelo a rozlišovat, kdy je překážka v práci nezbytně nutná a kdy je možnost nedostavit se do práce pouze zneužívána. Co se týče základních zásad a principů vzájemných pracovněprávních vztahů uvedených § 1a ZP, povinnost brát ohled na potřeby zaměstnance a zaměstnavatele není nikde výslovně stanovena.¹¹

Ne každou nepřítomnost zaměstnance můžeme označit za překážku v práci. Překážkou v práci například není neomluvené nedostavení se zaměstnance do práce (neomluvená absence). O neomluvenou absenci půjde tehdy, kdy se nebude jednat o zákonem uznanou nepřítomnost v práci a také v případě, ve kterém by se sice o překážku v práci za normálních okolností jednalo, zaměstnanec ovšem její existenci neprokáže, popřípadě ani zaměstnavateli neoznámí.¹² Neomluvená absence může mít další právní následky, kromě zániku nároku na mzdu nebo plat je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci krátit dovolenou (§ 223 odst. 2 ZP) a především ukončit pracovní poměr pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů (§ 52 písm. g) ZP), popřípadě okamžitě pracovní poměr zrušit pro zvlášť hrubé porušení

¹⁰ BUCHTA, Zdeněk. Ke koncepci všeobecné relativní neplatnosti zákoníku práce v kontextu nálezu Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06. *Právní rozhledy*, 2009, č. 4, s. 134.

¹¹ HLOUŠKOVÁ, Pavla, JAKUBKA, Jaroslav, TOMANDLOVÁ, Ludmila. *Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce: (369 odpovědí podle právního stavu k 5. 8. 2008)*. 3. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2008. s. 134.

¹² JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi, komplexní průvodce s řešením problému: právní stav k 1. k 1. 1. 2010*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2009. s. 150.

těchto předpisů (§ 55 odst. 1 písm. b) ZP). Překážkou v práci rovněž není omluvená absence z důvodu, který není právem uznáný. Zaměstnanec však v tomto případě není nijak sankcionován, ani mu nenáleží náhrada mzdy.

Co se týče neomluvené absence, ZP v § 348 odst. 3 stanoví, že „zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatele po projednání s odborovou organizací.¹³ Jestliže nejsou zaměstnanci odborově organizováni, posoudí si tuto skutečnost zaměstnavatel sám. V dřívější znění tohoto ustanovení bylo uvedeno, že je potřeba dohody s odborovou organizací. Pokud tedy u zaměstnavatele působila odborová organizace, musel si nejprve vyžádat její stanovisko. Pokud by ta nesouhlasila s posouzením absence jako neomluvené, neměl zaměstnavatel jinou možnost, než tuto nepřítomnost omluvit. Právní úprava tohoto problému ovšem mohla způsobit v krajním případě i vydírání zaměstnavatele odborovou organizací, protože tato nemusí sdělovat důvod odmítnutí posouzení absence jako neomluvené.¹⁴ Zákonodárce v tomto případě sledoval ochranu zaměstnance před svévolným posouzením absence zaměstnavatelem, domnívám se však, že tato úprava mohla být také za určitých okolností využita proti zaměstnavateli, právě díky chybějící povinnosti odborové organizace odůvodnit své rozhodnutí a nemožnosti soudního přezkoumání takového stanoviska. Podle nynějšího znění tohoto ustanovení stačí neomluvenou absencí s odborovou organizací pouze „projednat“.

Z judikatury Ústavního soudu (dále jen „ÚS“) vyplývá, že nechat se zastoupit odborovou organizací je právo, nikoliv povinnost. Zaměstnanec tedy může podle znění § 286 odst. 6 ZP vyloučit působení ingerenci odborových orgánů ve své věci.¹⁵

1.3 Druhy překážek v práci

Překážky v práci můžeme především rozdělit podle hlediska, na které straně kterého z účastníků pracovněprávního vztahu vzniknou, tedy na překážky na straně zaměstnance a překážky na straně zaměstnavatele. Toto rozdělení ostatně odpovídá i znění ZP. Dále bych překážky rozdělila podle toho, zda má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo na neplacené pracovní volno.

Podle znění ustanovení ZP týkajících se překážek v práci¹⁶ můžeme překážky v práci rozdělit následovně:

¹³ Ustanovení § 348 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴ HLOUŠKOVÁ, Pavla, JAKUBKA, Jaroslav, TOMANDLOVÁ, Ludmila. *Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce: (369 odpovědí podle právního stavu k 5. 8. 2008)*. 3. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2008. s. 135.

¹⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 82/06.

a) překážky v práci na straně zaměstnance

- důležité osobní překážky
 - důležité osobní překážky
 - jiné důležité osobní překážky v práci
- překážky v práci z důvodu obecného zájmu
 - výkon veřejné funkce
 - výkon občanské povinnosti
 - jiné úkony v obecném zájmu
 - pracovní volno související s brannou povinností
 - překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia

b) překážky v práci na straně zaměstnavatele

- prostroje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy
- jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele

Překážky v práci je potřeba odlišit od jiných důvodů, kvůli nimž dochází k suspenzi pracovního závazku, jako například dovolená nebo přestávky v práci. Jedná se o odlišný institut, který spíše určuje meze pracovní doby a pracovní podmínky. Existují ale i opačné názory. Protože se do pracovní doby nezapočítává, domnívám se, že můžeme například přestávku na jídlo a oddech jen stěží zařadit mezi překážky v práci, protože postrádá jeden z důležitých znaků a to je zásah do pracovní doby. Výše uvedené instituty s překážkami v práci úzce souvisí, ale týkají se spíše pracovních podmínek a rozvržení pracovní doby. Za zvláštní druh překážek v práci, je označována také stávka a výluka uskutečněná v souladu se zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.¹⁷ Tento zákon v § 30 však výslovně označuje za překážku v práci pouze výluku, za kterou náleží zaměstnanci náhrada mzdy.¹⁸ V případě stávky nepřísluší zaměstnanci mzda ani náhrada mzdy a posuzuje se jako omluvená nepřítomnost v zaměstnání. V tomto případě může však soud rozhodnout, že stávka byla nezákonná, a nepřítomnost v práci se posoudí jako neomluvená.¹⁹

¹⁶ Ustanovení § 191-210 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷ HAVLÍK, Antonín. Překážky v práci dle nové právní úpravy. *Práce a mzda*, 2007, č. 5, s. 6.

¹⁸ „Nemohl-li zaměstnanec konat práci, protože vůči němu byla uplatněna výluka, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Nejde-li o nezákonnou výluku, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy pouze ve výši poloviny průměrného výdělku“ - ustanovení § 30 zákona č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁹ Viz ustanovení § 22 zákona č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

2 Právní následky překážek v práci

Vznikem překážky v práci vznikají práva a povinnosti, a to jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance, vyvolávají tedy určité právní následky. Na straně zaměstnance se jedná se především o právo nekonat práci a z toho vyplývající dočasný zánik práva na mzdu nebo plat, jelikož mzda nebo plat se vyplácí pouze za vykonanou práci. Zaměstnanec však nemusí zůstat bez finančních prostředků, protože mu může vzniknout (v závislosti na druhu překážky) nárok na náhradu mzdy či platu u zaměstnavatele, může být zabezpečen dávkami sociálního zabezpečení, dále ho může zabezpečit i jiný subjekt než zaměstnavatel nebo také zaměstnanci právo na žádný výše uvedený hmotný nárok nevznikne (jedná se o neplacenou překážku v práci). Na straně zaměstnavatele vznikem překážky v práci vzniká povinnost omluvit nepřítomnost zaměstnance a zdržet se vyžadování výkonu práce. Má právo neplatit zaměstnanci mzdu nebo plat a poskytnout mu v zákonem stanovených případech náhradu mzdy nebo platu nebo pracovní volno bez této náhrady. V případě překážky na straně zaměstnavatele pro prostoj a nepříznivé povětrnostní vlivy pak vzniká právo převést zaměstnance pouze však s jeho souhlasem na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě.²⁰

Překážky v práci mohou mít vliv i na další instituty pracovního práva, jako je například zkušební doba, dovolená, pracovní doba a vznik a zánik pracovního poměru a jeho trvání.

2.1 Překážky v práci a pracovní doba

Jedním z důležitých znaků překážek v práci je jejich zásah do pracovní doby, v důsledku čehož zaměstnanec po dobu trvání této skutečnosti nepracuje. Tato doba se pak posuzuje jak výkon práce, s výjimkou pracovního volna poskytnutého zaměstnanci na jeho žádost, pokud se dohodl se zaměstnavatelem na jeho naprácování a doby, po kterou došlo k přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů (v tomto případě lze zaměstnance převést na jinou práci, za podmínek § 41 ZP).²¹ Toto ustanovení je důležité pro posouzení odpracované pracovní doby, nepoužije se však pro účely dovolené, práva na mzdu nebo plat a odměnu z dohody. Pro tyto účely se tedy doba trvání překážky v práci (s výše uvedenými výjimkami) nepovažuje za výkon práce.

²⁰ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004. s. 422-423; BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010. s. 325.

²¹ Viz ustanovení § 348 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Překážky v práci ovlivňují i pružné rozvržení pracovní doby, tzn. situaci, kdy pracovní doba zahrnuje časové úseky základní a volitelné, jejichž konec a začátek určuje zaměstnavatel. Zaměstnanec je povinen být na pracovišti v průběhu základní pracovní doby, v rámci volitelné pracovní doby si sám zvolí její začátek, popřípadě i konec. Toto rozvržení pracovní doby se podle § 85 odst. 5 písm. b) ZP neuplatní v případě vzniku důležitých osobních překážek v práci, během kterých zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 ZP nebo peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění. Zaměstnavatel je místo toho povinen předem rozvrhnout týdenní pracovní dobu do směn.

Překážky v práci (s několika výjimkami) se považují podle § 348 ZP za výkon práce. V souvislosti s možností zaměstnance zvolit si sám začátek, popřípadě i konec části pracovní doby (pružné rozvržení pracovní doby) vyvstává otázka, v jakém rozsahu se doba trvání překážky posoudí jako pracovní doba.

ZP tento problém upravuje v § 97, ve kterém stanoví, že se za výkon práce považuje pouze doba, kdy překážka v práci zasáhne do základní pracovní doby. Pokud tedy bude překážka trvat i v tzv. volitelné době, jako výkon práce se neposoudí a zaměstnanci nepřislouží náhrada mzdy nebo platu. Zaměstnanec si bude muset v tomto případě pracovní dobu nadpracovat.²² Výjimku v tomto případě představuje poskytování náhrady mzdy nebo platu zaměstnavatelem při vzniku dočasné pracovní neschopnosti, kdy zaměstnavatel je povinen rozvrhnout týdenní pracovní dobu do směn.

Pokud se jedná o překážku v práci, která má přesně vymezenou délku nezbytně nutné doby trvání (jedná se například o účast na pohřbu rodiče, pokud zaměstnanec neobstarává pohřeb – maximální délka překážky je vymezena ve dnech), posuzuje se jako výkon práce celá tato doba, zaměstnanci tak náleží pracovní volno s náhradou mzdy za celou zameškanou směnu. Totéž platí, jde-li o činnost zástupců zaměstnanců.²³

V případě vzniku překážek na straně zaměstnavatele a pružném rozvržení pracovní doby zákon poskytuje zaměstnanci vyšší práva. Jako výkon práce se tak posoudí každý jednotlivý den, kdy překážka zasáhne do směny zaměstnance, a to v rozsahu průměrné délky takovéto směny.

²² BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 363.

²³ MUŠKA, František. Překážky na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby. *Otázky a odpovědi z praxe*, 2008, č. 6, s. 6.

Při uplatnění tzv. konta pracovní doby²⁴ se pracovní volno poskytne v případě vzniku překážky v práci pouze v rozsahu nezbytné nutné doby. Může se také poskytnout v rozsahu, v jakém byla směna rozvržena na příslušný den.

2.2 Překážky v práci a dovolená

Zaměstnanec má po splnění zákonných podmínek právo na dovolenou. Pokud byl dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, dovolenou (včetně její nevyčerpané části před uvolněním) je mu povinna poskytnout právnická nebo fyzická osoba, pro kterou je zaměstnanec činný.²⁵

Jak bylo uvedeno v předchozí kapitole, překážky v práci se až na výjimky posuzují jako výkon práce. To neplatí v případě dovolené, která má svou vlastní právní úpravu. Jako výkon práce se posoudí pouze doba čerpání mateřské dovolené (v případě zaměstnance doba čerpání rodičovské dovolené, ale jen po dobu, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou). Jako výkon práce se dále posoudí doba trvání dočasné pracovní neschopnosti, pouze však v některých případech. Jedná se o vznik dočasné pracovní neschopnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a to z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Za výkon práce se pro účely dovolené také považuje doba trvání jiných důležitých osobních překážek na straně zaměstnance, uvedených v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Pokud v nařízení vypočteny nejsou, nepovažují se za výkon práce.²⁶

Zaměstnavatel je v určitých případech oprávněn krátit zaměstnanci dovolenou. Je tomu tak v případě překážek v práci, které se pro účely dovolené nepovažují za výkon práce.²⁷

Zaměstnavatel je povinen podle písemného rozvrhu za podmínek stanovených v § 217 zákoníku práce určit čerpání dovolené. Je však omezen v tom smyslu, že nesmí určit její čerpání po dobu trvání určitých překážek v práci. Jedná se o překážky v podobě vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení, dále v případě dočasné pracovní neschopnosti a mateřské a rodičovské dovolené.²⁸ V případě jiných překážek na straně zaměstnance lze

²⁴ Viz ustanovení § 86 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Konto pracovní doby umožňuje přidělovat zaměstnanci práci, tak jak zaměstnavatel potřebuje.

²⁵ Ustanovení § 212 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁶ Ustanovení § 216 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁷ Viz ustanovení § 223 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁸ Může také nastat situace, kdy dojde ke vzniku těchto překážek a zaměstnanec již dovolenou čerpá. V tomto případě (a také v případě překážky z důvodu ošetřování nemocného člena rodiny) se čerpání dovolené přerušuje. Pokud však zaměstnanci byla dovolená poskytnuta na jeho žádost a jedná se o překážku v podobě ošetřování nemocného člena rodiny nebo se jedná o výkon vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení,

určit dobu čerpání dovolené jen na jeho žádost. V tomto případě však zaměstnavatel pouze smí vyhovět, není tedy povinen takto učinit. Výjimku představuje situace, kdy zaměstnanec (zaměstnankyně) požádají o poskytnutí dovolené, která bezprostředně navazuje na mateřskou dovolenou (v případě zaměstnankyně) nebo na rodičovskou dovolenou (v případě zaměstnance, pouze však do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou).²⁹ Takto poskytnutou dovolenou nelze krátiť, pokud je následně čerpána rodičovská dovolená.

Zaměstnavatel je povinen určit čerpání dovolené tak, aby byla v kalendářním roce, kdy na ni vzniklo právo, vyčerpána. Pokud na jeho straně vzniknou překážky v práci (například z důvodu prostroje) nebo naléhavých provozních důvodů, je této povinnosti zbaven. Jestliže tyto skutečnosti nastanou, je potřeba dovolenou určit nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. Výjimku představuje situace, kdy je zaměstnanec uznán dočasně pracovní neschopným nebo pokud čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. V tomto případě je zaměstnavatel povinen určit čerpání dovolené až po skončení těchto překážek.³⁰

2.3 Překážky v práci a zkušební doba

Zkušební doba představuje institut, který umožňuje zaměstnanci a zaměstnavateli ujistit se, že jim pracovní poměr vyhovuje. Od 1. ledna 2012 došlo zákonem č. 365/2011 Sb. ke změně úpravy zkušební doby. Její délka nesmí přesáhnout 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (6 měsíců v případě vedoucího zaměstnance), nesmí být však delší než polovina délky pracovního poměru, stanoveného v pracovní smlouvě. Platí, že zkušební doba musí trvat tak dlouho, jak bylo sjednáno, nesmí být dodatečně prodlužována. To neplatí v případě vzniku celodenních překážek v práci. V tomto případě se zkušební dobu těchto překážek prodlužuje.³¹ Účelem zkušební doby je zjištění, zda zaměstnavateli a zaměstnanci pracovní poměr vyhovuje, zda zaměstnanec splňuje stanovené požadavky na výkon práce. Z tohoto důvodu se zkušební doba o délku překážek v práci prodlužuje, opačná úprava by postrádala smysl, protože zaměstnanec nevykonává práci.

