

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra práva**



**Bakalářská práce**

**Překážky v práci na straně zaměstnance**

**Dita Kovářová**

© 2020 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Dita Kovářová

Veřejná správa a regionální rozvoj – k.s. Litoměřice

Název práce

**Překážky v práci na straně zaměstnance**

Název anglicky

**Work Obstacles on the Side of Employee**

---

### Cíle práce

Cílem bakalářské práce je zhodnotit překážky v práci na straně zaměstnance v právním prostředí a praxi České republiky zejména ve vztahu k náhradám mzdy a navrhnout možné změny, které by vedly ke zkvalitnění systému.

### Metodika

Teoretická část práce:

- vyhledávání zdrojů a jejich shromáždění
- literární rešerše
- obsahová analýza právních textů
- příprava podkladů pro praktickou část práce

Praktická část práce:

- sumarizace výsledků, vlastní zjištění
- vyhodnocení získaných dat metodou syntézy, diskuze a závěr s využitím metody komparace teoretické a aplikační části práce

**Doporučený rozsah práce**

30-40

**Klíčová slova**

zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní právo, překážky v práci, náhrada mzdy, mzda, zákoník práce

**Doporučené zdroje informací**

- DANDOVÁ, Eva, Ladislav JOUZA, Eva SEDLÁKOVÁ, Antonín DANĚK, Olga BIČÁKOVÁ a Richard W. FETTER. 100 otázek a odpovědí. Český Těšín: Poradce, [2019]. 126 s., ISBN 978-80-7365-426-9.
- GALVAS, Milan. Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí. Brno: Computer Press, 2020. ISBN 978-80-2511-872-6.
- HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2020, 13. aktualizované vydání, Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění. 1318 s., ISBN 978-80-7554-252-6.
- NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Pracovní právo pro neprávnický: rozbory vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady. Praha: Grada, 2012. Právo pro každého (Grada). 271 s., ISBN 978-80-247-4091-1.
- SCHMIED, Zdeněk, Marta ŽENÍŠKOVÁ. Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě od 1.7.2019, 9. aktualizované vydání, Olomouc: ANAG, 2019-. Práce, mzdy, pojištění. 174 s., ISBN 978-80-7554-223-6.
- TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. 200 s., ISBN 978-80-271-2929-4.
- ŽENÍŠKOVÁ, Marta a kol. Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1.1.2020, 12. aktualizované vydání, Olomouc: ANAG, 2020-. Práce, mzdy, pojištění. 382 s., ISBN 978-80-7554-249-6.

**Předběžný termín obhajoby**

2020/21 LS – PEF

**Vedoucí práce**

Bc. Mgr. Veronika Jarolínová, Ph.D.

**Garantující pracoviště**

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 7. 10. 2020

**JUDr. Jana Borská, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 19. 10. 2020

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 24. 02. 2021

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Překážky v práci na straně zaměstnance" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14. března 2021

\_\_\_\_\_

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. Bc. Veronice Jarolínové Ph.D za vedení práce, Ing. Pavlíně Zrůbkové za velice přínosné konzultace ohledně metodiky a vlastní části práce.

# Překážky v práci na straně zaměstnance

## Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá legislativní úpravou překážek v práci na straně zaměstnance, které jsou vymezeny v rámci zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, zejména pak k jejich vztahu k náhradám mzdy nebo platu. V rámci první podkapitoly jsou představeny základní pojmy, v rámci druhé podkapitoly jsou zmíněny překážky v práci na straně zaměstnavatele, a v rámci třetí podkapitoly jsou vymezeny veškeré překážky v práci na straně zaměstnance.

Překážky na straně zaměstnance jsou členěny na důležité osobní překážky, na jiné důležité osobní překážky, které jsou vymezené v příloze nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Dále se člení na překážky v práci z důvodu obecného zájmu jako je výkon veřejné funkce, výkon občanské povinnosti případně jiné úkony v obecném zájmu a na překážky z důvodu zvyšování kvalifikace. V rámci bakalářské práce je prováděn kvantitativní výzkum prostřednictvím ankety, který zjišťuje využití ze strany zaměstnanců překážek v práci a jejich názor na náhradu mzdy nebo platu. Výsledky ankety jsou statisticky zpracovány a jsou představeny vlastní návrhy na zlepšení systému.

**Klíčová slova:** zaměstnanec, zaměstnavatel, překážky v práci, náhrada mzdy a platu, mzda, dočasná pracovní neschopnost, nemocenské, ošetřovné, zákoník práce, pracovní právo

# Work Obstacles on the Side of Employee

## Abstract

The bachelor's thesis is about the Legislative regulation of the obstacles at work on the employee's side and are defined in Act No. 262/2006 Coll., of the Labor Code, especially in the relation to compensation of the wages or salary. In the scope of the first subchapter are introduced basic concepts, in the second subchapter is mentioned what are the obstacles at work on the employer's side, and lastly the third subchapter defines the obstacles at work on the employee's side.

Obstacles on the employee's side are divided into important personal obstacles, other important personal obstacles, which are defined in the annex to Government Decree No. 590/2006 Coll., which sets out the scope and the extent of other important personal obstacles at work. Further they are divided into obstacles at work due to the general interest, such as the performance of a public function, the performance of a civil duty or other acts in the general interest and obstacles due to the improvement of qualifications. Within the bachelor's thesis is provided a quantitative research and has been provided through a survey, which finds out the use by employees of obstacles at work and their opinion on the compensation of wages or salary. The results of the survey are statistically processed and are presented own suggestions for the system improvement

**Keywords:** employee, employer, obstacles at work, compensation of wages and salary, wage, temporary incapacity for work, sickness, nursing, labor code, labor law

# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>11</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>12</b>
2.1 Cíl práce .....	12
2.2 Metodika .....	12
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>13</b>
3.1 Základní pojmy .....	13
3.1.1 Zaměstnanec .....	13
3.1.2 Zaměstnavatel .....	13
3.1.3 Pracovně právní vztah.....	13
3.1.4 Práva a povinnosti zaměstnance .....	14
3.1.5 Mzda a plat.....	14
3.1.6 Překážky v práci.....	14
3.2 Překážky v práci na straně zaměstnavatele .....	16
3.2.1 Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými vlivy.....	16
3.2.2 Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele.....	16
3.3 Překážky v práci na straně zaměstnance .....	18
3.3.1 Důležité osobní překážky.....	18
3.3.1.1 Dočasná pracovní neschopnost.....	19
3.3.1.2 Nemocenské .....	22
3.3.1.3 Karanténa.....	23
3.3.1.4 Mateřská dovolená.....	25
3.3.1.5 Rodičovská dovolená.....	26
3.3.1.6 Ošetřování člena rodiny.....	27
3.3.1.7 Ošetřovné v souvislosti s mimořádnými opatřeními z důvodu epidemie COVID-19..	28
3.3.1.8 Dlouhodobé ošetřovné.....	28
3.3.2 Jiné důležité osobní překážky .....	29
3.3.2.1 Vyšetření nebo ošetření .....	29
3.3.2.2 Pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce .....	30
3.3.2.3 Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků..	30
3.3.2.4 Znemožnění cesty do zaměstnání .....	30
3.3.2.5 Svatba .....	30



3.3.2.6	Narození dítěte.....	30
3.3.2.7	Úmrtí.....	31
3.3.2.8	Doprovod.....	31
3.3.2.9	Pohřeb spoluzaměstnance.....	32
3.3.2.10	Přestěhování .....	32
3.3.2.11	Vyhledání nového zaměstnání.....	32
3.3.3	Překážky z důvodu obecného zájmu.....	32
3.3.3.1	Výkon veřejné funkce.....	33
3.3.3.2	Výkon občanské povinnosti .....	33
3.3.3.3	Jiné úkony v obecném zájmu .....	33
3.3.3.4	Pracovní volno související s brannou povinností .....	35
3.3.4	Překážky z důvodu zvyšování kvalifikace.....	35
<b>4</b>	<b>Vlastní práce .....</b>	<b>37</b>
4.1	Kvantitativní výzkum.....	37
4.1.1	Struktura skupiny respondentů .....	37
4.1.2	Překážky v práci.....	40
4.1.3	Ošetrovné a nemocenská .....	42
4.1.4	Vliv COVID-19 na situaci ve firmě.....	46
4.1.5	Návrh na zlepšení systému náhrad.....	49
<b>5</b>	<b>Výsledky a diskuze .....</b>	<b>52</b>
5.1	Shrnutý výsledek ankety .....	52
5.2	Vlastní návrhy .....	53
<b>6</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>57</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>58</b>
<b>8</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>60</b>