V průběhu trvání zkušební doby lze zrušit pracovní poměr, přičemž nezáleží na důvodech jeho skončení. Zaměstnavatel je však omezen tím, že nesmí zrušit pracovní poměr

dovolená se nepřerušuje – viz ustanovení § 219 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁹ Ustanovení § 217 odst. 4 – 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

³⁰ Ustanovení § 218 odst. 1, odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

³¹ Ustanovení § 35 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

v období prvních 21 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti.³² V této době poskytuje zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu, zákon tak chrání zaměstnance před zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, který by se takto mohl snažit vyhnout se poskytování těchto náhrad.

2.4 Překážky v práci a pracovní poměr

Pracovní poměr představuje jeden ze základních pracovněprávních vztahů. Zakládá se pracovní smlouvou. Zaměstnanec je povinen nastoupit do práce dnem, který byl sjednán v této smlouvě. Pokud do práce nenastoupí, je zaměstnavatel oprávněn od smlouvy odstoupit. Na straně zaměstnance však mohou vzniknout důvody, které mu zabraňují splnit svou povinnost, tedy překážky v práci. Pokud tato situace nastane, zaměstnavatel od smlouvy nemůže odstoupit. Může tak však učinit, pokud se do týdne o vzniku překážky nedozví.³³ Zákonem č.365/2011 Sb. tak dochází ke změně právní úpravy, změna nastala k 1. lednu 2012. V předchozí úpravě byla stanovena povinnost zaměstnance do týdne uvědomit zaměstnavatele o překážce, zatímco nyní stačí, že se zaměstnavatel o existenci překážky dozví. ZP rovněž nově v § 350a stanoví, co se rozumí týdnem.

Předchozí úprava způsobovala problémy v souvislosti s otázkou, do kdy může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. Zákoník práce nově stanoví, že tak může učinit, jen dokud nedojde k nástupu zaměstnance do práce.

V ustanovení § 1a písm. a) ZP je zakotvena jedna ze základních zásad, a to zvláštní ochrana postavení zaměstnance. Tato zásada se projevuje také v případě ochrany zaměstnance před ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele výpovědí, kterou je zakázáno podat v tzv. ochranné době. Jedná se o situace vyjmenované v ustanovení § 53 ZP. Jde především o překážky v práci, například z důvodu vzniku dočasné pracovní neschopnosti, čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené, výkonu vojenského cvičení, výkonu veřejné funkce atd. Pokud tedy na straně zaměstnance vzniknou tyto překážky, zákon ho chrání tím, že zakazuje zaměstnavateli ukončit s ním jednostranně pracovní poměr. Může také nastat situace, kdy je podána výpověď, a následně nato dojde ke vzniku překážek uvedených v § 53 ZP, tedy ke vzniku ochranné doby. Pokud výpovědní doba má uplynout v době jejího trvání, tak se doba trvání překážek do ní nezapočítává. Pracovní poměr tak skončí až po uplynutí

³² Ustanovení § 66 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

³³ Ustanovení § 34 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

zbývající části výpovědní doby. Zaměstnanec však není nucen do práce nastoupit, zákon mu umožňuje sdělit zaměstnavateli, že na dalším zaměstnávání netrvá.³⁴

Z výše uvedeného zákon stanovuje výjimky, kdy lze i tak dát zaměstnanci výpověď, pokud je podána z určitých důvodů. Jedná se například o organizační změny, jiné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci atd. Zda však zákon upravuje určitá omezení v případě mateřské a rodičovské dovolené.³⁵

V ustanovení § 55 odst. 2 ZP je stanoven zákaz okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud zaměstnankyně (zaměstnanec) čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

ZP také řeší v § 47 situaci, kdy dojde k odpadnutí určitých překážek v práci a zaměstnanec se vrací zpět na pracoviště. Jedná se o výkon veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, skončení vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení, dočasné pracovní neschopnosti a karantény a o případ, kdy se zaměstnankyně vrací z mateřské dovolené a zaměstnanec z rodičovské dovolené (pouze ovšem, pokud se vrátí do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou). Zaměstnavatel je povinen v těchto případech zařadit zaměstnance na jejich původní práci a pracoviště. Pokud došlo ke zrušení pracoviště, nebo původní práce odpadla, zařadí se podle pracovní smlouvy.³⁶

Jestliže se zaměstnanec vrátí po rodičovské dovolené (tedy nejedná se o výše uvedený případ) je zařazen podle druhu práce sjednané v pracovní době. Pokud tedy například zaměstnankyně má v pracovní smlouvě uveden druh práce „asistentka“ a pracovala jako asistentka generálního ředitele, musí se po návratu z mateřské dovolené vrátit na tuto pozici. Pokud se však rozhodne čerpat i rodičovskou dovolenou a poté se vrátí do práce, může jí být přidělena práce asistentky kohokoli v rámci firmy. V případě, že pracovní pozice byla zrušena a není žádné volné místo k dispozici, je zaměstnavatel oprávněn rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem z důvodu nadbytečnosti. Jestliže pracovní pozice nebyla zrušena ani práce neodpadla, je povinností zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci. Pokud tak neučiní, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 ZP.³⁷

³⁴ Ustanovení § 53 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

³⁵ Viz ustanovení § 54 písm. b), c), d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

³⁶ Ustanovení § 47 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

³⁷ SMEJKAL, Ladislav. Dočasná náhrada za zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené. *Práce a mzda*, 2009, č. 1, s. 35.

3 Překážky na straně zaměstnance

Jak již bylo uvedeno, překážky v práci lze členit podle hlediska, na které straně pracovněprávního vztahu se objeví důvody pro přerušení pracovněprávního závazku. V případě vzniku zákonem uznaných skutečností na straně zaměstnance, které způsobují nemožnost výkonu práce, mluvíme o překážkách na straně zaměstnance. V rámci zachování stability pracovního poměru by tyto překážky měly být realizovány především mimo pracovní dobu, ne vždy (například v případě nemoci) je to ale možné. ZP v § 206 stanoví řadu povinností zaměstnance v souvislosti s překážkami vzniklými na jeho straně. Především ukládá povinnost požádat o poskytnutí pracovního volna, pokud zaměstnanec ví, že nebude moci dostavit se do práce. Pokud se ovšem překážka v práci objeví náhle, například v případě onemocnění, zaměstnanec je povinen zaměstnavatele o této skutečnosti uvědomit bez zbytečného průtahy a sdělit mu, jak dlouho nejspíš nebude moci vykonávat sjednanou práci. V obou případech je vznik překážky v práci povinen prokázat, což může být občas velmi problematické. ZP proto stanoví povinnost právnických a fyzických osob poskytovat v těchto záležitostech součinnost. V literatuře se ovšem objevuje i názor, že v případě, kdy ošetřující lékař odmítne dát zaměstnanci potvrzení o době trvání překážky v práci, povinnost poskytovat součinnost se na něj nevztahuje a to z toho důvodu, že není subjektem pracovněprávního vztahu. Podle § 1 ZP je totiž v tomto předpise upravený právní vztah vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a ne mezi lékařem a zaměstnancem – pacientem.³⁸ Podobný problém již řešil Nejvyšší soud (dále jen „NS“), který ve svém rozhodnutí uvedl, že zákoníkem práce se řídí všechny vztahy vzniklé v příčinné souvislosti s výkonem závislé práce.³⁹ Předmětný zákon se tedy bude aplikovat i na vztahy mezi lékařem a zaměstnancem – pacientem. Tzv. koncepční novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. byl nově vymezen předmět ZP. V ustanovení § 1 písm. e) je uvedeno, že zákon se vztahuje i na práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Novelizace tohoto ustanovení jistě odstraní některé pochybnosti o působnosti zákoníku práce. Podle mého názoru by bylo vhodné rozšířit předmět zákona tak, aby nevznikali problémy v případě povinnosti právnických a fyzických osob poskytovat součinnost při prokazování překážek v práci a odstranit tak pochybnosti o jeho působnosti.

Způsob prokázání překážky v práci není v ZP nijak vymezen, lze ho stanovit v individuální dohodě se zaměstnancem, v kolektivní smlouvě či ve vnitřním předpise.

³⁸ HLOUŠKOVÁ, Pavla, JAKUBKA, Jaroslav, TOMANDLOVÁ, Ludmila. *Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce: (369 odpovědí podle právního stavu k 5. 8. 2008)*. 3. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2008. s. 147.

³⁹ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 21. března 2006, sp. zn. 21 Cdo 1165/2005.

Z pohledu zaměstnavatele by bližší určení podmínek bylo výhodnější, především z toho důvodu, že skutečnost, zda překážka vznikla, si posuzuje on sám.

Novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. byl odstraněna tzv. protifluktuální úprava obsažená v předchozím znění § 206 odst. 3 ZP. Toto ustanovení upravovalo následky neomluveného nedostavení se do práce, kdy zaměstnanci při splnění dalších podmínek nepřislušela náhrada mzdy nebo platu. Způsobovalo problémy ve vztahu k jiným ustanovením ZP, který navíc disponuje jinými právními nástroji, jimž je možné neomluvené absenci čelit.⁴⁰

⁴¹Vzhledem k výše uvedené oznamovací povinnosti je v některých případech obtížné rozlišit, co je ještě překážka v práci a co je již neomluvená absence. Právě tento problém řešil NS, který stanovil, že *“zaviněné nesplnění oznamovací povinnosti zaměstnance je pouze porušením „pracovní kázně“, nemá však bez dalšího za následek vznik neomluvené absence zaměstnance. Rozhodující je existence překážky v práci a její trvání.“*⁴²

3.1 Důležité osobní překážky

ZP upravuje důležité osobní překážky v § 191. Podle tohoto ustanovení zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu trvání důležitých osobních překážek v práci, které zaměstnanci dočasně brání ve výkonu práce z důvodů spočívajících v sociálních událostech na straně zaměstnance. Mezi tyto události ustanovení § 191 řadí dočasnou pracovní neschopnost nebo karanténu, mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti a péči o dítě mladší 10 let z důvodů uvedených v § 39 zákona č. 181/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen „ZNP“) a z důvodu, kdy fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, musela podrobit vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení.⁴³

Okruh překážek v práci oproti úpravě před 1. lednem 2007, kdy nabyl účinnosti nový ZP je odlišný. Neuvádí se již samostatné důvody „lázeňská péče“ nebo „přijetí do ústavní péče ve zdravotnickém zařízení“, protože jsou kryty dočasnou pracovní neschopností zaměstnance.⁴⁴

V případě vzniku důležitých překážek v práci uvedených v § 191 ZP není potřeba žádat o poskytnutí pracovního volna, zaměstnavatel je povinen nepřítomnost v práci omluvit.

⁴⁰ Důvodová zpráva k novele č. 365/2011 Sb., novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁴¹ viz ustanovení § 206 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 2010, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009.

⁴³ JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k l. 1. 2011*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2011. s. 290.

⁴⁴ Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Po skončení překážky však musí zaměstnanec její vznik prokázat, například neschopenkou, potvrzením od lékaře atd. Není tedy důležité, zda o překážce zaměstnavatel věděl, ale zda skutečně existovala.

3.1.1 Dočasná pracovní neschopnost a karanténa

ZP upravuje v § 192 finanční zabezpečení zaměstnance v případě jeho uznání dočasně pracovní neschopným nebo v případě nařízení karantény.⁴⁵ Co se rozumí pod pojmem dočasná pracovní neschopnost je stanoveno v § 55 ZNP. Podle tohoto ustanovení se dočasnou pracovní neschopností rozumí stav, který pro poruchu zdraví nebo jiné důvody stanovené v tomto zákoně, neumožňuje pojištěnci vykonávat dosavadní pojištěnou činnost.⁴⁶ Hodnocení, zda tato skutečnost nastala, nepřísluší nemocnému ani zaměstnavatelům, kteří k tomu nemají potřebné vědomosti a odborné předpoklady.

Dočasnou pracovní neschopnost proto posuzuje lékař a začíná obvykle dnem zjištění, že zaměstnanec nemůže vykonávat dosavadní práci, s několika výjimkami stanovenými v § 57 odst. 3 ZNP. Vznikají zde ovšem problémy, protože řada lékařů netuší, jaké jsou nároky na konkrétní pracovní prostředí a často vycházejí jen z toho, co jim pacient sám sdělí.⁴⁷

Zaměstnanec je v případě vzniku této překážky zabezpečen jednak náhradou mzdy nebo platu, jednak dávkami nemocenského pojištění. Pokud mu nárok na toto zabezpečení nevznikne, zaměstnavatel je i tak povinen omluvit jeho nepřítomnost v práci. ZP v § 192 upravuje nový typ náhrady mzdy nebo platu, kterou je při vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény povinen zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci v období prvních 14 kalendářních dnů (v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů) trvání těchto skutečností namísto nemocenského. Právní povaha náhrady mzdy nebo platu při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) je však odlišná od úpravy těchto náhrad při ostatních překážkách, protože zákon poskytnutí těchto náhrad podmiňuje splněním podmínek stanovených pro vznik nároku na nemocenské ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti (karantény) a trvání nemocenského pojištění z toho

⁴⁵ Karanténou se rozumí „*oddělení zdravé fyzické osoby, která byla během inkubační doby ve styku s infekčním onemocněním nebo pobývala v ohnisku nákazy, od ostatních fyzických osob a lékařské vyšetřování také fyzické osoby s cílem zabránit přenosu infekčního onemocnění v období, kdy by se toto onemocnění mohlo šířit*“ - ustanovení § 2 odst. 6 písm. a) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Zákoník práce dodává, že karanténou se rozumějí též izolace a mimořádná opatření při epidemii – viz ustanovení § 347 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁶ Ustanovení § 55 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁷ GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka. *Sociální zabezpečení*. 2. aktualizované vydání. Brno: Masarykova univerzita: Doplněk, 2005. s. 121-122.

pracovního poměru, z něhož má být náhrada mzdy nebo platu poskytována. Náhrada mzdy nebo platu však nepřísluší po vyčerpání podpůrní doby pro výplatu nemocenského. Další odlišnost lze spatřovat v tom, že nemocenské se poskytuje za kalendářní dny, zatímco náhrada mzdy nebo platu jen za dny, které jsou pracovními dny a za svátky, za které zaměstnanci jinak přísluší náhrady mzdy nebo se mu plat nebo mzda nekrátí podle § 135 odst. 1 ZP.⁴⁸

Právní úprava nemocenského pojištění byla v posledních letech mnohokrát změněna, považují za vhodné nastínit, jak se tato problematika vyvíjela. Nemocenské v letech 1. 1. 2008 do 29. 7. 2008 se poskytovalo od čtvrtého kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Od 30. 7. 2008 do 31. 12. 2008 se nemocenské poskytovalo od prvního kalendářního dne, přičemž v letech 2009 - 2010 došlo opět k další změně a nemocenské náleželo v těchto letech až od 15. kalendářního dne, přičemž od 1. ledna 2009 byl zaměstnavatel povinen zabezpečit zaměstnance poskytnutím náhrady mzdy nebo platu (tato povinnost je v ZP obsažena sice již od 1. ledna 2007, realizuje se ale až s nabytím účinnosti nového ZNP, tedy od 1. ledna 2009), náhrada mzdy nebo platu nepříslušela za první 3 kalendářní dny. Nynější platná úprava (poskytování náhrady mzdy nebo platu v době prvních 21 kalendářních dnů) platí však jen pro období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 jako součást úsporných opatření zaměřených na snížení schodku státního rozpočtu. Nárok na nemocenské vzniká až od 22. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Prodlužuje se tedy doba poskytování náhrady mzdy nebo platu zaměstnanci na 21 dnů, přičemž první tři dny není zaměstnanec nijak zabezpečen.⁴⁹

Hlavním cílem této novely je omezit zneužívání dávek zaměstnanci. Údaje Českého statického úřadu uváděly, že Česká republika dosahuje jednoho z nejvyšších procent pracovní neschopnosti v Evropě. Je to způsobeno především zneužíváním pracovních neschopností, podplácení lékařů. Výsledkem této novely je především větší tlak ze strany zaměstnavatelů, kteří ještě více budou usilovat o snížení nemocnosti. Zaměstnanci tak často řeší své zdravotní problémy prostřednictvím čerpání dovolené, nebo nemoc přecházejí. Pro firmy ve finančních potížích je tato situace také nepříjemná.⁵⁰Tuto novelu nepovažují za přínosnou, zejména proto, že v podstatě zneužívání nemocenských dávek odnesou i ti poctiví zaměstnanci. V případě, kdy například onemocní v době po uplynutí pracovního poměru na dobu určitou, ale splní ještě podmínky na vznik nároku na nemocenskou dávku, nejsou v prvních 21 dnech

⁴⁸ JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2011*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2011. s. 293.

⁴⁹ BUKOVJAN, Petr. *Přehled změn v mzdovém účetnictví a pracovním právu*. Praha: Dashöfer, 2011. s. 17-18, s. 62.

⁵⁰ OTAVOVÁ, Milana. Vývoj nemocenského a náhrady mzdy při trvání dočasné pracovní neschopnosti v letech 2008-2011. *Daně a právo v praxi*, 2011, č. 2, s. 43.

nijak zajištění, protože nesplňují další zákonnou podmínku poskytování náhrady mzdy nebo platu, a to je trvání pracovního poměru. Řadě zaměstnanců tak mohou vzniknout existenční problémy. Zamezení zneužívání nemocenských dávek by spíše mělo být zajištěno cestou důkladnějších kontrol lékařů a zaměstnanců a jejich postihu za neplnění zákonných povinností. Právní úprava je navíc v důsledku neustálých změn hodně nepřehledná, systém poskytování náhrady mzdy nebo platu a poté nemocenských dávek může být z pohledu laika i velice těžko pochopitelný. Díky tomu, že zaměstnanec není první tři dny od vzniku pracovní neschopnosti nijak zabezpečen, dochází často k tomu, že nemoc přechází a hrozí nákaza dalších zaměstnanců.

Náhrada mzdy nebo platu tedy nepřísluší za první tři dny vzniku dočasné pracovní neschopnosti (tzv. kareční doba). V případě karantény náleží náhrada mzdy nebo platu již od prvního takového dne. Délka kareční doby je limitována, může trvat nejvýše prvních 24 neodpracovaných hodin. Touto úpravou byla odstraněna kritizovaná nerovnost mezi zaměstnanci pracujícími v osmihodinových směnách a zaměstnanci pracujícími v delších směnách, pro které třídní kareční doba představovala vyšší počet hodin, za které nedostali náhradu mzdy nebo platu.⁵¹

Pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu je důležitý vznik období 21 kalendářních dnů pracovní neschopnosti. Pokud zaměstnanec již má odpracovanou směnu, začíná toto období následujícím kalendářním dnem. V případě odpracování pouze části směny, mu bude připadat poměrný díl náhrady mzdy nebo platu a dočasná pracovní neschopnost počíná již tímto dnem. Je nutno mít na paměti, že mzda a plat náleží zaměstnanci i za zlomky odpracovaných hodin.⁵² Pokud zaměstnanec v období prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény pobírá nemocenskou nebo peněžitou pomoc v mateřství, náhrada mzdy nebo platu mu nepřísluší. Pokud v průběhu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény vznikne nárok na náhradu mzdy nebo platu z důvodu jiné překážky v práci, tato náhrada se neposkytne.

Výše náhrady činí 60 % průměrného výdělku, jen v některých případech stanovených v § 31 ZNP musí být náhrada mzdy nebo platu snížena o 50%.⁵³ Ustanovení § 192 odst. 2 ZP stanoví způsob výpočtu tohoto výdělku. Ten není totožný s průměrným výdělkem používaným pro jiné pracovněprávní účely, jako je například dovolená. ZP stanoví, že

⁵¹ JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k I. I. 2011*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2011. s. 293.

⁵² BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 544.

⁵³ Jedná se o situaci, kdy si zaměstnanec přivodil dočasnou pracovní neschopnost zaviněnou účastí ve rvačce nebo jako následek své opilosti nebo zneužití omamných látek nebo při spáchání úmyslného trestného činu nebo přestupku - viz ustanovení § 31 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

zjištěný průměrný výdělek se upraví obdobným způsobem jak denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského z nemocenského pojištění. Pro účely této úpravy se redukční hranice, stanovená pro účely nemocenského pojištění, vynásobí koeficientem 0,175 a poté zaokrouhlí směrem nahoru. Podle § 356 odst. 1 se průměrný výdělek zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek.⁵⁴ Současná právní úprava umožňuje zaměstnavateli poskytnout zaměstnanci vyšší náhradu mzdy nebo platu, než jakou přiznává zákon. Může tak stanovit ve vnitřním předpise nebo uzavřít se zaměstnancem dohodu. Náhrada však nesmí překročit výši průměrného výdělku.

ZP přiznává zaměstnavateli v § 192 odst. 5 právo kontrolovat plnění povinností zaměstnance, které mu byly stanoveny v důsledku jeho pracovní neschopnosti a povinnost zaměstnance zaměstnavateli tuto kontrolu umožnit. V případě zjištění porušení povinností vyhotoví o kontrole písemný záznam s uvedením výsledků kontroly. Zaměstnavatel může požadovat od ošetřujícího lékaře sdělení stanoveného režimu dočasně neschopného pojištěnce a to v rozsahu, v jakém je oprávněn zaměstnance kontrolovat. Zaměstnanec má především povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat stanovené vycházky. Právní předpis ovšem neumožňuje zaměstnavateli, aby vstoupil do jeho bytu bez jeho souhlasu. Zaměstnavatel má rovněž možnost podat podnět ke kontrole příslušnému orgánu nemocenského pojištění.⁵⁵ V případě porušení stanoveného režimu je zaměstnavatel oprávněn se zřetelem na závažnost porušení povinností náhradu mzdy nebo platu snížit nebo ji vůbec neposkytnout. Nově bylo tzv. koncepční novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. umožněno zaměstnavatelům sankcionovat nedodržení stanovených povinností ukončením pracovního poměru výpovědí. V § 52 písmene h) ZP je nově vloženo právo podat výpověď z důvodu zvláště hrubého porušení jiné povinnosti stanovené v § 301a. V tomto ustanovení je uvedena povinnost zaměstnanců v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (21 kalendářních dnů v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013), dodržovat režim dočasně práce neschopného pojištěnce. V případě podání výpovědi již nesmí zaměstnavatel zaměstnanci snížit nebo neposkytnout náhradu mzdy nebo platu pro totéž porušení režimu dočasně neschopného pojištěnce. Domnívám se, že v praxi bude nejspíš působit potíže určení, co už je zvláště hrubé porušení povinnosti, zakládající právo na podání výpovědi a co je jen hrubé porušení těchto povinností. Hranice bude nejspíš určena výkladem tohoto ustanovení soudy, při řešení jednotlivých sporných případů.

⁵⁴ ŠUBRT, Bořivoj. Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti a karanténě od 1. ledna 2011. *Práce a mzda*, 2010, č. 11, s. 24.

⁵⁵ JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem: včetně aplikace občanského zákoníku*. 2. aktualizované vydání. Praha: Bova Polygon, 2007. s. 431 -432.

Ustanovení § 193 ZP stanoví podmínky pro vyplácení náhrady mzdy nebo platu. Ta přísluší na základě stanovených dokladů v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu po předložení dokladů. Zaměstnavatel je povinen určit, do kdy musí být tyto doklady předloženy.

Ustanovení § 194 ZP upravuje problematiku zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Pravidla stanovená v ZP pro náhradu mzdy nebo platu platí i pro náhradu odměny z těchto dohod. Podle ustanovení § 74 odst. 2 ZP není zaměstnavatel v případě dohod povinen zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu, proto § 194 stanoví povinnost rozvrhnout týdenní pracovní dobu do směn. Podle okolností se bude jednat buď o skutečný nebo fiktivní rozvrh vykonávání prací, podle kterého bude zaměstnanci vyplácena náhrada odměny. Je proto praktické rozvrhnout pracovní dobu již v rámci uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, aby se zamezil vznik budoucích sporů.⁵⁶

3.1.2 Mateřská a rodičovská dovolená

V době těhotenství se ženě v pracovněprávním vztahu poskytuje v ZP zvýšená ochrana a v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě jí přísluší mateřská dovolená, která představuje další důležitou překážku v práci.

Podle ustanovení § 195 ZP zaměstnankyni přísluší po dobu 28 týdnů mateřská dovolená, a pokud porodila zároveň dvě nebo více dětí, je prodloužena na dobu 37 týdnů. Zaměstnanec má po narození dítěte nárok na rodičovskou dovolenou, mateřská dovolená se poskytuje pouze ženě. Zaměstnankyni (a ve výjimečných případech i zaměstnanci) může vzniknout nárok na peněžitou pomoc v mateřství, kterou poté pobírá po dobu trvání mateřské dovolené. Délka podpůrní doby pro poskytování této dávky koresponduje s délkou mateřské dovolené. Nástup na ni si zaměstnankyně určuje sama, zákon stanoví, že je tomu tak zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve od počátku osmého týdne. Den porodu stanoví lékař. V případě, že zaměstnankyně vyčerpá z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, a nejedná se o situaci, kdy porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22, popřípadě 31 týdnů. Bohužel někdy může dojít k tomu, že se dítě narodí mrtvé. V tomto případě má zaměstnankyně nárok na mateřskou dovolenou po dobu 14 týdnů. V praxi se často vyskytují případy, kdy

⁵⁶ JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k l. 1. 2011*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2011. s. 297.

zaměstnankyně chce vrátit do práce dříve. Pokud tak chce učinit, musí ovšem dodržet limity stanovené v § 195 odst. 5 ZP. V tomto ustanovení je uvedeno, že mateřská dovolená nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Zákon tak chrání zdraví ženy, která porodila dítě a stanoví minimální dobu nutnou k jejímu uzdravení. Aby bylo ženě ulehčeno vrátit se po této době do práce, právní úprava ZNP zavedla institut tzv. „střídavé péče“. Peněžitou pomoc v mateřství tak může pobírat otec dítěte nebo manžel matky, která dítě porodila. Musí s matkou dítěte uzavřít písemnou dohodu, ve které převezme péči o dítě. Takovou dohodu lze uzavřít nejdříve od počátku 7. týdne po porodu dítěte.⁵⁷ Od roku 1. ledna 2012 je nutné ji uzavřít na nejméně 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů. Institut střídavé péče lze hodnotit kladně, bude využíván především v případě, kdy žena dosahuje vyšší mzdy nebo platu a je pro ni tak výhodnější se vrátit do práce.

Podle ustanovení § 196 ZP je zaměstnavatel povinen k prohloubení péče o dítě poskytnout rodičovskou dovolenou, která představuje další druh překážky v práci. Poskytuje se na žádost zaměstnance nebo zaměstnankyně. V tomto ustanovení se realizuje směrnice Rady ES č. 96/34 EEC, o rodičovském volnu. V roce 2010 byla uzavřena nová rámcová dohoda o rodičovské dovolené, která prodlužuje dobu rodičovské dovolené na čtyři měsíce. Směrnice přispívá k udržení rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce. Státy jsou povinny ji implementovat do 8. 3. 2012. Podle směrnice je právo na rodičovskou dovolenou nepřenosné, pro jeho rovnoměrnější čerpání oběma rodiči bude nepřenosný alespoň jeden ze čtyř měsíců.⁵⁸

Poskytnutí rodičovské dovolené nezávisí na vůli zaměstnavatele, ale výlučně na rodiči, který o ni požádá. Matce se poskytuje po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte a to v rozsahu, který si určí oni sami. Pokud neuvedou dobu, po kterou hodlají dovolenou čerpat, vychází se z toho, že žádají o poskytnutí rodičovské dovolené do věku tří let dítěte. Forma žádosti není zákonem stanovena, lépe je zvolit písemnou formu pro lepší prokazatelnost při vzniku případných sporů. Zaměstnavatel je povinen zaměstnancům tuto dovolenou poskytnout, maximálně však do tří let věku dítěte. Přestože je stanoveno, od kdy rodičovská dovolená matce a otci náleží, nemusí se od tohoto data vždy čerpat. Nemusí se ani jednat o souvislé čerpání, zaměstnankyně nebo zaměstnanec mohou žádat o čerpání

⁵⁷ JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k l. 1. 2011*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2011. s. 298.

⁵⁸ Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES. Úř. věst. L 68, 18. března 2010, s. 13 a násl.

rodičovské dovolené opětovně. Zaměstnavatel je povinen vyhovět i žádosti o poskytnutí kratší rodičovské dovolené, stejně jako pozdější žádosti o jejím prodloužení. Pokud ovšem bude chtít zaměstnanec vrátit se do zaměstnání dříve, než jak uvedl v žádosti o poskytnutí rodičovské dovolené, existují názory, že zaměstnavatel mu není povinen vyhovět. Podle tohoto názoru zaměstnanec není oprávněn jednostranně zkrátit její délku. Pokud bude chtít zaměstnanec nastoupit dříve, musí se tak se zaměstnavatelem dohodnout. Je pro něj tak výhodnější žádat o kratší délku rodičovské dovolené a postupně ji prodlužovat.⁵⁹

Stejný názor vyslovil i Krajský soud v Hradci Králové, který rovněž podmínil dřívější návrat do práce souhlasem zaměstnavatele.⁶⁰ Podle stanoviska Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů je čerpání rodičovské dovolené jednostranný právní úkon, nejde tedy o dohodu, k jejíž změně by byl nutný souhlas obou účastníků.⁶¹ S tímto názorem se ztotožňují, rodičovská dovolená je právem zaměstnance. Zaměstnavatel musí vždy počítat se zaměstnancovým dřívějším návratem, například z důvodu úmrtí dítěte. Problém spočívá v tom, že zaměstnancovo místo je nejspíš již obsazené jiným zaměstnancem. Z důvodů právní jistoty a zabránění budoucích problémů by měl rodič oznámit vrácení z rodičovské dovolené s dostatečným předstihem.