## Seznam obrázků

Graf 1 - Graf nařízené karantény v jednotlivých krajích.....	24
Graf 2 - Věk respondentů.....	38
Graf 3 - Věk respondentů.....	39
Graf 4 - Rozlišení zaměstnavatele respondentů.....	39
Graf 5 - Druh uplatněné překážky .....	41
Graf 7 - Dostatečnost délky hrazeného ošetrovného u dítěte mladšího 10 let.....	42
Graf 8 - Optimální délka hrazeného ošetrovného .....	43
Graf 11 - Optimální výše náhrady mzdy nebo platu.....	45
Graf 15 - Vnímání zvýšení ošetrovného .....	46
Graf 12 - Provoz firem v průběhu pandemie COVID-19 .....	47

Graf 13 - Uplatňování home-office na pracovní místo.....	48
Graf 14 - Hodnocení možnosti čerpání ošetřovného při uzavření škol a školských zařízení .....	49
Graf 16 - Možnosti zlepšení systému náhrad.....	51

## Seznam tabulek

Tabulka 1 - ukončení případy dočasné pracovní neschopnosti dle délky trvání a krajů .....	21
Tabulka 2 – přehled vybraných statistických ukazatelů z agend ČSSZ .....	23
Tabulka 3 - přehled počtů výplaty peněžité podpory v mateřství k 30. 6. 2018, 2019 a 2020 .....	26
Tabulka 4 - přehled počtů výplaty ošetřovného k 30. 6. 2018, 2019 a 2020.....	28
Tabulka 5 – přehled počtů výplaty dlouhodobého ošetřovného k 30. 6. 2018, 2019 a 2020 .....	29
Tabulka 10 - Vnímání náhrady mzdy nebo platu obecně .....	44
Tabulka 11 - Vnímání 60 % redukovaného DVZ jako náhradu mzdy nebo platu při nemoci nebo ošetřovném .....	44
Tabulka 16 - Vnímání zvýšení ošetřovného .....	46
Tabulka 13 - provoz firmy v době pandemie.....	47
Tabulka 14 - Uplatňování home-office na pracovní místo .....	48
Tabulka 15 - Hodnocení možností čerpání ošetřovného při uzavření škol a školských zařízení.....	49
Tabulka 17 - Možnosti zlepšení systému náhrad.....	50

## Seznam použitých zkratk

DVZ – denní vyměřovací základ

# 1 Úvod

Překážky v práci existují již od nepaměti, ještě dříve, než byly zaznamenány v rámci pracovního práva a existují po celém světě jen pod jiným názvem. Překážky v práci mohou vzniknout jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance.

Bakalářská práce se však bude zaměřovat na problematiku překážek v práci na straně zaměstnance. Tato problematika se týká většiny produktivní populace. Každému, kdo je v pracovněprávním vztahu, vznikne čas od času důvod, pro který nemůže vykonávat sjednaný druh práce. Jedná se o důvody jako je například nemoc, ošetřování člena rodiny nebo narození dítěte. Ve své podstatě se tak tedy jedná o osobní záležitosti zaměstnance, které řeší v rámci sjednané pracovní doby, z důvodu nemožnosti vyřešit je mimo ni. Na druhé straně stojí zaměstnavatel, který se snaží snižovat náklady a náhrady mzdy nebo platu za překážky v práci, a tak se je snaží eliminovat nebo minimalizovat. Dokonce má zákonnou možnost znemožnit zaměstnanci čerpat některé překážky v práci, avšak pouze ze závažných provozních důvodů.

Bakalářská práce bude pracovat nejen se zákonem č. 262/2006 Sb., Zákoník práce a jeho prováděcími předpisy, ale také se zákonem č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění. Vzhledem k mimořádné situaci, která nastala v roce 2020, se bude bakalářská práce zabývat i změnami, které v této situaci vznikly. Jedná se o změnu v rámci čerpání ošetřovného z důvodu uzavření škol a školských zařízení, které byly uzavřeny v důsledku nařízení Vlády České republiky v průběhu různých období tohoto roku.

Vlastní práce se bude zabývat kvantitativním výzkumem, tedy anketou. Bude zaměřena na názory zaměstnanců související s překážkami v práci na straně zaměstnance, na jejich zkušenosti v rámci jejich čerpání, názory na náhrady mzdy nebo platu v rámci těchto překážek v práci a také na jejich názor na systém a návrhy na možné zlepšení. Tato data budou sesbírána a zpracována a podrobně rozepsána.

V závěru práce budou představeny možná zlepšení v rámci systému náhrad mzdy nebo platu a číselně vyjádřeno, jak i procentní změna může ovlivnit finanční situaci zaměstnanců k lepšímu a tím pádem zlepšit životní úroveň při nenadálých životních situacích zaměstnanců.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Hlavním cílem bakalářské práce je přiblížit a představit problematiku překážek v práci na straně zaměstnance a navrhnout možná zlepšení zejména vzhledem k náhradám mzdy nebo platu.

Hlavního cíle bude dosaženo pomocí dílčích cílů. Prvním dílčím cílem je z legislativního hlediska prozkoumat překážky v práci na straně zaměstnance. Druhým dílčím cílem je teoreticky představit problematiku překážek v práci na straně zaměstnance. Třetím dílčím cílem je teoreticky představit problematiku náhrad mezd. Čtvrtým dílčím cílem je zjistit názory zaměstnanců na problematiku překážek v práci a náhrad mezd. Pátým dílčím cílem je vytvořit návrhy na zlepšení systému.

V průběhu řešení budou naplňovány dílčí cíle až do dokončení bakalářské práce.

### **2.2 Metodika**

Práce se bude skládat z teoretické a praktické části. V teoretické části budou vymezeny základní pojmy, představeny překážky v práci jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance, budou zasazeny do kontextu a analyzovány. V rámci teoretické části práce bude proveden průzkum literárních pramenů v oblasti pracovního práva a nemocenského pojištění. Bude z užšího hlediska provedena analýza právní úpravy překážek v práci na straně zaměstnance, které jsou vymezeny v zákoně č. 262/2006 Sb., Zákoník práce metodou deskripce. Dále budou představeny náhrady mzdy, které za čerpání těchto překážek v práci zaměstnanci náleží, zejména pak v souvislosti se zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

V praktické části bude proveden kvantitativní výzkum tedy šetření pomocí ankety. Bakalářská práce se také bude zabývat názory zaměstnanců na různé oblasti v rámci překážek na straně zaměstnance a jejich návrhy na zlepšení systému z pohledu zaměstnanců, kterých se to přímo dotýká. Výsledky budou statisticky zpracovány a budou podány návrhy na zkvalitnění systému zejména s ohledem na náhrady mzdy nebo platu.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Základní pojmy

První kapitola je zaměřena na vymezení základních pojmů. Toto vymezení je důležité pro snadnou uchopitelnost celé problematiky v následujících kapitolách.