NS se zabýval otázkou prokazování vzniku práva na rodičovskou dovolenou. V projednávaném případě zaměstnanec žaloval svého zaměstnavatele, který s ním ukončil pracovní poměr z důvodu neomluveného zameškání práce. Zaměstnanec totiž zaměstnavateli oznámil, že „převzal do péče svého syna“ a nastupuje na rodičovskou dovolenou. Téhož dne mu byl také přiznán rodičovský příspěvek. Zaměstnavatel ho vyzval, aby tuto skutečnost prokázal, například rodným listem. V té době však probíhalo řízení o popření otcovství, které, poté co dostal zaměstnanec výpověď, skončilo zapsáním zaměstnance do rodného listu dítěte jako jeho otce. NS rozhodl, že právní nárok na poskytnutí rodičovské dovolené nepřísluší otci dítěte bez dalšího, není podstatné, že je otcem biologickým, ale podstatné je, zda je otcem v právním slova smyslu podle ustanovení § 51 – 54 zákona o rodině (dále jen „ZOR“). Zaměstnanec tedy neprokázal vznik práva na rodičovskou dovolenou. Odvolací soud však měl zhodnotit, že převzal do trvalé péče nezletilé dítě a že nezletilý byl v době okamžitého zrušení pracovního poměru z hlediska společenských a mravních norem považován za jeho

⁵⁹ HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Nový zákoník práce s komentářem, užitečnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované vydání. Praha: Linde, 2008. s. 558 - 559.; BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 547.

⁶⁰ Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. ledna 1996, sp. zn. 13 Co 413/95.

⁶¹ Stanovisko k RIA – *Závěrečné zprávě z hodnocení dopadů regulace podle obecných zásad, týkající se připravované novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů* [online]. Praha: volny.cz/akv, 12. prosince 2010 [cit. 29. Února 2012]. Dostupné na <<http://www.volny.cz/akv/>>.

syna. Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů nebylo závažné, výpovědní důvod tedy nebyl naplněn.⁶²

Zaměstnanci může vzniknout i nárok na dávky státního sociálního zabezpečení. Rodič, který po celý kalendářní měsíc pečuje osobně celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě, má nárok na rodičovský příspěvek do čtyř let věku dítěte (ve stanovených případech do sedmi let), a to za podmínek uvedených v § 30 - 31 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Příspěvek nelze současně čerpat s peněžitou pomocí v mateřství a náleží pouze jednomu z rodičů, tak jak se mezi sebou dohodnou. Od 1. ledna 2012 došlo ke změnám v souvislosti s rodičovským příspěvkem. Nynější právní úprava je podle mého názoru výhodnější, umožňuje pružně volit délku poskytování příspěvku a jeho výši. V případě splnění dalších podmínek si tak může zaměstnanec upravit délku a výši pobírání dávky podle své konkrétní situace. Je stanovena celková maximální částka 220 000 Kč, kterou lze až do věku čtyř let dítěte pobírat. Záleží jen na rodiči, v jakém období tuto částku vyčerpá, sám si určí výši měsíčního rodičovského příspěvku.

V případě, že zaměstnankyně nesplní podmínky pro přiznání této dávky, uzná ji lékař dočasně pracovně neschopnou, a to od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu do uplynutí šestého týdne po porodu.⁶³ Zaměstnankyni bude v tomto případě náležet náhrada mzdy nebo platu a poté nemocenské dávky.

Délka rodičovské dovolené je ohraničená dosažení tří let věku dítěte. V praxi dochází často k chybnému ztotožňování rodičovské dovolené s dobou, po kterou se poskytuje rodičovský příspěvek. Ten lze poskytovat až do věku čtyř let dítěte (ve stanovených případech do sedmi let věku), zatímco délka rodičovské dovolené je nejvýše do tří let věku dítěte. Po dosažení tří let věku dítěte může zaměstnanec požádat o poskytnutí neplaceného pracovního volna, zaměstnavatel však není povinen toto volno poskytnout. Rodičovská dovolená není tedy vázána na poskytování rodičovského příspěvku a naopak.⁶⁴ Problém nastává v případě, pokud se zaměstnanec nevrátí po skončení rodičovské dovolené do práce, aniž by mu byla poskytnuta dovolená nebo neplacené pracovní volno.

Pokud zaměstnanci nebrání vážná překážka v práci, mohlo by se jednat o porušování pracovních povinností. Touto překážkou může být například nemožnost umístit dítě do předškolního zařízení, protože není „volné místo“ nebo v rodině není nikdo, kdo by byl

⁶² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. října 2010, sp. zn. 21 Cdo 3533/2009.

⁶³ Ustanovení § 57 odst. 1 písm. f) a § 59 odst. 1 písm. h) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁴ JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k l. 1. 2011*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2011. s. 299.

schopen o dítě pečovat. Jestliže zaměstnanec neprokáže existenci takovéto překážky, mohl by s ním zaměstnavatel ukončit pracovní poměr. Existuje právní názor, že pokud zaměstnanec nenastoupí k výkonu práce, může mu zaměstnavatel dát výpověď z důvodu porušení pracovních povinností podle ustanovení § 52 písm. g) ZP. Podle jiného názoru je zaměstnavatel oprávněn mu dát výpověď podle ustanovení § 52 písm. f) z důvodu nesplnění předpokladů stanovených pro výkon práce. Tyto předpoklady se však týkají speciálních podmínek pro výkon práce například určité odborné znalosti, manuální zručnost, přičemž není podmínkou zavinění zaměstnance. Tento názor tedy nemá oporu v zákoně.⁶⁵

Zaměstnanec je povinen konat osobně práci podle pracovní smlouvy, pokud tak nečiní, porušuje základní povinnost stanovenou v § 38 odst. 1 písm. b) ZP. Z tohoto důvodu se přiklání k názoru, že je zaměstnavatel oprávněn ukončit pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí z důvodu porušení pracovních povinností. Takto však může učinit pouze v případě, že neexistuje vážný důvod na straně zaměstnance, kvůli kterému nemohl nastoupit k výkonu práce. Takovým důvodem je například nemožnost zabezpečit péči o dítě jiným způsobem, například umístěním do předškolního zařízení. K tomuto problému se již vyjádřil i NS.

Podle názoru NS *„nenastoupí-li zaměstnankyně po skončení další mateřské dovolené do práce jenom proto, že nemá možnost umístit dítě do předškolního zařízení (mateřské školy nebo speciální mateřské školy) a že nemůže zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, zejména prostřednictvím jiné osoby, a vyrozuměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele, je nepochybné, že nemohla nastoupit po skončení mateřské dovolené do práce z důležitých důvodů a že má proto nárok na poskytnutí pracovního volna. Její jednání proto nemůže být považováno za zaviněné porušení pracovních povinností (porušení pracovní kázně) a nemůže být důvodem k rozvázání pracovního poměru.“*⁶⁶

Rodičovská dovolená je překážkou v práci, proto zaměstnanec nemůže vykonávat práci v pracovněprávním vztahu, z něhož je rodičovská dovolená poskytnuta. Není však vyloučeno, aby vykonával práci po jiného zaměstnavatele. Může dokonce vykonávat práci i u téhož zaměstnavatele, ovšem vždy na základě jiného pracovněprávního vztahu, než ze kterého čerpá rodičovskou dovolenou, nemůže se jednat ani o výkon prací stejného druhu. Při nástupu zaměstnance zpět z práce je zaměstnavatel povinen ho zařadit na původní práci a pracoviště. Není-li to možné, zařadí je podle pracovní smlouvy, jak stanoví § 47 ZP.⁶⁷

⁶⁵ ZRUTSKÝ, Jaromír. Péče o nezletilé dítě - důvod k výpovědi? *Právní rozhledy*, 1997, č. 1, s. 29.

⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. října 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007.

⁶⁷ JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k l. 1. 2011*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2011. s. 299 – 300.

Podle ustanovení § 197 ZP má právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou také zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do své péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutím příslušného orgánu nebo převzali dítě, jehož matka zemřela. Mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni po dobu 22 týdnů od převzetí dítěte, pokud převzala více dětí po dobu 31 týdnů. Mateřskou dovolenou lze však čerpat nejdéle do dne, kdy dítě dosáhne jednoho roku věku. Rodičovská dovolená přísluší ode dne převzetí dítěte až do věku tří let, zaměstnankyni až po mateřské dovolené. Pokud bylo dítě převzato po dosažení věku tří let, činí rodičovská dovolená 22 týdnů. Pokud bylo převzato před dosažení tří let věku, ale doba 22 týdnů uplynula po dosažení tří let věku, rodičovská dovolená přísluší do uplynutí těchto 22 týdnů. Rodičovská dovolená smí však trvat nejdéle do sedmi let věku dítěte.⁶⁸

Ustanovení § 198 obsahuje společnou úpravu mateřské a rodičovské dovolené. Je zde zakotvena základní zásada, že jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat tyto dovolené současně. Dále jsou zde upraveny podmínky, za nichž dochází k přerušení mateřské a rodičovské dovolené nástupem do práce po dobu, kdy dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu. Poté, co zaměstnanec opět převezme dítě do své péče, mu ode dne převzetí přísluší její nevyčerpaná část, nejdéle však do věku tří let dítěte. Pokud se však zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestanou starat o dítě, a to je v důsledku toho svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, nebo jestliže je dítě v dočasné péči kojeneckého nebo obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, mateřská nebo rodičovská dovolená jim po dobu, kdy se o dítě nestarají, nepřísluší. Pokud se stane, že dítě zemře v průběhu čerpání dovolené, přísluší jim mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu dvou týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle však do dne, kdy by dítě dosáhlo věku jednoho roku.⁶⁹

3.1.3 Ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti a péče o dítě

Mezi další důležité překážky v práci, vyjmenované v § 191 ZP se řadí potřeba ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti a péče o dítě mladšího deseti let. ZP v tomto ustanovení odkazuje na § 39 ZNP. Zaměstnavatel je při vzniku těchto překážek povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci, ten nemusí o poskytnutí volna žádat. Zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy, ale po splnění podmínek uvedených v § 39-41 ZNP má nárok na ošetřovné. To se poskytuje nejdéle v délce 9 kalendářních dnů, pokud se však jedná o

⁶⁸ Ustanovení § 197 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁹ JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k l. 1. 2011*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2011. s. 302.

osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě mladší 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, má nárok na ošetrovné v délce až 16 kalendářních dnů. Na tomto místě bych blíže rozvedla jednotlivé případy potřeby ošetrování nebo péče, tak jak jsou uvedeny v § 39 ZNP.

První z nich je potřeba ošetrování dítěte mladšího deseti let nebo jiného člena domácnosti, z důvodu nemoci nebo utrpení úrazu těchto osob a ošetrování členky domácnosti, jejichž stav v době bezprostředně po porodu vyžaduje pomoc ze strany jiné fyzické osoby. Mezi další překážku v práci se řadí péče o dítě mladšího deseti let, z důvodu uzavření školy, školského zařízení, zvláštního dětského zařízení a jiného obdobného zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péče se dítě jinak nachází. K uzavření může dojít z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii nebo jiné nepředvídané události. Potřeba péče o dítě mladšího deseti let může vzniknout také v případě, kdy dítě nemůže být v péči výše uvedených zařízení nebo docházet do školy z důvodu nařízené karantény.⁷⁰

Podle rozsudku NS se nejedná o překážku v práci, pokud dítě, které je jinak umístěno v péči dětského výchovného zařízení, v něm nemůže pobývat z důvodu svého zdravotního stavu, který nemá povahu onemocnění, ale zcela podle posouzení lékaře vylučuje jeho pobyt v péči takového ústavu.⁷¹

Jako překážka v práci se rovněž posoudí potřeba péče o dítě mladší deseti let, pokud fyzická osoba, která o něj jinak pečuje je nemocná, utrpěla úraz, byla přijata do ústavní péče v nemocnici nebo odborném léčebném ústavu, byla jí poskytnuta lázeňská péče, nebo byla přijata do zdravotnického zařízení jako průvodce nezletilého dítěte, dále pokud tato osoba porodila nebo je v karanténě. Právo na volno vzniká zaměstnanci také, pokud fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, se podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu.⁷²

Pokud osoba, která o dítě mladší deseti let pečuje, onemocněla, není nutné, aby tato osoba byla z tohoto důvodu neschopná pracovat.⁷³

⁷⁰ Ustanovení § 39 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. srpna 2001, sp. zn. 21 Cdo 1655/2000.

⁷² Ustanovení § 191 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů; ustanovení § 39 odst. 1 zákona č. 187, 2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

⁷³ Rozsudek NS SSR ze dne 17. listopadu 1976, sp. zn. 3 Cz 42/76.

3.1 Jiné důležité osobní překážky

Ustanovení § 199 ZP upravuje jiné důležité překážky v práci na straně zaměstnance, než které jsou uvedené v § 191. Okruh těchto překážek je stanoven v nařízení vlády, které se vztahuje i na zaměstnance, kteří si sami rozvrhují pracovní dobu a nepracují na pracovištích zaměstnavatele.⁷⁴ Jedná se o minimální standart, zaměstnavatel může poskytnout pracovní volno s náhradou i bez náhrady mzdy nebo platu i na další osobní překážky. Může tak učinit na základě smlouvy nebo za podmínek stanovených ZP vnitřním předpisem. Je tedy třeba rozlišit, zda se jedná o překážky uvedené v příloze výše uvedeného nařízení vlády, nebo překážky z důvodů výslovně neupravených. V prvním případě jde automaticky o omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci. Zaměstnanec je povinen prokázat existenci překážky a zaměstnavatel je oprávněn posoudit, zda tvrzené důvody skutečně existují. V druhém případě nemá zaměstnanec na poskytnutí pracovního volna právní nárok, záleží pouze na zaměstnavateli, zda ho poskytne či ne.⁷⁵

Mezi jiné důležité osobní překážky se řadí *vyšetření nebo ošetření* ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil a nachází se nejbližše bydlišti nebo pracovišti zaměstnance a je schopné zdravotní péči poskytnout. Vyšetření nebo ošetření nesmí být možné provést mimo pracovní dobu. Zaměstnanci se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, pokud se však tyto úkony provedly v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, náleží mu náhrada mzdy nebo platu za dobu, po kterou by trvala návštěva u nejbližšího lékaře. Praktickým problémem je prokázání existence doby trvání překážky. V praxi se vyskytují případy, kdy kolektivní smlouva paušalizuje nárok na pracovní volno s náhradou mzdy například na tři hodiny. Vyšetření však může trvat kratší i delší dobu. Takové ujednání je tedy v rozporu s právními předpisy, protože dochází k poškození zaměstnanců.⁷⁶ Prokázání doby ošetření nebo vyšetření je problematické, protože lékaři často odmítají poskytnout sdělení, jak dlouho „by to trvalo“, kdyby zaměstnanec šel k nim. Tvrdí, že nemohou zaručit, že právě v uvedenou dobu by nebylo v čekárně takové množství pacientů, že by bylo nemožné

⁷⁴ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

⁷⁵ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů: právní stav k 1. 1. 2010*. 1. vydání. Praha: Grada, 2009. s. 153; KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce: poznámky, judikatura, prováděcí předpisy*. 3. aktualizované vydání. Praha: Eurounion, 2009. s. 322.

⁷⁶ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů: právní stav k 1. 1. 2010*. 1. vydání. Praha: Grada, 2009. s. 153-154.

zaměstnance okamžitě ošetřit. Zaměstnavatel by však mohl dosáhnout potvrzení, že v uvedený den bylo ošetření možno provést mimo pracovní dobu.⁷⁷

Další překážkou v práci je *pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce*. V tomto případě se zaměstnanci poskytne pracovní volno na nezbytně nutnou dobu. Je zájmem zaměstnavatele aby se ujistil, zda jeho zaměstnanci jsou zdravotně způsobilí k vykonávání určité práce a zamezil tak problémům do budoucna, především vzniku nemoci z povolání. V některých případech je nutné zajistit i nezbytné očkování zaměstnanců, například těch pracujících v oblasti zdravotnictví.