#### 3.1.1 Zaměstnanec

*„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“<sup>1</sup>*

Zaměstnancem je fyzická osoba, která dovršila věku 15 let a je způsobilá vlastními právními úkony nabývat práv zaměstnance. Těmito úkony na sebe bere práva a povinnosti, která s uzavřením pracovněprávního vztahu zaměstnanci přísluší.<sup>2</sup>

#### 3.1.2 Zaměstnavatel

*„Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“<sup>3</sup>*

Zaměstnavatelem dle zákoníku práce je fyzická osoba, která podniká tzv. osoba samostatně výdělečně činná případně právnická osoba, která zaměstnává jinou fyzickou osobu nepodnikatele.<sup>4</sup>

#### 3.1.3 Pracovně právní vztah

Pracovně právním vztahem je myšlen právní vztah vznikající při výkonu závislé práce mezi fyzickými nebo právnickými osobami – zaměstnavateli.<sup>5</sup>

Pracovně právní vztahy vznikají jako pracovní poměr na základě uzavřené pracovní smlouvy, případně některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> § 6 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

<sup>2</sup> NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada, 2012. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1. str. 24

<sup>3</sup> § 7 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

<sup>4</sup> NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada, 2012. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1. str. 25

<sup>5</sup> § 1 a) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

<sup>6</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4

### 3.1.4 Práva a povinnosti zaměstnance

Od vzniku pracovního poměru má zaměstnavatel za povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle jeho pracovní smlouvy a jeho pracovního zařazení, vyplácet mu mzdu nebo plat za tuto odvedenou práci, dále má za povinnost vytvářet pracovní podmínky pro plnění pracovních úkonů a dodržovat všechny podmínky stanovené právními předpisy, případně dohodnuté smlouvou nebo stanovené vnitřními předpisy.

Zaměstnanec má osobně za povinnost vykonávat práci podle pokynů zaměstnavatele dohodnutou v pracovní smlouvě v rozvržené týdenní pracovní době a zároveň dodržovat povinnosti, které vyplívají z uzavřeného pracovního poměru. Hlavní povinností každého zaměstnance je chodit do zaměstnání a vykonávat práci.<sup>7</sup>

### 3.1.5 Mzda a plat

Mzda je označení odměny zaměstnance za vykonanou práci v soukromém sektoru, její výše není regulována právními předpisy a zaměstnavatel a zaměstnanec jsou omezováni pouze minimální mzdou a zásadou stejné odměny za práci stejné hodnoty.

Plat je označení odměny zaměstnance za vykonanou práci ve veřejném sektoru, je to z důvodu, že je vyplácen z veřejných zdrojů. Plat je na rozdíl od mzdy pevně určen právními předpisy. Kromě zákoníku práce zde hraje dominantní roli nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.<sup>8</sup>

### 3.1.6 Překážky v práci

Překážky v práci se mohou vyskytnout na obou stranách, ať už na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele, pokud se jedná o překážky na straně zaměstnance, jedná se o překážky, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat práci z přesně vymezených důvodů zákoníkem práce. Z některých důvodů náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu, některé jsou však bez náhrady mzdy nebo platu.

Překážky na straně zaměstnavatele nastávají většinou tehdy, pokud provozní podmínky zaměstnavatele znemožňují zaměstnanci vykonávat práci bez jeho vlastního zavinění. Za takové znemožnění výkonu práce náleží zaměstnanci ve většině případů

---

<sup>7</sup> Komentář k § 38 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

<sup>8</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4

procentuální výměr platu nebo mzdy zaměstnance po dobu překážek v práci, případně je možné převést zaměstnance na výkon jiné práce.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada, 2012. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1

## 3.2 Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Jak již bylo zmíněno při vymezování základních pojmů, překážky na straně zaměstnavatele se vyskytují převážně z důvodů, kdy je zaměstnanci z provozních důvodů zaměstnavatele znemožněno vykonávat práci. Zákoník práce však pro překážky na straně zaměstnavatele věnuje pouze 4 paragrafy, v nichž jsou definovány dva typy překážek v práci – viz následující podkapitoly.<sup>10</sup>

### 3.2.1 Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými vlivy

Pokud zaměstnanec nemůže vykonávat práci z důvodu přechodné poruchy na výrobním zařízení, kterou nezpůsobil, z důvodu nedodání nebo přerušení dodávky surovin nebo pohonné síly, z důvodu chybných pracovních podkladů nebo jiných provozních důvodů, jedná se o prostoje a v případě že zaměstnanec nebyl převeden na jinou práci, má nárok na náhradu mzdy nebo platu, a to ve výši nejméně 80 % jeho průměrného výdělku.<sup>11</sup>

V případech, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat práci v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů, případně z důvodu živelní události a nebyl převeden na jinou práci, má nárok na náhradu mzdy nebo platu, a to ve výši nejméně 60 % jeho průměrného výdělku.<sup>12</sup>

Pokud se jedná o prostoje, musí se jednat o nepředvídatelnou a nahodilou událost, nesmí se zaměřovat s plánovanou odstávkou, která se dělá za účelem údržby či opravy provozního zařízení, tento případ je jinou překážkou na straně zaměstnavatele. Zaměstnance nelze převést na jinou práci než na tu, která byla sjednána v jeho pracovní smlouvě bez jeho souhlasu.<sup>13</sup>

### 3.2.2 Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele

Pokud zaměstnanec nemohl vykonávat práci z důvodu jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele, které nejsou uvedeny v § 207, náleží mu náhrada mzdy nebo platu

---

<sup>10</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2020, 13. aktualizované vydání* Olomouc: ANAG, [2020]-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-252-6.

<sup>11</sup> § 207 a) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

<sup>12</sup> § 207 b) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

<sup>13</sup> Komentář k § 207 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce



ve výši jeho průměrného výdělku, avšak pouze pokud nebylo uplatněno konto pracovní doby.<sup>14</sup>

Za jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele se považuje jakákoliv jiná situace, která znemožnila zaměstnanci konat práci, ale nespadá do § 207. Často v praxi dochází k preferenci prostoje, ač se o prostoje nejedná z důvodu nenahodilosti a předvídatelnosti situace. Do této překážky v práci na straně zaměstnavatele též spadá nemožnost přeřazení vedoucího zaměstnance na jiné pracovní místo po jeho odvolání nebo odstoupení případně po odmítnutí nového pracovního zařazení tímto zaměstnancem. Také sem spadá dřívější organizační změna, která proběhla, než uplynula výpovědní lhůta zaměstnance, který z tohoto důvodu dostal výpověď.<sup>15</sup>

O jinou překážku se jedná u zaměstnavatele, jehož mzdy nejsou financovány z veřejných rozpočtů také v případě, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat práci zaměstnanci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu snížení dočasného odbytu jeho výrobků nebo snížení poptávky po jeho službách. V takových případech se zaměstnavatel s odborovou organizací dohodne na výši poskytované náhrady mzdy, která bude zaměstnanci náležet ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku; pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.<sup>16</sup>

Za překážku na straně zaměstnavatele se také považuje doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo obvyklé pracoviště, kdy zaměstnanec neplní pracovní úkony, avšak tato doba spadá do pracovní doby. Při této překážce v práci na straně zaměstnavatele se zaměstnanci mzda nekrátí. Pokud však zaměstnanci mzda nebo plat ušla, náleží mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> § 208 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

<sup>15</sup> Komentář k § 208 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

<sup>16</sup> § 209 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

<sup>17</sup> § 210 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

### 3.3 Překážky v práci na straně zaměstnance

Zákon jasně definuje překážky na straně zaměstnance, a to v rámci zákona 262/2006 Sb., Zákoníku práce, Hlava I., § 191 až § 205. Jedná se o důležité osobní překážky, které jsou vymezené v § 191 až § 198, jiné důležité osobní překážky, které vymezuje § 199, překážky v práci z důvodu obecného zájmu vymezené v § 200 až § 204, překážky v práci z důvodu zvyšování kvalifikace vymezené v § 205.<sup>18</sup>

Překážky v práci mají společné ustanovení v rámci § 206, ve kterém je vymezeno, že pokud se jedná o překážku v práci, která je zaměstnanci předem známá, má za povinnost požádat včas zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Pokud zaměstnanci není překážka v práci známá v předstihu, je povinen uvědomit zaměstnavatele bez zbytečného odkladu. Zaměstnanec je povinen prokázat zaměstnavateli překážku v práci, k tomuto dokazování je zapotřebí jisté součinnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Pokud se jedná o překážku v práci z důvodu obecného zájmu v rámci zvláštního právního předpisu, má právnická případně fyzická osoba, pro kterou byl zaměstnanec činný, popřípadě, kvůli které byl uvolněn ze svého stávajícího zaměstnání, za povinnost uhradit zaměstnavateli, u kterého je zaměstnanec v pracovním poměru, náhradu mzdy nebo platu, která byla poskytnuta tomuto zaměstnanci. Je možno se dohodnout na upuštění od úhrady této náhrady.

*„Podle odstavce 3 se hradí náhrada mzdy nebo platu, kterou uvolňující zaměstnavatel poskytl podle tohoto zákona (§ 351 až § 362); neuhrazuje se náhrada mzdy nebo platu nad rozsah stanovený tímto zákonem.“<sup>19</sup>*

#### 3.3.1 Důležité osobní překážky

Mezi důležité osobní překážky se zařazuje nepřítomnost zaměstnance z důvodu pracovní neschopnosti, nařízené karantény, mateřské nebo rodičovské dovolené, ošetřování dítěte mladšího 10 let, dlouhodobého ošetřování člena rodiny, který byl minimálně 7 týdnů hospitalizován a je předpoklad, že jeho zdravotní stav bude vyžadovat péči příštích alespoň 30 dnů, případně v případě péče o dítě v době, kdy se osoba trvale pečující o dítě podrobila

---

<sup>18</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

<sup>19</sup> § 206 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nemohlo být uskutečněno mimo pracovní dobu zaměstnance, a po tuto dobu nemohla o toto dítě pečovat.<sup>20</sup>

*„Společným znakem důležitých osobních překážek v práci podle § 191 je, že po dobu jejich trvání je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci, aniž by ten musel zaměstnavatele žádat o poskytnutí pracovního volna v souvislosti s překážkou v práci.“*

Povinností zaměstnance v těchto případech je pouze prokázat existenci těchto překážek v práci, a to prostřednictvím stejných dokladů, jimiž, se uplatňuje nárok na dávky nemocenského pojištění. Výjimku tvoří pouze rodičovská dovolená, která je zaměstnanci poskytována na jeho žádost.<sup>21</sup>

### 3.3.1.1 Dočasná pracovní neschopnost

Za dočasnou pracovní neschopnost se považuje stav, který pro poruchu zdraví nebo pro jiné důvody neumožňuje pojištěnci vykonávat dosavadní zaměstnání, z něhož je účasten na nemocenském pojištění.

*„O dočasné pracovní neschopnosti rozhoduje ošetřující lékař zaměstnance v případě, že zaměstnanec z důvodu přechodných zdravotních problémů není schopen vykonávat svoji práci. Zaměstnanec je v takovém případě zcela zproštěn povinnosti pracovat.“*

Ošetřujícím lékařem se rozumí poskytovatel zdravotních služeb, který poskytuje pojištěnci prostřednictvím lékařů ambulantní, lůžkovou a lázeňskou léčebně rehabilitační péči. Výjimku tvoří poskytovatel zdravotnické záchranné služby a lékařské pohotovostní služby.<sup>22</sup>

Úplné zproštění povinnosti pracovat při dočasné pracovní neschopnosti bylo potvrzeno rozhodnutím nejvyššího soudu v případě 21 Cdo 977/2011. Zaměstnavatel nemá právo po zaměstnanci cokoliv vyžadovat v době jeho dočasné pracovní neschopnosti. Pokud se zaměstnanec nedaří v této době kontaktovat, případně zaměstnanec odmítne spolupracovat, nejedná se o porušení povinnosti na straně zaměstnance.

---

<sup>20</sup> § 191, § 192, zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

<sup>21</sup> Komentář k § 191 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

<sup>22</sup> SCHMIED, Zdeněk, Marta ŽENÍŠKOVÁ. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě ...* Olomouc: ANAG, 2019-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-223-6.

Zaměstnanec je povinen bez zbytečného odkladu informovat zaměstnavatele o své nepřítomnosti, pokud tomu nebrání jeho zdravotní stav, měl by tak učinit první den své nepřítomnosti před začátkem směny, zároveň je zaměstnanec povinen doručit zaměstnavateli rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti.<sup>23</sup>

Za dočasnou pracovní neschopnost není považováno ošetřování v nočním sanatoriu, v době detoxikace po požití alkoholu a jiných omamných nebo psychotropních látek s výjimkou, kdy je požil bez vlastního zavinění, ani poskytování zdravotní péče z osobního zájmu nebo estetického důvodu za úhradu pojištěncem.

Ukončení dočasné pracovní neschopnosti může nastat třemi následujícími způsoby, a to z rozhodnutí ošetřujícího lékaře, rozhodnutím lékaře orgánu nemocenského pojištění nebo přímo ze zákona.

Ukončení dočasné pracovní neschopnosti ošetřujícím lékařem nastává, jestliže zdravotní stav již umožňuje vykonávat zaměstnání, pominul důvod, pro který byla dočasná pracovní neschopnost uznána jako např. propuštění ze zdravotnického zařízení, práce neschopný se nedostaví k lékařskému ošetření nebo kontrole zdravotního stavu ke dni, který je vyznačen na rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti, případně z důvodu přiznání starobního důchodu.

Orgán nemocenského pojištění rozhodne o ukončení dočasné pracovní neschopnosti v případě, že zjistí, že vznikly důvody pro její ukončení a ošetřující lékař tak neučinil a přímo ze zákona končí dočasná pracovní neschopnost v jediném případě, a to v souvislosti s posuzováním invalidity zaměstnance podle § 59 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.<sup>24</sup>

Následující tabulka představuje počty dočasné pracovní neschopnosti za jednotlivé kraje a délku jejího trvání v období prvního pololetí roku 2020. Nejvyšší výskyt dočasné pracovní neschopnosti byl v Praze a Moravskoslezském kraji, kde bylo rozhodnuto o více než 120 tisících případech dočasné pracovní neschopnosti.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4

<sup>24</sup> SCHMIED, Zdeněk, Marta ŽENÍŠKOVÁ. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě ...* Olomouc: ANAG, 2019-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-223-6.

<sup>25</sup> Pravděpodobně z důvodu, že se jedná o kraje s nejvyšším počtem obyvatel

**Tabulka 1 - ukončení případy dočasné pracovní neschopnosti dle délky trvání a krajů**

Ukončené případy dočasné pracovní neschopnosti za 1. pololetí 2020 podle délky trvání  
(absolutní počty)