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne také pro nepředvídané *přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků*, nemohl-li se zaměstnanec dopravit do práce jiným způsobem.⁷⁸ Problém vidím při prokazování této překážky v praxi. Pokud zaměstnanec mohl dopředu počítat s některými skutečnostmi, například špatnou dopravní situací, mohl by se vydat na cestu do práce s dostatečným předstihem, aby zamezil pozdnímu příchodu do zaměstnání. Názory zaměstnavatele a zaměstnance, zda bylo možno se zpožděním počítat a kdy bylo třeba se vydat na cestu, se mohou různit.

Další překážkou v práci je *znemožnění cesty do zaměstnání*. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den se poskytne těžce zdravotně postiženému zaměstnanci, který se nemůže nehromadným dopravním prostředkem, který využívá, dostavit do práce z důvodů povětrnostních vlivů.⁷⁹ Lze hodnotit kladně, že právní úprava v tomto případě přistupuje k pozdnímu příchodu do práce odlišně, než v předchozím bodě nařízení. Těžce zdravotně postižení zaměstnanci jsou často odkázáni na svůj dopravní prostředek a přeprava jinými způsoby dopravy může být pro ně velice problematická. Zákonodárce proto na rozdíl od předchozí překážky v práci nestanoví podmínku dostavit se do práce jiným způsobem. Zaměstnancům je navíc poskytována i náhrada mzdy nebo platu.

Svatba představuje další překážku v práci. Zaměstnanec má nárok na pracovní volno v délce dvou dnů, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu. Náhrada mzdy nebo platu však přísluší pouze za jeden den. Není zcela jednoznačné, co zákonodárce myslel pod pojmem svatební obřad – právní předpisy to blíže nedefinují. Koná-li se svatební obřad

⁷⁷ VALENTA, Jiří. Náhrady za návštěvu u lékaře, doprovod k lékaři .. *Řízení školy*, 2009, č. 12, s. 15.

⁷⁸ Bod 3 přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

⁷⁹ Bod 4 přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

například v sobotu, poskytne se mu pracovní volno minimálně pouze na jeden den s náhradou mzdy. Koná-li se svatba například v pátek, poskytnou se zaměstnanci dva dny volna, z toho jeden den se poskytne placené volno. Pokud zaměstnanec uzavírá registrované partnerství s osobou stejného pohlaví podle zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, vystává otázka, zda se mu také poskytuje pracovní volno. ZP byl po přijetí výše uvedeného zákona novelizován, registrovaní partneři jsou postaveni z hlediska práv na roveň manželů. Novelizováno však nebylo nařízení vlády č. 590/2006 Sb. upravující poskytnutí pracovního volna pro případ svatby, ne však pro případ vstupu do registrovaného partnerství.⁸⁰ Podle mého názoru neposkytnutí stejných práv zaměstnanci jaké má v případě svatby je diskriminační a odporuje tak jedné ze základních zásad uvedených v § 1a písm. e) ZP, a to zásadě rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. V případě vstupu registrovaného partnerství by se mělo postupovat stejně jako v případě svatby.

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytuje také na jeden den k účasti dítěte na svatbě rodiče a pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve stejném rozsahu se poskytne rodiči na svatbu dítěte.⁸¹ Dítě je osoba v přímé pokrevní příbuzenské linii, takže sem nelze zařadit nevlastní děti. V případě sňatku nevlastního dítěte nebo i vlastního vnuka zaměstnance, nemá tento zaměstnanec nárok na poskytnutí pracovního volna.⁸² V tomto směru by mělo dojít ke změně právní úpravy. Není spravedlivé, aby v případě nevlastních dětí nebylo přistupováno stejně jako v případě vlastních.

Narození dítěte je významnou událostí v životě člověka. Podle současné právní úpravy se zaměstnanci poskytne pracovní volno na nezbytně nutnou dobu a to buď s náhradou mzdy nebo platu pro převoz manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět, a bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky (družky).⁸³ Podle mého názoru by pro větší podporu aktivního otcovství mohlo být den po narození dítěte pro otce zavedeno pracovní volno.

V případě *úmrtí* osob uvedených v bodě 7 přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb. se zaměstnanci poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu v délce závislé na tom, v jak blízkém příbuzenském vztahu zemřelý a zaměstnanec byli. Právní úprava tak umožňuje

⁸⁰ JAKUBKA, Jaroslav. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezů Ústavního soudu (Pokračování). *Práce a mzda*, 2008, č. 10, s. 28.

⁸¹ ZOR vymezuje blíže, kdo je dítětem a kdo jeho rodičem.

⁸² HLOUŠKOVÁ, Pavla, JAKUBKA, Jaroslav, TOMANDLOVÁ, Ludmila. *Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce: (369 odpovědí podle právního stavu k 5. 8. 2008)*. 3. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2008. s. 144.

⁸³ Bod 6 přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

zaměstnanci srovnat se se ztrátou blízkého člověka a zúčastnit se jeho pohřbu. V délce dvou dnů se poskytne placené pracovní volno při úmrtí manžela, druhá nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob. Pracovní volno v délce jednoho dne k účasti na pohřbu se poskytne zaměstnanci, pokud zemře rodič nebo sourozenec zaměstnance nebo jeho manžela, manžel zaměstnancova dítěte nebo jeho sourozenec. Pokud je zaměstnanec vypravitel pohřbu, poskytne se mu navíc další den volna. Na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den se k účasti na pohřbu poskytne volno v případě úmrtí prarodiče nebo vnuka zaměstnance, nebo úmrtí prarodiče jeho manžela nebo v případě úmrtí jiné osoby, která žila se zaměstnancem v době své smrti v domácnosti. Pokud je zaměstnanec vypravitel pohřbu, má nárok na další den volna. Praktickým problémem je prokázání příbuzenského vztahu k zemřelému. Zaměstnavatel se tak bude muset nejspíš spokojit pouze s čestným prohlášením zaměstnance.⁸⁴

Další překážkou v práci, při které se poskytuje pracovní volno, představuje *doprovod* rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu. Pokud se jedná o předem známou návštěvu tohoto zařízení, poskytne se jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den, pokud tyto úkony nebylo možno uskutečnit mimo pracovní dobu. Náhrada mzdy nebo platu se poskytuje pouze, pokud nemá zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění a pokud se jedná o doprovod manžela, druhá nebo dítěte, nebo rodiče či prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela. V ostatních případech (jedná se o rodinné příslušníky, které jsou uvedeny v bodě 7 nařízení vlády č. 590/2006 Sb., týkající se úmrtí) se poskytne pouze pracovní volno. Zaměstnanec má nárok na pracovní volno také k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení vypočtených v bodě 8 výše uvedeného nařízení vlády, pracovní volno se poskytne pouze jednomu z rodinných příslušníků. Zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy nebo platu, nejvýše však na šest pracovních dnů v kalendářním roce. Pracovní volno se poskytne také k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte. Poskytne se jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy nebo platu.⁸⁵

Další překážku v práci představuje *pohřeb spoluzaměstnance*. Zaměstnanci se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu a to na nezbytně nutnou dobu k účasti na pohřbu. Ne všem zaměstnancům se poskytne pracovní volno. U zaměstnavatelů s velkým

⁸⁴ JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2011*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2011. s. 156.

⁸⁵ Bod 8 přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

počtem zaměstnanců by to nebylo ani možné. Zaměstnance určí zaměstnavatel, v případě existence odborová organizace je určí ona.⁸⁶

V případě potřeby *přestěhování* zaměstnance, který nemá vlastní bytové zařízení se poskytuje pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, která je ohraničená maximální délkou dva dny. Pokud se zaměstnanec stěhuje v zájmu zaměstnance, náleží mu náhrada mzdy nebo platu.⁸⁷ Přestěhování představuje časově náročnou náležitou, poskytnutí volna je pro zaměstnance významnou pomocí.

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půldne v týdnu zaměstnanci, za účelem *vyhledání nového zaměstnání* před skončením pracovního poměru. Pracovní volno lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat. Zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy nebo platu, pokud dostal výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP nebo z těchto důvodů ukončil pracovní poměr dohodou.⁸⁸

3.2 Z důvodu obecného zájmu

Překážky z důvodu obecného zájmu představují další okruh překážek v práci. V případě výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pouze však, pokud nelze tuto činnost provést mimo pracovní dobu. Prokázání nutnosti vykonání určitých činností v pracovní době však může být problematické a názory zaměstnance a zaměstnavatele se mohou lišit.

ZP také stanoví, že zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nepřísluší, není-li dále v ZP stanoveno jinak nebo není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak. Tím je vyjádřen obecný princip, že nelze po zaměstnavateli – až na výjimky – spravedlivě požadovat, aby nesl náklady na náhradu mzdy nebo platu zaměstnanci uvolněnému pro jinou fyzickou či právnickou osobu ze svého. Sleduje se tím především úspornost. Zvláštní právní předpisy upravující překážky z důvodu obecného zájmu tím nejsou dotčeny.⁸⁹ Takovým právním

⁸⁶ Bod 9 přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

⁸⁷ Bod 10 přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

⁸⁸ Bod 11 přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

⁸⁹ JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k l. 1. 2011*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2011. s. 303-304.

předpisem je například zákon o obcích, který ukládá zaměstnavateli poskytnout pracovní volno s náhradou mzdy zaměstnanci, který vykonává funkci člena zastupitelstva.⁹⁰

3.2.1 Výkon veřejné funkce

Podle ustanovení § 201 ZP se výkonem veřejné funkce rozumí „*plnění povinností vyplývajících z funkce, která je vymezena funkčním nebo časovým obdobím a obsazovaná na základě přímé nebo přímé volby nebo jmenováním podle zvláštních právních předpisů.*“⁹¹ ZP nevynechává věcný charakter určité funkce, ale způsob, formu a funkční a časové hledisko, jak je zaměstnanec do ní obsazován. V dalším odstavci ZP uvádí demonstrativní výčet funkcí. Je to například výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přisedícího. Pokud zaměstnanec vykonává veřejnou funkci vedle plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru, může mu být poskytnuto volno nejvýše 20 kalendářních dnů (směn) v kalendářním roce.⁹²

3.2.2 Výkon občanských povinností

Další překážku v práci představuje výkon občanských povinností. ZP obsahuje pouze demonstrativní výčet takových činností. Jedná se zejména o činnost svědků, tlumočnicků, soudních znalců a jiných osob předvolaných k jednání k soudu, právnímu úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku, při poskytnutí první pomoci, při opatřeních proti infekčnímu onemocnění, při poskytnutí osobní pomoci při požární ochraně, živelních událostech nebo v obdobných mimořádných událostech. Právní předpis může také stanovit, kdy je fyzická osoba povinna poskytnout osobní pomoc.⁹³

Výše uvedené povinnosti jsou stanoveny ve zvláštních právních předpisech, které zároveň stanoví sankce pro případ jejich nesplnění. Jedná se například o povinnost svědčit, která je obsažena hned v několika právních předpisech.⁹⁴ Pokud se předvolaná osoba k podání svědectví nedostaví, může být předvedena.

⁹⁰ Viz ustanovení § 71 odst. 4 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů.

⁹¹ Ustanovení § 201 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁹² HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Nový zákoník práce s komentářem, užitečnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované vydání. Praha: Linde, 2008. s. 569.

⁹³ Ustanovení § 202 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁴ Například ustanovení § 98 zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním, ve znění pozdějších předpisů.

3.2.3 Jiné úkony v obecném zájmu

Úprava jiných úkonů v obecném zájmu je obsažena jednak v ZP (taxativní výčet), jednak ve zvláštních předpisech.⁹⁵ Právní úprava je hodně nepřehledná a vyžaduje znalost mnoha právních předpisů, ZP obsahuje pro zjednodušení v § 203 alespoň ty nejdůležitější úkony v obecném zájmu. Tyto úkony byly dříve upraveny ve vyhlášce č. 18/1991 Sb., o jiných úkonech v obecném zájmu a ve vyhlášce č. 172/1973 Sb., o uvolňování k výkonu funkce v odborech.

Dřívější úprava způsobovala spoustu problémů a vedla k nerovnému postavení zaměstnanců. Na některých pracovištích se považovaly určité činnosti za jiné úkony v obecném zájmu a poskytovalo se pracovní volno s náhradou mzdy, jinde dostával zaměstnanec jen neplacené pracovní volno. Podle nynější úpravy musí zaměstnavatel nejdříve zjistit, zda se jedná o jiný úkon v obecném zájmu uvedený ve zvláštním právním předpise. V záporném případě se použije ustanovení § 203 ZP. Podle ustanovení § 206 odst. 3 ZP pak poskytne náhradu mzdy subjekt, pro něhož je zaměstnanec činný nebo pro něhož vykonával jiný úkon v obecném zájmu, neposkytuje ji tedy zaměstnavatel. Pokud již náhradu mzdy nebo platu zaměstnavatel poskytl, musí mu ten, pro něhož byl zaměstnanec uvolněn, náhradu mzdy nebo platu uhradit. Náhradu mzdy nebo platu lze poskytnout, i pokud to zákon přímo nestanoví, musí se však respektovat základní zásady ZP, především zákaz diskriminace.⁹⁶ Jiné úkony v obecném zájmu obsažené v ZP bych rozdělila na ty, při kterých náleží zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy a na ty při kterých mu náleží pouze pracovní volno.

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu přísluší ⁹⁷*k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle zákoníku práce, rady zaměstnanců nebo volební komise, jakož i zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců podle zákoníku práce, orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance podle zvláštního právního předpisu (například člena dozorčí rady akciové společnosti podle § 200 obchodního zákoníku) a vyjednávacího výboru a člena výboru zaměstnanců podle zvláštního právního předpisu.* Tato úprava vychází z úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 135/1971, o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty.⁹⁸

⁹⁵ Jedná se například o 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 a § 184 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁶ JOUZA, Ladislav. Pracovní volno z důvodu obecného zájmu. *Účetnictví, daně a právo v zemědělství*, 2009, č. 5, s. 21.

⁹⁷ Ustanovení §203 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁸ Publikována ve sbírce mezinárodních smluv pod č. 108/2001 Sb. m. s.

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu přísluší také k účasti na *školení pořádaném odborovou organizací* a to v rozsahu pěti pracovních dnů v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Tato úprava vychází z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 135/1971, o placeném studijním volnu.⁹⁹ K činnosti *dárce při odběru krve a při aferéze* přísluší placené volno za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pouze však, pokud tyto skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 24 hodin od nástupu cesty k odběru. V opačném případě se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu za prokázanou nezbytně nutnou dobu. Může se také stát, že k odběru krve nedojde (například z důvodu nemoci). V tomto případě náleží zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu také pouze za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti zaměstnance v práci.¹⁰⁰

Obdobně se poskytuje zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu při *darování dalších biologických materiálů* s tím rozdílem, že cesta k odběru, odběr, cesta zpět a zotavení po odběru musí zasahovat do pracovní doby v rámci 48 hodin od nástupu cesty k odběru. Lékař je přitom oprávněn určit (na základě zdravotního stavu pacienta a charakteru odběru), že pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se zkracuje nebo prodlužuje, je však omezen limitem zásahu do pracovní doby nejvýše 96 hodin od nástupu cesty k odběru.¹⁰¹ Náhradu mzdy nebo platu tedy zaměstnanci poskytuje zaměstnavatel. Domnívám se, že právní úprava je v tomto případě nevýhodná pro zaměstnavatele. Pokud zaměstnává pracovníky, kteří jsou pravidelnými dárci krve či jiných biologických materiálů, může to pro něj představovat finanční zátěž. Například odběr krevní plazmy je možné uskutečnit několikrát během poměrně krátké doby. Náhradu mzdy nebo platu by tak mohl zaměstnanci poskytnout jiný subjekt, například zdravotní pojišťovna.