Trvání DPN	Kraj	Jihočeský	Jiho moravský	Karlovarský	Královéhradecký	Liberecký	Moravskoslezský	Olomoucký	Pardubický	Plzeňský	Praha	Středočeský	Ústecký	Vysočina	Zlínský	ČR celkem	Podíl v %
<b>1 - 14 dnů</b>		27 591	49 139	10 820	26 410	22 715	43 170	33 776	22 359	28 988	67 582	53 170	35 233	20 283	21 015	<b>462 251</b>	44,76%
<b>15 - 21 dnů</b>		9 423	16 993	4 049	8 259	6 721	20 729	10 529	7 287	9 294	19 066	16 617	11 144	7 452	8 860	<b>156 423</b>	15,15%
<b>22 - 30 dnů</b>		6 009	9 982	2 769	5 013	3 754	12 345	6 810	4 276	5 518	9 612	9 420	6 254	4 432	5 998	<b>92 192</b>	8,93%
<b>31 - 60 dnů</b>		8 602	15 826	3 027	7 167	5 834	19 178	9 602	6 469	7 947	13 684	13 454	9 340	7 365	9 858	<b>137 353</b>	13,30%
<b>61 - 90 dnů</b>		4 273	7 787	1 549	3 462	2 903	9 823	4 632	3 073	3 693	5 835	6 088	4 408	3 516	5 102	<b>66 144</b>	6,40%
<b>91 - 180 dnů</b>		4 625	8 230	1 662	3 778	3 089	11 385	5 264	3 533	3 995	5 499	6 464	4 997	3 972	5 436	<b>71 929</b>	6,96%
<b>181 - 270 dnů</b>		1 493	2 517	481	1 260	1 020	3 319	1 540	1 125	1 271	1 388	2 083	1 707	1 242	1 555	<b>22 001</b>	2,13%
<b>271 - 365 dnů</b>		744	1 275	231	634	576	1 745	723	653	674	760	1 140	1 031	655	715	<b>11 556</b>	1,12%
<b>366 a více dnů</b>		883	1 509	313	772	551	1 626	833	650	760	1 101	1 359	1 022	747	801	<b>12 927</b>	1,25%
<b>CELKEM DPN</b>		<b>63 643</b>	<b>113 258</b>	<b>24 901</b>	<b>56 755</b>	<b>47 163</b>	<b>123 320</b>	<b>73 709</b>	<b>49 425</b>	<b>62 140</b>	<b>124 527</b>	<b>109 795</b>	<b>75 136</b>	<b>49 664</b>	<b>59 340</b>	<b>1 032 776</b>	
<b>Z toho</b>	<b>1 - 30 dnů</b>	43 023	76 114	17 638	39 682	33 190	76 244	51 115	33 922	43 800	96 260	79 207	52 631	32 167	35 873	<b>710 866</b>	68,83%
	<b>31 a více dnů</b>	20 620	37 144	7 263	17 073	13 973	47 076	22 594	15 503	18 340	28 267	30 588	22 505	17 497	23 467	<b>321 910</b>	31,17%
	<b>61 a více dnů</b>	12 018	21 318	4 236	9 906	8 139	27 898	12 992	9 034	10 393	14 583	17 134	13 165	10 132	13 609	<b>184 557</b>	17,87%
	<b>91 a více dnů</b>	7 745	13 531	2 687	6 444	5 236	18 075	8 360	5 961	6 700	8 748	11 046	8 757	6 616	8 509	<b>118 413</b>	11,47%
	<b>181 a více dnů</b>	3 120	5 301	1 025	2 666	2 147	6 690	3 096	2 428	2 705	3 249	4 582	3 760	2 644	3 071	<b>46 484</b>	4,50%

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení, ČSSZ.cz

„Zaměstnancům, jejichž pracovní vztah upravuje zákoník práce, náleží za období prvních 14 kalendářních dnů PN náhrada mzdy podle § 192 a násl. zákoníků práce. Náhrada mzdy proto nenáleží např. jednateli s. r. o., členovi kolektivního orgánu právnické osoby. Náhrada mzdy se poskytuje jen za dobu, v níž trvá pracovní vztah. I v případě, že náhrada mzdy nenáleží, lze nemocenské poskytnout až od 15. dne trvání PN.“<sup>26</sup>

Náhrada mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci za dny, které by byly jeho pracovními, a za svátky, za které mu jinak přísluší náhrada mzdy nebo platu nebo se mu mzda nebo plat nekrátí, pokud v těchto dnech splňuje podmínky nároku pro výplatu nemocenského a zároveň trvá pracovní poměr, ne však déle než do vyčerpání podpůrné doby. Pokud vznikla dočasná pracovní neschopnost v den, kdy zaměstnanec již měl směnu odpracovanou – začíná lhůta 14 dnů pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu následujícím kalendářním dnem. Tato náhrada mzdy náleží zaměstnanci ve výši 60 % průměrného výdělku. Příslušná redukční hranice, která je stanovena pro účely nemocenského pojištění, se vynásobí koeficientem 0,175 a následná částka s haléři se zaokrouhlí na celé číslo směrem nahoru.<sup>27</sup>

<sup>26</sup> Komentář k § 23 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění

<sup>27</sup> §192 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

### 3.3.1.2 Nemocenské

Nárok na nemocenské má zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, případně kterému byla nařízená karanténa podle zvláštního právního předpisu<sup>28</sup>, trvající déle než 14 kalendářních dní. V období mezi 1. lednem 2012 až 31. prosincem 2013 byla tato lhůta 21 kalendářních dní.<sup>29</sup>

Pokud se zaměstnanec účastní na nemocenském pojištění z více zaměstnání nebo v případě souběhu zaměstnání a samostatně výdělečné činnosti je posuzování vzniku nároku v každém případě samostatně, vznikne-li nárok z více pojištění současně, poskytuje se nemocenské pojištění ze všech pojištění najednou.<sup>30</sup>

V některých případech je nemocenské pojištění poskytováno podle § 31, Zákona o nemocenském pojištění jen v poloviční výši, jedná se o případy, kdy vznikla dočasná pracovní neschopnost z následujících důvodů: zaviněné účasti na rvačce, následky opilosti nebo požití jiných omamných nebo psychotropních látek, případně při páchání trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku.<sup>31</sup>

*„Podpůrčí doba u nemocenského pojištění začíná 15. kalendářním dnem trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo 15. kalendářním dnem nařízené karantény a končí dnem, jímž končí dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa, pokud nárok na nemocenské trvá až do tohoto dne; podpůrčí doba však trvá nejdéle 380 kalendářních dnů ode dne vzniku dočasné pracovní neschopnosti.“*<sup>32</sup>

Nemocenské, lze na základě žádosti pojištěnce a předpokladu, že účastník na nemocenském pojištění nabude pracovní schopnosti nejdéle do 350 kalendářních dnů od uplynutí podpůrčí doby dále vyplácet, avšak toto prodloužení je možné maximálně o tři měsíce. Prodloužení může proběhnout opakovaně.<sup>33</sup>

Délka podpůrčí doby činí standartně 380 dní, dalších 350 dní je maximální prodloužení tzn. celková délka podpůrčí doby tak činí 730 dnů.<sup>34</sup>

---

<sup>28</sup> Zákon č. 258/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů

<sup>29</sup> ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1.1.2020, 12. aktualizované vydání*, Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-249-6

<sup>30</sup> SCHMIED, Zdeněk, Marta ŽENÍŠKOVÁ. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě ...* Olomouc: ANAG, 2019-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-223-6.

<sup>31</sup> § 31 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění

<sup>32</sup> § 26 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění

<sup>33</sup> § 27 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění

<sup>34</sup> Komentář k § 27 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění

Nemocenské se v případě čerpání starobního důchodu případně invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně vyplácí až od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, a to po dobu nejvýše 70 kalendářních dnů.<sup>35</sup>

Následující tabulka ukazuje pro srovnání počty dočasné pracovní neschopnosti, počet prostonaných dnů, průměrnou dobu trvání jednoho případu, počet případů výplaty rozlišené na muže a ženy a počet proplacených dnů k 30. 6. let 2018, 2019 a 2020. V posledním sloupečku je zobrazen graf vývoje za tato období.

Tabulka 2 – přehled vybraných statistických ukazatelů z agend ČSSZ

PŘEHLED VYBRANÝCH STATISTICKÝCH UKAZATELŮ Z AGEND ČSSZ				
Ukazatel	k 30.06.2018	k 30.06.2019	k 30.06.2020	Grafy
<b>Počet ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti</b>	<b>1 013 791</b>	<b>963 888</b>	<b>1 032 776</b>	
<b>Počet prostonaných dnů</b>	<b>38 286 512</b>	<b>40 240 981</b>	<b>42 934 162</b>	
<b>Průměrná doba trvání jednoho případu</b>	<b>37,77</b>	<b>41,75</b>	<b>41,57</b>	
Počet kontrol dodržování léčebného režimu	73 086	70 169	22 768	
Počet porušení léčebného režimu	2 316	2 370	823	
Počet případů ukončených správním rozhodnutím	787	1 261	972	
<b>Počet případů výplaty dávek nemocenského pojištění</b>	<b>1 922 898</b>	<b>1 978 109</b>	<b>2 695 118</b>	
Muži	660 951	690 087	925 749	
Ženy	1 261 947	1 288 022	1 769 369	
<b>z toho NEMOCENSKÉ</b>				
<b>Počet případů výplaty</b>	<b>1 271 121</b>	<b>1 327 523</b>	<b>1 555 268</b>	
Muži	563 674	587 669	695 545	
Ženy	707 447	739 854	859 723	
<b>z toho nových případů</b>	<b>505 622</b>	<b>502 124</b>	<b>527 753</b>	
Muži	229 623	228 677	244 704	
Ženy	275 999	273 447	283 049	
<b>Počet proplacených dnů</b>	<b>26 808 827</b>	<b>28 591 292</b>	<b>33 064 304</b>	