Jako další druh jiných úkonů v obecném zájmu bych vymezila úkony, za které se poskytuje zaměstnanci pouze pracovní volno. Pracovní volno přísluší zaměstnanci *k výkonu jiné odborné činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech, k činnosti člena Horské služby a fyzické osoby, která na její výzvu a podle jejich pokynů osobně pomáhá při záchranné akci v terénu, k činnosti zaměstnance při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti. Pracovní volno dále přísluší zaměstnanci k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů v táborech pro děti a mládež, dále k činnosti zprostředkovatele a rozhodce při*

⁹⁹ Publikována ve sbírce mezinárodních smluv pod č. 491/1990 Sb. m. s.

¹⁰⁰ Ustanovení § 206 odst. 2 písm. c a d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰¹ Ustanovení § 206 odst. 2 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

*kolektivním vyjednáváním, k činnosti dobrovolného sčítacího orgánu při sčítání lidu, domů a bytů včetně doplňujících výběrových šetření obyvatelstva, k činnosti dobrovolného zdravotníka Červeného kříže při výkonu zdravotnických služeb při sportovní a společenské akci a k činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni.*¹⁰²

ZP upravuje v § 203 další podmínky poskytování pracovního volna v případě určitých druhů jiných úkonů v obecném zájmu, například neexistenci vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo stanovuje pevný limit počtu zameškaných směn.

Od 14. září 2009 již není v ustanovení § 203 v důsledku přijetí zákona č. 320/2009 uvedena činnost členů volebních komisí při volbách do Parlamentu ČR, Evropského parlamentu a zastupitelstev územích samosprávných celků, která je nyní uvedena ve zvláštních zákonech.

3.2.4 Pracovní volno související s brannou povinností

Podle ustanovení § 204 přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, je-li povinen dostavit se k příslušnému vojenskému správnímu úřadu v souvislosti s výkonem branné povinnosti a po dobu, kterou potřebuje na cestu do místa povolání a dobu výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení. Zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování již neupravuje neprofesionální vojenskou službu. Přesto nelze vyloučit případy, kdy bude zaměstnanec v souvislosti s výkonem branné povinnosti povolán na příslušný vojenský správní úřad nebo k výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení. Ani u této překážky nehradí náhradu mzdy nebo platu zaměstnavatel ale příslušný vojenský úřad.¹⁰³ Branná povinnost vzniká podle ustanovení § 1 a § 2 zákona č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování občanovi České republiky dosažením 18 let a občan ji plní za stavu ohrožení státu nebo za válečného státu, nestanoví-li tento zákon jinak.

3.2.5 Z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia

Vzdělávání zaměstnanců je upraveno v hlavě II. ZP věnující se odbornému rozvoji zaměstnanců. Péče o vzdělání zaměstnanců je důležitá, umožňuje dosáhnouti lepších

¹⁰² Ustanovení § 206 odst. 2 písm. b), f), g), h), i), j), k), l) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰³ HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Nový zákoník práce s komentářem, užitečnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované vydání. Praha: Linde, 2008. s. 574.

ekonomických výsledků zaměstnavatele. Podle ustanovení § 205 je účast na školení, jiná forma přípravy nebo studium, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce překážkou v práci. Výše uvedené činnosti musí zasahovat do pracovní doby a musí být v souladu s potřebou zaměstnavatele. Může se jednat například o situaci, kdy zaměstnavatel nemá možnost výkon příslušné práce svěřit zaměstnanci s potřebnou kvalifikací. V souladu s potřebou zaměstnance tak například nebude studium zaměstnance, který pracuje v provozu, který se bude v dohledné době rušit.¹⁰⁴

Zaměstnanci z důvodu těchto překážek náleží náhrada mzdy nebo platu podle podmínek uvedených v ustanovení § 231 a 232. Musí se jednat o zvýšení kvalifikace, tedy změna hodnoty kvalifikace nebo také její získání nebo rozšíření. O překážku v práci nejde v případě prohlubování kvalifikace (§ 232 ZP), tedy její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata. V tomto případě se jedná o výkon práce a zaměstnanci náleží mzda nebo plat. V ustanovení § 232 ZP je obsažen minimální rozsah nároků zaměstnance a tyto nároky lze rozšířit nebo zvýšit.¹⁰⁵ Protože zaměstnavatel poskytuje náhradu mzdy nebo platu, je v jeho zájmu, aby mu bylo zvýšení kvalifikace zaměstnance k užitku. Z tohoto důvodu je pro něj výhodné se zaměstnancem uzavřít tzv. kvalifikační dohodu podle § 234 ZP. Touto dohodou si zajistí, že zaměstnanec u něj setrvá určitou sjednanou dobu v zaměstnání, nejdéle však po dobu pěti let. Pokud toto zaměstnanec poruší, musí zaměstnavateli proplatit náklady spojené s jeho studiem. Zákon požaduje písemnou formu takovéto dohody.

Podle ustanovení § 232 ZP náleží například zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení, v délce dvou pracovních dnů na přípravu a vykonání zkoušky, pěti pracovních dnů v případě závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky a absolutoria a podobně. Naproti tomu zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu z důvodu vykonání přijímací zkoušky, opravné zkoušky, k účasti na promoci nebo podobném ceremonálu.¹⁰⁶

¹⁰⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 562.

¹⁰⁵ KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce: poznámky, judikatura, prováděcí předpisy*. 3. aktualizované vydání. Praha: Eurounion, 2009. s. 327.

¹⁰⁶ Ustanovení § 232 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

4 Překážky na straně zaměstnavatele

Jednou z povinností zaměstnavatele je přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. Na straně zaměstnavatele však mohou na skutečnosti, které tomu brání. V tomto případě mluvíme o překážkách na straně zaměstnavatele.

4.1 Prostroje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí

Dřívější úprava této překážky v práci se osvědčila, a proto se přebírá do nynější právní úpravy. Na roveň překážce spočívající v přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy se staví překážka z důvodu živelní události.¹⁰⁷ Prostrojem se rozumí přechodná závada způsobená poruchou strojního zařízení nezaviněnou zaměstnancem, porucha v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami. Prostrojem není například závada na stroji trvalejšího rázu, musí se jednat o nepředvídanou skutečnost. Pokud zaměstnanec z tohoto důvodu nemůže vykonávat sjednanou práci, lze ho s jeho souhlasem převést na jinou práci. Dosahuje-li zaměstnanec na tomto novém místě nižšího výdělku, přísluší mu doplatek ve formě náhrady mzdy nebo platu do výše průměrného výdělku. Pokud tento postup není možný, například zaměstnanec s převedením nesouhlasí, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku.¹⁰⁸

Další překážkou v práci je přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí. Jedná se o překážku v práci, která vzniká objektivně bez zavinění zaměstnavatele například z důvodu povodní, velkých mrazů a podobných příčin. Taky v tomto případě je možné zaměstnance převést na jinou práci. V opačném případě mu přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši 60 % průměrného výdělku.¹⁰⁹ U obou překážek je možné si v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpise sjednat vyšší náhradu mzdy nebo platu.

4.2 Jiné překážky na straně zaměstnavatele

Pokud na straně zaměstnavatele vzniknou jiné překážky než uvedené v § 207 (stroj, nepříznivé povětrnostní vlivy nebo živelní událost), přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo

¹⁰⁷ Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006Sb., zákoník práce.

¹⁰⁸ HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Nový zákoník práce s komentářem, užitečnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované vydání. Praha: Linde, 2008. s. 578.

¹⁰⁹ V případě živelní události může zaměstnavatel převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou než sjednanou práci - viz ustanovení § 41 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

platu ve výši průměrného výdělku. V případě konta pracovní doby (§ 86a 87 ZP) toto neplatí.¹¹⁰ Tyto překážky mohou vzniknout z různých důvodů. Patří mezi ně například situace, kdy zaměstnavatel po právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru přestal zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, ačkoliv pracovní poměr stále trvá.¹¹¹

O jinou překážku na straně zaměstnavatele se jedná v případě, kdy zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. Nezáleží při tom, zda tato nemožnost je způsobena objektivní skutečností nebo zda ji způsobil sám zaměstnavatel.¹¹² Nárok na náhradu mzdy nebo platu však zaměstnanci přísluší pouze, pokud je mu ve výkonu práce zabráněno z důvodů na straně zaměstnavatele, on sám je však schopen a ochoten práci vykonávat.¹¹³ Na to nic nemění skutečnost, že zaměstnanec má v té době sjednanou pracovní smlouvu na dobu určitou u jiného zaměstnavatele. Podle rozsudku NS z toho nelze bez dalšího dovozovat neochotu a nepřipravenost přijmout práci u zaměstnavatele.¹¹⁴

Zaměstnanec není povinen přidělování práce na zaměstnavateli vyžadovat, ani se zdržovat na místě zaměstnavatelem určeném po dobu, kdy zaměstnavatel neplní své povinnosti.¹¹⁵ Zaměstnanec mu může oznámit, že je připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy a vyzvat ho tak k plnění povinností. Jedná se o jednostranný právní úkon zaměstnance, jehož forma není stanovena.¹¹⁶

4.2.1 Částečná nezaměstnanost

Finanční krize se na trhu práce nepříznivě projevuje ztrátou pracovních míst a vyšší nezaměstnaností. ZP se tomu snaží zabránit a upravuje v § 209 tzv. „částečnou nezaměstnanost“. Jedná se o dočasný institut a nelze je uplatnit v případě státní správy a územních samosprávných celků. Jde o překážku v práci, při které zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby, protože je dočasně omezen odbyt jeho výrobků nebo poptávka po jeho službách. Díky tomu jsou tak zachovány pracovní poměry zaměstnanců. Těm náleží náhrada mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku. Snížením mzdy by měla být odpovídajícím způsobem snížena i pracovní doba, jinak by se

¹¹⁰ Ustanovení § 208 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹¹ Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 9. června 2004 sp. zn. Cpjn 4/2004.

¹¹² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. prosince 2002, sp. zn. 21 Cdo 353/2002.

¹¹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. srpna 2001, sp. zn. 21 Cdo 2315/2000.

¹¹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. května 2009, sp. zn. 21 Cdo 3241/2006.

¹¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. března 2004, sp. zn. 21 Cdo 2048/2003.

¹¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. října 2009 sp. zn. 21 Cdo 3739/2008.

nejednalo o překážku v práci.¹¹⁷ Tuto úpravu považují za spravedlivou, pro zaměstnance je jistě výhodnější určitou dobu pobírat sníženou výši mzdy a umožnit zaměstnavateli vyřešit své ekonomické problémy. Zaměstnavatel tak není nucen s ním rozvázat pracovní poměr.

Výše náhrada mzdy může být upravena, vždy však musí činit nejméně 60 % průměrného výdělku. ZP rozlišuje, zda u zaměstnavatele působí odborová organizace, v tomto případě se výše náhrady mzdy stanoví dohodou. Pokud odborová organizace u zaměstnavatele nepůsobí, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.¹¹⁸ Tzv. koncepční novelou provedenu zákonem č. 365/2011 Sb. tak došlo ke změně v úpravě tohoto institutu. Podle předchozí úpravy musel v případě neexistence odborové organizace zaměstnavatel podat na úřadu práce žádost, tato státní instituce poté rozhodla o snížení náhrady mzdy. Domnívám se, že nynější úprava umožňuje rychleji reagovat na vznik částečné nezaměstnanosti a posiluje flexibilitu pracovního vztahu. Předchozí úprava způsobovala v praxi problémy a zapojení úřadu práce ztěžovalo schopnost zaměstnavatele rychle řešit vzniklou situaci.

4.2.2 Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů

Doba, po kterou zaměstnanec nemohl vykonávat v pracovní době práci, protože byl na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště, se považuje za překážku v práci. Podmínky pracovní cesty stanoví zaměstnavatel, proto nesmí být tato skutečnost k tíži zaměstnance. Ten po tuto dobu dostává mzdu nebo plat. Zákon však chrání zaměstnance před ztrátou výdělku z důvodu, který nemohl ovlivnit. Pokud mu mzda nebo plat z důvodu pracovní cesty ušla (například z důvodu úkolové mzdy), přísluší mu náhrada mzdy nebo platu.¹¹⁹ Tento institut tak představuje výjimku v úpravě překážek v práci, protože zaměstnanci není poskytována náhrada mzdy nebo plat, ale dostává přímo mzdu nebo plat.

¹¹⁷ CRHA, Martin. Částečná nezaměstnanost jako možný nástroj řešení finančních potíží zaměstnavatele. *Právní rozhledy*, 2009, č. 20, s. 738.

¹¹⁸ Ustanovení § 209 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁹ HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Nový zákoník práce s komentářem, užitečnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované vydání. Praha: Linde, 2008. s. 581-582.

5 Srovnání s právní úpravou Polské republiky

Pracovní právo v Polské republice je upraveno především zákoníkem práce z 26. června 1974¹²⁰ (dále jen „KP“). Mezi další zdroje se řadí občanský zákoník a zvláštní předpisy, týkající se určitých oblastí pracovního práva. Pokud zaměstnavatelé zaměstnávají více než 20 osob, jsou povinni upravit vnitřním předpisem určité záležitosti. Mezi další prameny se řadí kolektivní smlouvy.¹²¹ Právní úprava překážek v práci prošla několika novelizacemi.

První překážku v práci, kterou bych zmínila, je dočasná pracovní neschopnost. Úprava je obsažena v článku 92 KP, dávky nemocenského pojištění jsou upraveny v zákoně ze dne 25. června 1999 o sociálních dávkách v nemoci a mateřství.¹²² Dočasná pracovní neschopnost může vzniknout z důvodu nemoci nebo izolace v důsledku infekční choroby. V tomto případě náleží zaměstnanci po dobu prvních 33 dnů v kalendářním roce jejího trvání náhrada mzdy („*wynagrodzenie chorobowe*). V případě zaměstnance, který dosáhl 50 let věku, došlo v polské právní úpravě ke změně. Poskytování náhrady mzdy se zkracuje na 14 dnů v kalendářním roce. Stejně jak je stanoveno v české právní úpravě, musí zaměstnanec splnit podmínky pro nárok na dávky nemocenského pojištění. Náhrada mzdy náleží ve výši 80 % z průměrné mzdy, lze ji poskytnout ve vyšší procentní sazbě. Dočasná pracovní neschopnost může vzniknout také z důvodu nehody na cestě do práce nebo z práce nebo v případě, že zaměstnankyně onemocní v průběhu těhotenství. V tomto případě se poskytuje náhrada mzdy ve vyšší procentní sazbě, zaměstnanec má tak nárok na 100 % náhrady mzdy. Nárok ve stejné výši mu vzniká také v případě, že musel podstoupit důležité zdravotní vyšetření z důvodu darování buněk, tkání a orgánů.¹²³

Polská právní úprava dočasné pracovní neschopnosti tak na rozdíl od té české, kdy náhrada mzdy přísluší po dobu prvních 21 dnů, stanovuje zaměstnavateli povinnost poskytovat náhradu mzdy o 12 dní déle. Zaměstnavatel je tak více finančně zatížen, na druhou stranu, pokud zaměstnává osoby ve věku 50 let a výše, poskytuje náhradu mzdy po dobu o 7 dní kratší, nežli v případě českého zaměstnavatele. Polská právní úprava na rozdíl od úpravy v České republice rozlišuje důvody vzniku dočasné pracovní neschopnosti a podle toho stanoví výši náhrady mzdy a v určitých případech tak poskytuje zaměstnanci vyšší ochranu.