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení, ČSSZ.cz

### 3.3.1.3 Karanténa

Oproti dočasné pracovní neschopnosti, která je definována v § 55 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění je karanténa obsažena v zákonu č. 258/2000 Sb., Zákon o ochraně veřejného zdraví.<sup>36</sup>

Za karanténní opatření jsou považována opatření, která vyžadují oddělení zdravé fyzické osoby, u které byl prokázán kontakt s infekčním onemocněním, případně pokud tato osoba pobývala v ohnisku nákazy, od ostatních fyzických osob, a to z důvodu zamezení přenosu infekčního onemocnění v jeho inkubační době. Dále se jedná o lékařský dohled nad fyzickou osobou podezřelou z nákazy, která je povinná podrobit se ve stanovených termínech lékařskému vyšetření nebo ošetření popřípadě sledovat svůj

<sup>35</sup> SCHMIED, Zdeněk, Marta ŽENÍŠKOVÁ, Jaroslava KODROVÁ a František VLASÁK. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě ...* Olomouc: ANAG, 2009-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-223-6.

<sup>36</sup> SCHMIED, Zdeněk, Marta ŽENÍŠKOVÁ, Jaroslava KODROVÁ a František VLASÁK. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě ...* Olomouc: ANAG, 2009-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-223-6.

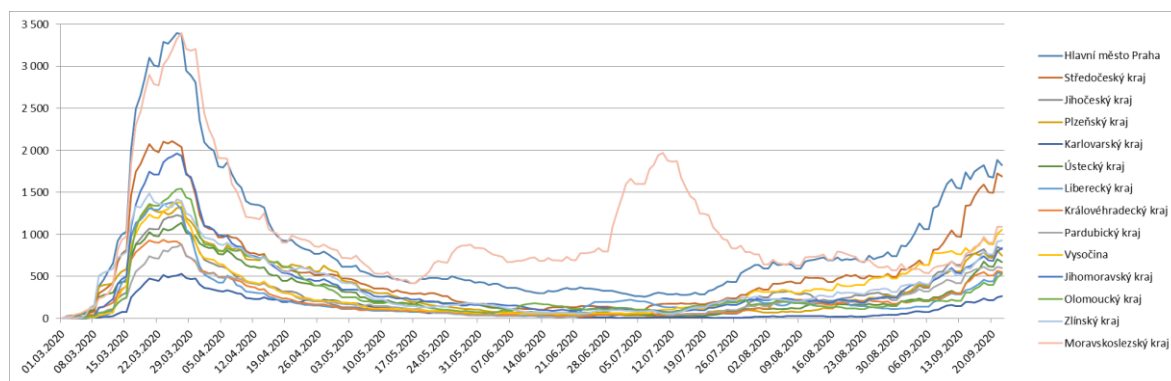
zdravotní stav podle pokynů příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. Tyto činnosti vykonává z rozhodnutí poskytovatele zdravotních služeb případně rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. Pokud se u podezřelého z nákazy projeví stanovené klinické příznaky je povinen tuto skutečnost nahlásit lékaři nebo příslušnému orgánu ochrany veřejného zdraví.

Za karanténní opatření je také považován zvýšený zdravotnický dozor, za který je považován dozor nad fyzickou osobou, která je podezřelá z nákazy a která má uložen zákaz činnosti nebo jí byly upraveny pracovní podmínky z důvodu omezení možnosti šíření této infekční choroby.<sup>37</sup>

Karanténou neboli izolací je oddělení fyzické osoby, která onemocněla nebo jeví příznaky infekčního onemocnění, od ostatních fyzických osob z důvodu zamezení jejího dalšího šíření.<sup>38</sup>

V současné době je nejčastěji karanténa nařizována z důvodu pandemie COVID-19, následující graf zobrazuje vývoj nařízené karantény v období od prvního března do dvacátého září roku 2020.

**Graf 1 - Graf nařízené karantény v jednotlivých krajích**



Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení, ČSSZ.cz

Zaměstnanci, který je v karanténě náleží stejně jako při dočasné pracovní neschopnosti náhrada mzdy nebo platu po dobu prvních 14 kalendářních dní. Potvrzení o nařízení karantény vydává příslušný orgán ochrany veřejného zdraví nebo ošetřující lékař. Žádost o

<sup>37</sup> § 2 odst. 7 zákona č. 258/2000 Sb., Zákon o ochraně veřejného zdraví

<sup>38</sup> § 2 odst. 6 zákona č. 258/2000 Sb., Zákon o ochraně veřejného zdraví



nemocenské se podává pouze v případě, že nařízená karanténa trvá delší dobu než 14 kalendářních dní.<sup>39</sup>

#### 3.3.1.4 Mateřská dovolená

Na mateřskou dovolenou nastupuje zaměstnankyně na základě své žádosti v době 6 až 8 týdnů před pravděpodobným termínem porodu potvrzeným ošetřujícím lékařem. Mateřská dovolená trvá 28 týdnů v případě porodu jednoho dítěte, v případě porodu dvou a více dětí je tato doba prodloužena na 37 týdnů. Pokud se dítě narodí mrtvé, náleží zaměstnankyni mateřská dovolená ve výši 14 týdnů. Mateřská dovolená nesmí být nikdy kratší než těchto 14 týdnů a nesmí v žádném případě skončit před uplynutím 6 týdnů po porodu.<sup>40</sup>

V souvislosti s mateřskou dovolenou vzniká zaměstnankyni nárok na peněžitou pomoc v mateřství, tento nárok však vzniká i v případě převzetí dítěte do péče nahrazující péče rodičů, osobě, které o dítě pečuje v případě smrti matky, otcí dítěte případně manželovi matky, pokud matka ze závažných důvodů není schopná o dítě pečovat a v neposlední řadě také otcí dítěte, pokud s matkou uzavřeli písemnou dohodu o péči o dítě, a to v období od 7 týdne po porodu.<sup>41</sup>

Pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství je nutno splnit zákonnou podmínku. Jedná se o účast na nemocenském pojištění po minimální dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech před dnem nástupu na mateřskou dovolenou. Do této doby se započítává také doba studia na středních, vyšších odborných, vysokých školách a konzervatořích v případě že studium bylo úspěšně zakončeno případně doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, který byl odňat, a po jeho odnětí vznikla výdělečná činnost. Tyto doby jsou započítávány v rozsahu, ve kterém se nekryjí s pojištěnou činností.<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> SCHMIED, Zdeněk, Marta ŽENÍŠKOVÁ, Jaroslava KODROVÁ a František VLASÁK. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě ...* Olomouc: ANAG, 2009-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-223-6

<sup>40</sup> § 195 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

<sup>41</sup> § 32 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění

<sup>42</sup> § 32 odst. 3 a 4 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění

Po dobu mateřské dovolené nenáleží zaměstnankyni od zaměstnavatele žádné peněžité plnění, tato dávka je plně vyplácena ze systému nemocenského pojištění, jejíž administrací je pověřena Česká správa sociálního zabezpečení.<sup>43</sup>

Následující tabulka ukazuje počty případů vyplacené peněžité podpory v mateřství k 30. 6. 2018, 2019 a 2020 pro ženy a pro muže, je vidět, že pouze v roce 2019 došlo k slabému nárůstu v počtu výplat pro muže, výplaty pro ženy stále markantně převládají.

**Tabulka 3 - přehled počtů výplaty peněžité podpory v mateřství k 30. 6. 2018, 2019 a 2020**

Ukazatel	k 30.06.2018	k 30.06.2019	k 30.06.2020	Grafy
<b>PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ</b>				
<b>Počet případů výplaty</b>	<b>292 140</b>	<b>291 662</b>	<b>283 925</b>	
Muži	2 607	2 932	2 661	
Ženy	289 533	288 730	281 264	
<b>z toho nových případů</b>	<b>41 162</b>	<b>41 634</b>	<b>39 870</b>	
Muži	459	520	439	
Ženy	40 703	41 114	39 431	

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení, CSSZ.cz

### 3.3.1.5 Rodičovská dovolená

Z důvodu prohloubení péče o dítě má zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnankyni nebo zaměstnanci na jejich vlastní žádost rodičovskou dovolenou. Tato dovolená přísluší matce dítěte po ukončení mateřské dovolené, případně otci po narození dítěte, a to v délce, o kterou požádají, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.<sup>44</sup>

Vzhledem k okolnostem, že v současné době dochází k tomu, že žena dosahuje vyšších výdělků než muž, tím pádem se stává, že na rodičovskou dovolenou nastupuje muž, a žena se vrací zpět do zaměstnání. V takových případech se jeho pracovní právní nároky posuzují obdobně jako u ženy.<sup>45</sup>

K rodičovské dovolené se již nevztahuje náhrada mzdy, jako v případě mateřské dovolené, kde se jedná o peněžitou pomoc v mateřství. Rodičovský příspěvek spadá do dávek státní sociální podpory, které vyplácí Úřad práce České republiky podle zákona 117/1995 Sb., Zákon o státní sociální podpoře.

Délka rodičovské dovolené a délka pro pobírání rodičovského příspěvku nejsou shodné. Rodičovský příspěvek je možné vyplácet až do 4 let věku dítěte. Zaměstnavatel však poskytuje rodičovskou dovolenou maximálně do věku 3 let. Po uplynutí této doby je

<sup>43</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4.

<sup>44</sup> § 196 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

<sup>45</sup> DANDOVÁ, Eva, Ladislav JOUZA, Eva SEDLÁKOVÁ, Antonín DANĚK, Olga BIČÁKOVÁ a Richard W. FETTER. 100 otázek a odpovědí. Český Těšín: Poradce, [2019]. 126 s., ISBN 978-80-7365-426-9

možné podat žádost o čerpání neplaceného volna, se kterou zaměstnavatel může, ale také nemusí souhlasit.<sup>46</sup>

### 3.3.1.6 Ošetřování člena rodiny

Po dobu ošetřování dítěte, které je mladší než 10 let případně jiného člena domácnosti z důvodů, které jsou uvedeny v § 39 zákona č. 187/2006 Sb., zákona o nemocenském pojištění, nebo v případě kdy osoba, která o dítě jinak pečuje se musela podrobit vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb a nemohla tak učinit mimo pracovní dobu zaměstnance a po tuto dobu nemůže o dítě pečovat.<sup>47</sup>

Na ošetřovné má nárok zaměstnanec, který ošetřuje dítě mladší 10 let věku, a to pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz případně jiný člen domácnosti ze stejného důvodu a vyžaduje nezbytnou péči jinou osobou. Dále vzniká nárok na ošetřovné pro dítě mladší 10 let v době, kdy školské zařízení případně jiné zařízení kam dítě dochází nebo je zde v týdenní péči je uzavřené z důvodu havárie, epidemie, mimořádného opatření nebo jiné nepředvídatelné události. Posledním důvodem pro vznik nároku na ošetřovné u dítěte mladšího 10 let je nařízená karanténa.<sup>48</sup>

Podmínkou vzniku nároku na ošetřovné je sdílení jedné domácnosti, to však neplatí u ošetřovného na děti mladších 10 let, pokud je toto dítě v péči rodiče. Zaměstnanec však nemá nárok na ošetřovné u dítěte mladšího 10 let, pokud na toto dítě jiná osoba pobírá peněžitou pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek s výjimkou toho kdy tato osoba onemocní nebo utrpí úraz a není proto schopna v této době o dítě pečovat.<sup>49</sup>

Ošetřovné vyplácí Okresní správa sociálního zabezpečení, a to již prvního dne od kterého vznikla potřeba ošetřování, a to za kalendářní den, ve výši 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu.<sup>50</sup>

Přehled v následující tabulce jasně ukazuje, že nejvyšší nárůst v čerpání ošetřovného proběhl v roce 2020, je to hlavně z důvodu uzavření škol v důsledku mimořádného opatření v souvislosti s probíhající pandemií COVID-19, kdy se změnila úprava pro výplatu těchto dávek.

---

<sup>46</sup> Komentář k § 196 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

<sup>47</sup> § 191 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

<sup>48</sup> § 39 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění

<sup>49</sup> § 39 odst. 2 a 3 zákona č. 187/2006. Sb., Zákon o nemocenském pojištění

<sup>50</sup> Komentář k § 41 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění

Tabulka 4 - přehled počtů výplaty ošetřovného k 30. 6. 2018, 2019 a 2020

Ukazatel	k 30.06.2018	k 30.06.2019	k 30.06.2020	Grafy
<b>OŠETŘOVNÉ</b>				
<b>Počet případů výplaty</b>	<b>340 673</b>	<b>329 311</b>	<b>827 031</b>	
Muži	76 491	74 874	204 079	
Ženy	264 182	254 437	622 952	
<b>z toho nových případů</b>	<b>338 966</b>	<b>327 432</b>	<b>506 988</b>	
Muži	76 222	74 525	128 510	
Ženy	262 744	252 907	378 478	
<b>Počet proplacených dnů</b>	<b>2 412 801</b>	<b>2 310 914</b>	<b>14 901 333</b>	

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení, CSSZ.cz

### 3.3.1.7 Ošetřovné v souvislosti s mimořádnými opatřeními z důvodu epidemie COVID-19

V důsledku mimořádného opatření týkající se zákazu osobní přítomnosti dětí, žáků a studentů v zařízeních a školách vznikl nárok na ošetřovné nebo nárok na služební volno a toto upravuje zákon č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020.

Oproti standartnímu ošetřovnému jsou zde patrné změny, a to především v tom, že nárok na ošetřovné dítěte již není podmíněn věkem do 10 let věku dítěte, ale je rozšířeno i na děti, které nedosáhli věku 13 let, pokud jsou splněny podmínky § 39 odst. 1 písm. b) bodu 1 nebo 2 zákona o nemocenském pojištění. Další významnou změnou je délka podpůrčí doby, ačkoliv standartně je podpůrčí doba v délce 9 dní, 16 dní v případě že se jedná o samozivitele – v tomto případě byla tato podpůrčí doba po celou dobu vzniklé situace a to od 10. března 2020 až do 30. června 2020 a to na základě zákona č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020.<sup>51</sup>

### 3.3.1.8 Dlouhodobé ošetřovné

V zákonu o nemocenském pojištění se také uvádí dlouhodobé ošetřovné, toto dlouhodobé ošetřovné je vypláceno pojištěnci, který dlouhodobě pečuje o jinou fyzickou osobu, která potřebuje dlouhodobou péči v domácím prostředí a není v této době schopna vykonávat zaměstnání ani jinou samostatně výdělečnou činnost. Podmínkou pro nárok na dlouhodobé ošetřovné je udělení písemného souhlasu od ošetřované osoby o poskytování dlouhodobé péče na předepsaném tiskopisu.<sup>52</sup>

<sup>51</sup> Koronavirus: předpisy ke zmírnění dopadů epidemie: redakční uzávěrka 1.6.2020 Ostrava: Sagit, [2020]-. ÚZ. ISBN 978-80-7488-414-6

<sup>52</sup> § 41 a § 41 b zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění

Následující tabulka ukazuje, že tato dávka nepatří mezi často čerpané dávky, v roce 2019 došlo k výplatám pouze okolo 5 100 těchto dávek a v roce 2020 proběhl mírný nárůst na 6 050 těchto výplat.