¹²⁰ Kodeks pracy, ustawa z dnia 26 czerwca 1974, Dziennik ustaw 1974, Nr 24, poz. 141.

¹²¹ HARDY, Stephen, BUTLER, Mark. *European employment laws: a comparative guide*. 2. edition. Spiramus Press Ltd, 2011. s. 187.

¹²² Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dziennik Ustaw 2005, Nr 32, poz. 267.

¹²³ ŠTEFKO, Martin. Náhrada mzdy po dobu pracovní neschopnosti v mezinárodním srovnání. In *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: Karolinum, 2008, s. 51.

Rovněž mu přiznává vyšší procentní sazbu náhrady mzdy (v české právní úpravě činí náhrada mzdy 60 % průměrného výdělku), která přísluší i za dny pracovního klidu.

Dávky nemocenského pojištění („*zasilek chorobowy*“) se poskytují až od 34. dne, přičemž právní úprava člení zaměstnavatele na malé a střední podniky. Pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 20 osob, je plátcem nemocenského pojištění, platbu ovšem pouze zprostředkovává. V opačném případě dávky vyplácí ZUS („*zakład Ubezpieczen Spolecznych*“).¹²⁴ Toto rozlišování existovalo dříve i v České republice, nynější právní úprava již nedělá mezi zaměstnavateli rozdíly a nestanoví jim povinnost zprostředkovávat platbu dávek nemocenského pojištění. Právní úprava v Polské republice je tak výhodnější pro zaměstnance, ale poměrně dlouhá doba poskytování náhrady mzdy a vysoká procentní sazba může způsobit zaměstnavateli finanční potíže.

Další překážku v práci představuje mateřská dovolená („*urlop macierzyński*“). Na rozdíl od české právní úpravy má zaměstnankyně nárok na mateřskou dovolenou v kratší délce a rozlišuje se, kolik žena porodila dětí. Pokud žena porodila jedno dítě, vzniká jí nárok na mateřskou dovolenou v délce 20 týdnů. Jestliže porodila dvě děti, délka se zvyšuje na 31 týdnů, v případě tří dětí na 33 týdnů, v případě čtyř dětí na 35 týdnů a pokud porodila pět a více dětí v délce 37 týdnů (v české právní úpravě se mateřská dovolená poskytuje déle, v délce 37 týdnů v případě porodu dvou a více dětí jinak po dobu 28 týdnů). Zaměstnankyně musí vyčerpat před očekávaným dnem porodu nejméně dva týdny. Pokud bude chtít nastoupit do práce dříve, musí dodržet minimální zákonný limit trvání mateřské dovolené a to je 14 týdnů po porodu (tento limit je vyšší než v případě české úpravy, kdy je třeba dodržet minimální délku šest týdnů). Zbývající nevyčerpanou část mateřské dovolené může využít otec, pokud o to písemně požádá.¹²⁵

Zaměstnankyně (zaměstnanec) je zabezpečen podporou v mateřství, která činí 100 % průměrné mzdy. Polská právní úprava je tak z tohoto pohledu pro zaměstnance výhodnější, poskytuje vyšší zabezpečení v případě mateřské dovolené (v České republice činí pouze 70 % denního vyměřovacího základu), délka poskytování mateřské je sice kratší, ale může být prodloužena.

Od roku 2010 má zaměstnankyně nárok na dodatečnou mateřskou dovolenou („*urlop dodatkowy*“) a to v délce 6 týdnů v případě porodu jednoho dítěte a v délce 8 týdnů v případě dvou dětí. Zaměstnankyně o ni musí nejméně 7 dní předem požádat a navazuje na mateřskou

¹²⁴ CHVÁTALOVÁ, Iva. *Mezinárodní porovnání odlišností v poskytování náhrady příjmu v době nemoci pro malé a střední podniky, zejména v dávkových systémech zaměstnanců*. 1. vydání. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2007. s. 15.

¹²⁵ Článek 180 kodeks pracy, ustawa z dnia 26 czerwca 1974, Dziennik ustaw 1974, Nr 24, poz. 141.

dovolenou. Nástup na ni tedy není automatický, ale musí zde být žádost zaměstnance. Také zaměstnanci – otci vzniká na tuto dovolenou právo. Je tomu tak v případě, že matka odstoupí od části své mateřské dovolené ale i v případě, kdy ji využije. Otec má právo také na tzv. otcovskou dovolenou („*urlop ojcowski*“), která se od roku 2012 poskytuje v délce dvou týdnů, maximálně do doby než dítě dosáhne 12 měsíců.¹²⁶

V souvislosti s podporou otcovství je vidět rozdíl mezi právní úpravou jednotlivých států. Česká republika neumožňuje otci nastoupit na mateřskou dovolenou, ta přísluší pouze ženě. Otci je ovšem umožněno požádat o rodičovskou dovolenou, a to již od narození dítěte. Ta může být buď neplacená, nebo může otec pobírat rodičovský příspěvek. Naproti tomu polský zaměstnanec – otec je oprávněn nastoupit na mateřskou dovolenou po uplynutí 14 týdnů od narození dítěte (tuto dobu minimálně musí matka dítěte vyčerpat) a pokud o to písemně požádá. Má také nárok na dodatkovou dovolenou a také na otcovskou dovolenou a je v těchto případech zabezpečen podporou v mateřství.

Pro zajištění péče o dítě mají zaměstnanci také právo na rodičovskou dovolenou („*urlop wychowawczy*“), která se poskytuje v délce maximálně tří let, ohraničená je dosažením čtyř let věku dítěte. O rodičovskou dovolenou je potřeba požádat, úprava je tak obdobná naší právní úpravě. Může však být vybrána nejvýše ve čtyřech obdobích.¹²⁷ Pokud zaměstnanec vychovává dítě do 14 let věku, má také nárok na dva dny pracovního volna během kalendářního roku, s náhradou mzdy.

Polský KP neobsahuje všechny překážky na straně zaměstnance, jejich úprava je také obsažena v nařízení Ministerstva práce a sociálních věcí, včetně otázek týkajících se jejich prokazování (upravuje také konkrétní nutné důkazy).¹²⁸ V kapitole druhé tohoto nařízení jsou uvedeny překážky z důvodu obecného zájmu. Jedná se o překážku v případě předvolání z důvodu branné povinnosti, z důvodu výzvy státního orgánu nebo orgánu místní samosprávy, soudu, státního zástupce, policie či v případě projednávání přestupku. Dále se jedná o překážku z důvodu výkonu činnosti znalce, účasti na jednání smírčího výboru (i v případě svědka nebo strany v řízení) a v případě svědka nebo k činnosti specialisty v řízení, které se vede u Nejvyššího kontrolního úřadu. Zaměstnavatel je povinen poskytnout pracovní volno na nezbytně nutnou dobu také v případě povinné lékařské prohlídky nebo očkování. Mimo

¹²⁶ Panstwowa inspekcja pracy. *Rodzice w pracy- poznaj swoje prawa w pracy*. [online]. pip.gov.pl, [Cit. 9.3.2012]. Dostupné na < <http://www.pip.gov.pl/html/pl/wydawn/pdf2/x-rodzice.pdf> >.

¹²⁷ REITZ, Andres Etgen. *Labor and employment law in the new EU member and candidate states*. American Bar Association, 2007. s. 270.

¹²⁸ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996, w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, Dziennik Ustaw, 1996, Nr 60, poz. 281.

činnost znalce, kdy se poskytuje pracovní volno v délce 6 dnů v kalendářním roce, se u všech těchto překážek poskytuje pracovní volno v nezbytném rozsahu. Pracovní volno v rozsahu, který se liší podle druhu překážky, náleží v případě činnosti člena dobrovolných hasičů, člena Horské služby, výboru Národního vyšetřování nehod na železnici a v případě obecné povinnosti stanovené na základě zvláštních předpisů. V případě překážek na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu je náhrada mzdy ve většině případů stejně jako v české právní úpravě hrazena příslušným subjektem, pro který byl zaměstnanec uvolněn, konkrétní výši náhrady stanoví zvláštní právní předpisy. Pracovní volno se také poskytne zaměstnanci v případě darování krve, pokud tuto činnost nelze vykonat mimo pracovní dobu. Polská právní úprava zná také překážku v případě poskytování školení, která nesmí přesáhnout délku 6 hodin týdně, nebo 24 hodin měsíčně. Nárok na pracovní volno má také člen dozorčí rady. V případě překážky v práci z důvodu svatby, narození dítěte nebo úmrtí se poskytuje pracovní volno na dobu dvou či jednoho dne, v závislosti na příbuzenském vztahu dotčené osoby k zaměstnanci, nebo zda se překážka dotýká přímo jeho.

Právní úprava těchto překážek je mnohem jednodušší než v případě české právní úpravy, ve které je každá tato překážka řešena zvlášť. Nařízení pouze vyjmenovává jednotlivé překážky a poté v několika paragrafech vymezuje, zda zaměstnanci přísluší náhrada mzdy a to buď od subjektu, pro který činí úkony v obecném zájmu, nebo od zaměstnavatele, popřípadě zda mu náhrada mzdy nenáleží. Náhrada mzdy se vypočte stejně jako v případě dovolené, podmínky stanoví nařízení ministerstva.¹²⁹

Školení jako překážka v práci je upravena v článku 23 zákona týkajícího se především problematiky akademických titulů.¹³⁰ Zaměstnanec má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy, která je stanovena podle podmínek náhrady za dovolenou, a to v délce 28 dní na vypracování závěrečných prací. Bylo by jistě lepší pro větší přehlednost všechny překážky upravit na jednom místě.

Podle článku 37 KP má v případě ukončení pracovního poměru zaměstnanec nárok na pracovní volno s náhradou mzdy v plné výši za účelem vyhledání nového zaměstnání. Na rozdíl od české právní úpravy se pracovní volno poskytne v délce dvou nebo tří dnů, podle

¹²⁹ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnejz dnia 8 stycznia 1997, w sprawie szczegółowych zasad udzielenia urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, Dziennik ustaw 1997, Nr 2, poz. 14.

¹³⁰ Čl. 23 Ustawa z dnia 14 marca 2003, o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki, Dziennik Ustaw 2003, Nr 84, poz. 455.

délky výpovědní doby.¹³¹ Zároveň má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy, v české právní úpravě má na ni nárok pouze pokud pracovní poměr skončil z určitých důvodů.

Překážky v práci na straně zaměstnavatele jsou upraveny v článku 81 a násl. KP.¹³² Pokud vznikne překážka na jeho straně, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši 60 %, přičemž musí být dodržena pravidla týkající se minimální mzdy, stanovená zvláštními právními předpisy. Tento nárok mu nevzniká, pokud překážka vznikla jeho vinou. Zaměstnavatel může v případě prostroje zaměstnance také převést na jinou vhodnou práci. Polská úprava zná také překážky v podobě nepříznivých povětrnostních podmínek.

Právní úprava překážek v práci je stanovena v několika předpisech, a pokud je upravena v KP, nenachází se na jednom místě jako v případě české úpravy a je obtížné ji vyhledat. Například vyhledávání nového zaměstnání je upraveno v hlavě týkající se ukončení pracovního poměru, překážky na straně zaměstnavatele v hlavě týkající se poskytování odměny za práci. Na druhou stranu úprava obsažená v nařízení ministerstva týkající se překážek na straně zaměstnance je přehlednější a lépe se v ní orientuje.

¹³¹ Čl. 37 kodeks pracy, ustawa z dnia 26 czerwca 1974, Dziennik ustaw 1974, Nr 24, poz. 141.

¹³² Čl. 81 kodeks pracy, ustawa z dnia 26 czerwca 1974, Dziennik ustaw 1974, Nr 24, poz. 141.

Závěr a úvahy de lege ferenda

Překážky v práci představují důležitý institut pracovního práva, jejichž vznik způsobuje řadu právních následků. Především zaměstnanec uvolněn z práce a zaměstnavatel je povinen jeho nepřítomnost omluvit. Zaměstnanci vzniká nárok na náhradu mzdy nebo platu, popřípadě je finančně zabezpečen sociálními dávkami, při vzniku některých překážek v práci má nárok pouze na pracovní volno. Otázky vznikající souvislosti s překážkami v práci se prolínají i do jiných oblastí práva.

Základním účelem pracovněprávního vztahu je výkon práce. Překážky v práci jsou tak v podstatě nežádoucí, protože díky jejich existenci nemůže zaměstnanec plnit svou základní povinnost vykonávat sjednanou práci. Pracovní poměr by měl být chráněn před zásahem zvenčí.

Na druhou stranu je potřeba chránit zaměstnance a umožnit mu skloubit jeho soukromý a pracovní život. Protože je ve slabším postavení, poskytuje mu zákon zvláštní ochranu, která se projevuje také v právní úpravě překážek v práci. Ta by měla brát v úvahu jednak zaměstnancova práva a jeho slabší postavení ale také by měla chránit kontinuitu pracovního poměru. Úprava překážek v práci by tak měla najít jakési kompromisní řešení. Měla by především stanovit minimální přiznaná práva a zároveň požadovat (pokud je to možné), aby byla překážka v práci realizována mimo pracovní dobu.

V poslední době dochází k postupnému posilování smluvní volnosti v pracovním právu, právní úprava tak má dosáhnout větší flexibility. Na druhou stranu je potřeba nezapomínat na jeho zvláštní charakter, kdy se sice jedná o soukromoprávní právo, ale existuje zde veřejný zájem na tom, aby byly určité záležitosti upraveny, nebo poskytnuta alespoň minimální zaručená práva. Právě v institutu překážek v práci by měla právní úprava zohledňovat slabší postavení zaměstnance.

Ochrana zaměstnance se projevuje například v poskytování finančního zabezpečení v případě vzniku překážky, nemožností dát zaměstnanci výpověď v tzv. ochranné době.

V případě překážek vzniklých na straně zaměstnavatele je potřeba jednak vzít v úvahu zaměstnance a jeho práva, jednak umožnit zaměstnavateli zlehčit jeho nepříznivou situaci. Proto by měl zaměstnanec také podílet na řešení takto vzniklé situace a nést částečně její následky, zvláště když často vznikne v důsledku objektivní skutečnosti, kterou zaměstnavatel nemůže ovlivnit.

V souvislosti s novelou zákona č. 365/2011 došlo k 1. lednu 2012 k řadě změn v ZP. Mnohé z nich jsou značně diskutované, úprava několika institutů pracovního práva byla

změněna. Některé ustanovení, které působily problémy, byly upřesněny nebo zcela odstraněny. Zároveň byly v ustanovení § 1a vytýčeny základní zásady, v souladu s kterými se musí zákoník práce vykládat. Novela se také dotkla překážek v práci, většinu změn lze hodnotit kladně.

Jedná se například o změnu znění ustanovení § 34, které nově znemožňuje odstoupení zaměstnavatele od pracovní smlouvy v případě, že zaměstnanec již nastoupil do práce. Předchozí úprava tento limit neobsahovala a vznikala tak otázka, do kdy tak může učinit. Nově byla také upravena zkušební doba, která se nyní prodlužuje o celodenní překážky v práci. Byly tak odstraněny pochybnosti o tom, zda se zkušební doba prodlužuje i v případě překážek, které netrvají celý den, například vyšetření u lékaře.

Kladně lze hodnotit také novou úpravu částečné nezaměstnanosti, kdy zaměstnavatel již nemusí podávat žádost na úřad práce, ale může rozhodnout o snížení náhrady mzdy formou vnitřního předpisu. Může tak rychleji reagovat na nepříznivou ekonomickou situaci.

Úprava poskytování náhrady mzdy nebo platu a dávek nemocenského pojištění dosáhla v posledních letech mnoha změn. Tato situace je velice nepřehledná, ke změnám docházelo příliš často a je problematické se v ní orientovat. Další změny lze navíc v blízké době očekávat. V souvislosti s novelou došlo k zavedení nového výpovědního důvodu, který umožňuje zaměstnavateli ukončit pracovní poměr se zaměstnancem kvůli porušení povinnosti, která bezprostředně nesouvisí s výkonem práce.

Problematickou se jeví nově stanovená možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď z důvodu porušení povinnosti dodržovat režim dočasně práce neschopného. Poslanecký klub ČSSD plánuje podat během března roku 2012 ústavní stížnost a žádat o zrušení tohoto ustanovení. Podle jejich názoru je zaměstnanec trestán dvakrát, a to snížením nemocenské a výpovědí. Zároveň je otázka porušení režimu dočasně pracovní neschopného vztahem mezi veřejnou správou a zaměstnancem, ne zaměstnavatelem.¹³³

Je otázkou, jak ÚS rozhodne. Tato nově zavedená možnost výpovědi zaměstnanci je podle mého názoru problematická a to především z výše uvedeného důvodu – v případě porušení režimu dočasně pracovní neschopného se jedná se o vztah mezi jinými subjekty než zaměstnavatelem a zaměstnancem. Obecně lze zaměstnanci dát výpověď v případě porušení povinností z důvodů vztahujících se k vykonávané práci. Domnívám se, že v případě porušení režimu dočasné pracovní neschopnosti se jedná především o problematiku týkající se

¹³³Mediafax.cz. *ČSSD podá v březnu ústavní stížnost proti zákoníku práce* [online]. epravo.cz, 23. února 2012 [cit.no 13.března 2012]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/zpravodajstvi/cssd-poda-v-breznu-ustavni-stiznost-proti-zakoniku-prace-81098.html?mail>>.

podmínek poskytování dávek v nemoci a nesouvisí přímo s vykonávanou prací. Zaměstnanec je díky vzniklé překážce omluven ze zaměstnání a práci nevykonává. Neměl by tak být trestán ukončením pracovního poměru kvůli porušení povinnosti, která se přímo netýká pracovněprávního vztahu, ale práva veřejného.

Problém vidím také v případě prokazování nepřítomnosti nemocného v místě, kde se má zdržovat. Zaměstnavatel může například tvrdit, že zaměstnanec tuto povinnost porušil a on ho doma nezastihl, i když ve skutečnosti k žádné kontrole nedošlo. Může se tak lehce zbavit nepohodlného zaměstnance.

Vzhledem k povinnosti zaměstnavatele finančně zajistit zaměstnance v době nemoci bylo zaměstnavateli umožněno kontrolovat jeho chování v době, kdy je v pracovní neschopnosti. Na druhou stranu tím podle mého názoru dochází k zatěžování zaměstnavatele, který již tak řeší problémy související s podnikáním a kterému kontrolou zaměstnanců vznikají zbytečné výdaje.

Přikláním se rovněž k názoru, že pracovněprávní vztah je vztahem soukromoprávním, a proto by neměl mít jeden ze subjektů právo kontrolovat toho druhého v jeho soukromí.¹³⁴

Lze nejspíše očekávat další změny v úpravě překážky z důvodu dočasné pracovní neschopnosti. V souvislosti s karenční dobou byla podána ústavní stížnost, ve které se poslanci dožadují jejího zrušení, s odkazem na dřívější rozhodnutí ÚS, kterým byly zrušeny problematické ustanovení zákona (náhrada mzdy nebo platu po dobu dočasně pracovní neschopnosti v té době ještě nebyla zavedena).¹³⁵ Stížnost zatím nebyla ÚS rozhodnuta.

V souvislosti s ostatními překážkami v práci by bylo vhodné, aby došlo k novelizaci nařízení vlády upravující tzv. jiné důležité osobní překážky v práci. Nařízení upravuje překážku v práci z důvodu svatby, nepamatuje však již na registrované partnerství a zakládá tak nerovné postavení zaměstnanců.

Pokud bych měla zhodnotit celkovou úpravu překážek v práci, je mnohem přehlednější než v případě předchozího znění ZP. Obsahuje základní minimální práva a umožňuje účastníkům pracovněprávního vztahu sjednat si práva vyšší. Po srovnání s právní úpravou v Polské republice jsou tzv. jiné důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance upraveny složitě a jejich právní úprava by mohla být jednodušší a přehlednější. Kladně lze

¹³⁴ Viz HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. s. 145.

¹³⁵ Viz Pl. ÚS 54/10. [online]. concourt.cz, 10. prosince 2010 [cit. 13. března 2012]. Dostupné na <<http://www.concourt.cz/clanek/GetFile?id=4530>>.

však hodnotit to, že jsou v ZP na rozdíl od polské úpravy vymezeny překážky v práci společně a není potřeba je vyhledávat v celém zákoníku.

Bibliografie

Monografie

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 1123 s. ISBN 978-80-7400-317-2.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

BUKOVJAN, Petr. *Přehled změn v mzdovém účetnictví a pracovním právu*. Praha: Dashöfer, 2011. s. 17-18, s. 62.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004. 671 s. ISBN 80-210-3558-7.

GALVAS, Milan, GREGOROVÁ Zdeňka, HRABCOVÁ Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka. *Sociální zabezpečení*. 2. aktualizované vydání. Brno: Masarykova univerzita: Doplněk, 2005. 280 s. ISBN 80-210-3686-9.

HARDY, Stephen, BUTLER, Mark. *European employment laws: a comparative guide*. 2. edition. Spiramus Press Ltd, 2011. 294 s. ISBN 978-1904905-61-5.

HLOUŠKOVÁ, Pavla, JAKUBKA, Jaroslav, TOMANDLOVÁ, Ludmila. *Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce: (369 odpovědí podle právního stavu k 5. 8. 2008)*. 3. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2008. 309 s. ISBN 978-80-7263-468-2.

HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované vydání. Praha: Linde, 2008. 927 s. ISBN 978-80-7201-724-9.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. 189 s. ISBN 978-80-87284-04-9.

CHVÁTALOVÁ, Iva. *Mezinárodní porovnání odlišností v poskytování náhrady příjmu v době nemoci pro malé a střední podniky, zejména v dávkových systémech zaměstnanců*. 1. vydání. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2007. 50 s. ISBN 978-80-87007-84-6.

JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2011*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2011. 612 s. ISBN 978-80-7263-637-2.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi, komplexní průvodce s řešením problému: právní stav k 1. 1. 2010*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.

JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem: včetně aplikace občanského zákoníku*. 2. aktualizované vydání. Praha: Bova Polygon, 2007. ISBN 978-80-7273-142-8.

KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce: poznámky, judikatura, prováděcí předpisy*. 3. aktualizované vydání. Praha: Eurounion, 2009. 596 s. ISBN 978-80-7317-079-0.

REITZ, Andres Etgen. *Labor and employment law in the new EU member and candidate states*. American Bar Association, 2007. 402 s. ISBN 978-1-59031-902-4.

ŠTEFKO, Martin. Náhrada mzdy po dobu pracovní neschopnosti v mezinárodním srovnání. In *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: Karolinum, 2008, 126 s. ISBN 978-80-246-1697-1.

Odborné časopisy

BUCHTA, Zdeněk. Ke koncepci všeobecné relativní neplatnosti zákoníku práce v kontextu nálezů Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06. *Právní rozhledy*, 2009, č. 4, s. 134.

CRHA, Martin. Částečná nezaměstnanost jako možný nástroj řešení finančních potíží zaměstnavatele. *Právní rozhledy*, 2009, č. 20, s. 738.

HAVLÍK, Antonín. Překážky v práci dle nové právní úpravy. *Práce a mzda*, 2007, č. 5, s. 6.

HŮRKA, Petr. Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2007, č. 24, s. 883.

JAKUBKA, Jaroslav. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezu Ústavního soudu (Pokračování). *Práce a mzda*, 2008, č. 10, s. 28.

JOUZA, Ladislav. Pracovní volno z důvodu obecného zájmu. *Účetnictví, daně a právo v zemědělství*, 2009, č. 5, s. 21.

MUŠKA, František. Překážky na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby. *Otázky a odpovědi z praxe*, 2008, č. 6, s. 6.

OTAVOVÁ, Milana. Vývoj nemocenského a náhrady mzdy při trvání dočasné pracovní neschopnosti v letech 2008-2011. *Daně a právo v praxi*, 2011, č. 2, s. 43.

SMEJKAL, Ladislav. Dočasná náhrada za zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené. *Práce a mzda*, 2009, č. 1, s. 35.

ŠUBRT, Bořivoj. Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti a karanténě od 1. ledna 2011. *Práce a mzda*, 2010, č. 11, s. 24.

VALENTA, Jiří. Náhrady za návštěvu u lékaře, doprovod k lékaři .. *Řízení školy*, 2009, č. 12, s. 15.

ZRUTSKÝ, Jaromír. Péče o nezletilé dítě - důvod k výpovědi? *Právní rozhledy*, 1997, č. 1, s. 29.

Internetové zdroje

Pl. ÚS 54/10. [online]. concourt.cz, 10. prosince 2010 [cit. 13. března 2012]. Dostupné na <<http://www.concourt.cz/clanek/GetFile?id=4530>>.

Mediafax.cz. *ČSSD podá v březnu ústavní stížnost proti zákoníku práce* [online]. epravo.cz, 23. února 2012 [cit. 13. března 2012]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/zpravodajstvi/cssd-poda-v-breznu-ustavni-stiznost-proti-zakoniku-prace-81098.html?mail>>.

Panstwowa inspekcja pracy. *Rodzice w pracy- poznaj swoje prawa w pracy*. [online]. pip.gov.pl, [cit. 9. března 2012]. Dostupné na <<http://www.pip.gov.pl/html/pl/wydawn/pdf2/x-rodzice.pdf>>.

Stanovisko k RIA – *Závěrečné zprávě z hodnocení dopadů regulace podle obecných zásad, týkající se připravované novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů* [online]. Praha: volny.cz/akv, 12. prosince 2010 [cit. 29. února 2012]. Dostupné na <<http://www.volny.cz/akv/>>.

Právní předpisy, důvodové zprávy

Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES. Úř. věst. L 68, 18. března 2010, s. 13 a násl.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 135/1971, o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 135/1971, o placeném studijním volnu.

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

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

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

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, 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. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

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

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

Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb. zákoník práce.

Důvodová zpráva k novele č. 365/2011 Sb., novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Právní předpisy Polské republiky

Kodeks pracy, ustawa z dnia 26 czerwca 1974, Dziennik ustaw 1974, Nr 24, poz. 141.

Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dziennik Ustaw 2005, Nr 32, poz.267.

Ustawa z dnia 14 marca 2003, o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki, Dziennik Ustaw 2003, Nr 84, poz. 455.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996, w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, Dziennik Ustaw, 1996, Nr 60, poz. 281.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnejz dnia 8 stycznia 1997, w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, Dziennik ustaw 1997, Nr 2, poz. 14.

Judikatura

Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 82/06.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 2010, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009.

Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. ledna 1996, sp. zn. 13 Co 413/95.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. října 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. srpna 2001, sp. zn. 21 Cdo 1655/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. října 2010, sp. zn. 21 Cdo 3533/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 17. listopadu 1976, sp. zn. 3 Cz 42/76.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. prosince 2002, sp. Zn. 21 Cdo 353/2002.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. srpna 2001, sp. Zn. 21 Cdo 2315/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. května 2009, sp.zn. 21 Cdo 3241/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. března 2004, sp. Zn. 21 Cdo 2048/2003.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. října 2009 sp. Zn. 21 Cdo 3739/2008.

Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 9. června 2004 Sp zn. Cpjn 4/2004.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 21. března 2006, sp. zn. 21 Cdo 1165/2005.

Shrnutí

Diplomová práce se zabývá problematikou překážek v práci. Hlavním účelem pracovního poměru je výkon práce, z tohoto důvodu je třeba zajistit jeho kontinuitu. Existují však skutečnosti, které účastníkům pracovněprávního vztahu znemožňují práci vykonávat. Tyto skutečnosti se nazývají překážkami v práci. Mohou způsobovat řadu právních následků, především na straně zaměstnavatele vzniká povinnost omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci a poskytnout mu pracovní volno, v určitých případech s náhradou mzdy nebo platu.

V diplomové práci je v první kapitole vymezen pojem překážek v práci, jejich jednotlivé druhy a prameny právní úpravy, jimiž jsou především zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Druhá kapitola se zabývá vlivem překážek v práci na jiné instituty pracovního práva a právním následky, které mohou nastat. Skutečnosti, které zakládají vznik překážek v práci, mohou vzniknout jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. V další kapitole této práce jsou popsány jednotlivé překážky na straně zaměstnance. Jedná se především o dočasnou pracovní neschopnost, mateřskou a rodičovskou dovolenou, či jiné důležité osobní překážky v práci, jako je například svatba, pohřeb či narození dítěte.

Mezi další skupinu překážek se řadí překážky vznikající z obecného zájmu. Zaměstnanci je často při jejich vzniku placena náhrada mzdy nebo platu od subjektu, pro něhož byl uvolněn.

V další kapitole diplomové práce jsou vymezeny překážky, které mohou vzniknout na straně zaměstnavatele. Jedná se například o překážku v podobě částečné nezaměstnanosti, která umožňuje řešit problémy v případě ekonomické krize jiným způsobem, než ukončením pracovního poměru se zaměstnancem.

Diplomová práce rovněž obsahuje srovnání české právní úpravy s právní úpravou překážek v práci v Polské republice. Vymezuje jednotlivé rozdíly a hodnotí polskou úpravu.

V závěru jsou obsaženy úvahy „de lege ferenda“ nad očekávanými změnami a problémy, které existují v současné právní úpravě.

Summary

This thesis deals with the issue called obstacles to work. The main purpose of employment is a performance of work, for this reason it is necessary to ensure its continuity. However, in human life may arise circumstances, which makes it impossible for the parties of the employment relationship to perform a work. These circumstances are called obstacles to work. It can cause a number of legal consequences; especially the obligation of an employer to excuse an employee can arise. The employer is obliged to give the employee a time off work, in some cases with wage or salary compensation.

In the first chapter of this thesis the term of obstacles to work is defined. It also deals with its types and sources of legal regulation, which especially are Act No. 262/2006 Coll. Labor Code and Government Regulation No. 590/2006 Coll. establishing a range and scope of other important personal obstacles to work.

The second chapter deals with the influence of obstacles to work to other institutes of labor law and the legal consequences, which may arise.

Circumstances, which constitute obstacles to work, can occur on the part of employee as well as on the part of employer. In the next chapter of this thesis there are described various obstacles on the part of employee, such as sick leave, maternity and parental leave or another important personal obstacles to work, such as a wedding, funeral or childbirth.

Among other type of obstacles to work are numbered the obstacles to work arising from the reason of common interest. The wage or salary compensation is often paid to employee by a subject, for which he (or she) was released.

In the next chapter of this thesis there are defined the obstacles to work, which may arise on the part of employer. This is for example an obstacle to work called partial unemployment, which enables to solve problems in case of economic crisis another way than by termination of employment with an employee.

The thesis also contains comparison of Czech legal regulation with the regulation in Poland. It identifies individual differences and evaluates the polish legal regulation.

The conclusion contains a consideration “de lege ferenda” on the expected changes and problems, which exist in the current legal regulation.

Klíčová slova

překážky v práci, pracovní volno, náhrada mzdy a platu, zákoník práce, zaměstnavatel, zaměstnanec, pracovní právo, pracovní poměr

Keywords

obstacles to work, time off, wage and salary compensation, Labor Code, employer, employee, labor law, employment relationship