Tabulka 5 – přehled počtů výplaty dlouhodobého ošetrového k 30. 6. 2018, 2019 a 2020

Ukazatel	k 30.06.2018	k 30.06.2019	k 30.06.2020	Grafy
<b>DLOUHODOBÉ OŠETROVNÉ</b>				
Počet případů výplaty	1	5 127	6 050	
Muži	-	1 101	1 308	
Ženy	1	4 026	4 742	
z toho nových případů	1	1 970	2 200	
Muži	-	415	462	
Ženy	1	1 555	1 738	

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení, CSSZ.cz

### 3.3.2 Jiné důležité osobní překážky

V případě, že zaměstnanec nemůže vykonávat práci kvůli jiným důležitým osobním překážkám v práci, týkající se jeho osoby má zaměstnavatel povinnost mu poskytnout pracovní volno, v některých případech i náhradu mzdy nebo platu, která se rovná průměrnému výdělku. Vláda České republiky stanovuje okruh těchto překážek v práci a rozsah pracovního volna a případy, za které náleží náhrada mzdy.<sup>53</sup>

#### 3.3.2.1 Vyšetření nebo ošetření

Jedná se obecně o jednu z nejčastějších překážek v práci ze strany zaměstnance. Zaměstnavatel má právo vyžadovat, aby ho zaměstnanec uskutečňoval přednostně mimo pracovní dobu – v případě pružné pracovní doby v rámci jejího volitelného úseku. V praxi je však tento požadavek těžko uskutečňovat vzhledem k pracovní době lékařů, která se často překrývá s pracovní dobou zaměstnanců a vzhledem k omezeným lékařským kapacitám si zaměstnanec nemůže dobu objednání vybrat.<sup>54</sup>

Obecně se poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně dlouhou dobu, pokud bylo vyšetření nebo ošetřeno provedeno v zařízení, které je smluvním partnerem zdravotní pojišťovny, kterou si zaměstnanec zvolil a které je zároveň nejbližší bydliště případně pracoviště zaměstnance a pokud toto ošetření nebo vyšetření nemohlo být provedeno mimo pracovní dobu zaměstnance. Pokud bylo vyšetření nebo ošetření uskutečněno v jiném, než nejbližším zdravotnickém zařízení poskytuje se pracovní

<sup>53</sup> § 199 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

<sup>54</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4

volno na nezbytně dlouhou dobu s náhradou mzdy však pouze jako za dobu, kterou by strávil v nejbližším zdravotnickém zařízení.

#### 3.3.2.2 Pracovnílékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

Na nezbytně nutnou dobu je poskytováno zaměstnancům volno také z důvodu podrobení se pracovnílékařské prohlídce, vyšetření, případně očkování, které souvisí s výkonem práce, a to v rozsahu, který stanovují zvláštní právní předpisy případně rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

#### 3.3.2.3 Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Nárok na pracovní volno na nezbytně dlouhou dobu vznikne zaměstnancům také v případě nepředvídatelného přerušení dopravního provozu případně zpoždění hromadných dopravních prostředků, a to v případě, kdy se zaměstnanec nemohl dostavit včas na pracoviště jiným přiměřeným způsobem. Na toto pracovní volno není poskytována náhrada mzdy ani platu.

#### 3.3.2.4 Znemožnění cesty do zaměstnání

Na pracovní volno s náhradou mzdy po dobu jednoho nejvýše jednoho dne má nárok těžce zdravotně postižený zaměstnanec z důvodu znemožnění cesty do zaměstnání, kvůli povětrnostním důvodům při použití nehromadných dopravních prostředků, které tento zaměstnanec obvykle využívá.

#### 3.3.2.5 Svatba

Pracovní volno je poskytováno zaměstnancům také na vlastní svatbu. Zaměstnanci přísluší nárok na dva volné pracovní dny z čehož jeden den určen přímo k účasti na svatebním obřadu. Náhrada mzdy za toto pracovní volno je však zaměstnanci poskytováno pouze za jeden pracovní den.

Pracovní volno je poskytováno také rodičům snoubenců ve výši jednoho dne s náhradou mzdy za tento den určený k účasti na svatebním obřadu dítěte.

#### 3.3.2.6 Narození dítěte

V případě narození dítěte je poskytováno pracovní volno na nutný převoz manželky nebo družky do zdravotnického zařízení z důvodu porodu a ze zdravotnického zařízení, a

to s náhradou mzdy nebo platu. V případě účasti u porodu je poskytováno pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy nebo platu.

#### 3.3.2.7 Úmrtí

Pracovní volno z důvodu úmrtí je poskytováno zaměstnancům s náhradou mzdy nebo platu po dobu dvou dní v případě úmrtí manžela, druhá nebo dítěte z čehož jeden den je určen na účast na smutečním obřadu těchto osob; dále po dobu jednoho dne v případě účasti na smutečním obřadu rodiče nebo sourozence, rodiče nebo sourozence manžela, avšak v případě, že zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob mu náleží další jeden den na vyřízení těchto záležitostí; pracovní volno náleží také na nezbytně dlouhou dobu nejvýše však po dobu jednoho dne k účasti na smutečním obřadu prarodiče nebo vnuka.

#### 3.3.2.8 Doprovod

Nárok na pracovní volno je poskytováno zaměstnanci, který doprovází rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření případně ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu, avšak i k předem naplánovanému vyšetření, ošetření i léčení. Toto pracovní volno je poskytováno pouze jednomu rodinnému příslušníkovi, a to na nezbytně nutnou dobu nejvýše však po dobu jednoho dne. Náhrada mzdy nebo platu je poskytována, pokud se jedná o doprovod manžela, druhá nebo dítěte. Pokud zaměstnanci vznikne nárok na ošetrovné z nemocenského pojištění, nemá v tomto případě nárok na náhradu mzdy nebo platu. Pokud zaměstnanec doprovází ostatní rodinné příslušníky náhrada mzdy nebo platu mu v tomto případě nepřísluší.

Nárok na pracovní volno je však také poskytováno zaměstnancům k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení poskytující sociální služby, škol a školských zařízení, které jsou zřízené pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem. Toto pracovní volno je poskytování na obousměrnou cestu, a to pouze jednomu z rodinných příslušníků s náhradou mzdy nebo platu. Pracovní volno je poskytováno po dobu nezbytně nutnou pro uskutečnění této cesty. Pro tyto cesty je však stanoven limit v maximální délce šest dnů v kalendářním roce.

V poslední řadě je poskytováno pracovní volno z důvodu doprovodu nezletilého dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte. Toto pracovní volno je také poskytováno pouze jednomu rodinnému příslušníkovi na nezbytně dlouhou dobu, avšak bez nároku na náhradu mzdy nebo platu.

### 3.3.2.9 Pohřeb spoluzaměstnance

Pracovní volno s nárokem na náhradu mzdy nebo platu je poskytováno na nezbytně dlouhou dobu také na účast na smutečním obřadu spoluzaměstnance. Zaměstnance, kteří se tohoto obřadu zúčastní určí zaměstnavatel případně zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací.

### 3.3.2.10 Přestěhování

Pro účely přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení je poskytováno pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy, a to v délce nejdéle dva pracovní dny. Pokud se však zaměstnanec stěhuje v zájmu zaměstnavatele, je toto pracovní volno poskytováno zaměstnanci s nárokem na náhradu mzdy nebo platu.

### 3.3.2.11 Vyhledání nového zaměstnání

Zaměstnanci je poskytováno také pracovní volno před koncem pracovního poměru na nezbytně dlouhou dobu z důvodu hledání nového zaměstnání, a to na nejvýše jeden půlden v týdnu po dobu výpovědní lhůty tedy v délce dvou měsíců. Na toto pracovní volno nepřísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu. Náhrada mzdy náleží zaměstnanci pouze pokud se jedná o případ výpovědi ze strany zaměstnavatele, a to z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce. Pokud zaměstnavatel souhlasí, lze toto pracovní volno slučovat.<sup>55</sup>

## 3.3.3 Překážky z důvodu obecného zájmu

Zaměstnancům náleží také pracovní volno k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu za předpokladu, že tuto činnost nelze vykonat mimo pracovní dobu, a to v rozsahu nezbytně nutném. V tomto případě však zaměstnancům nepřísluší náhrady mzdy nebo platu, pokud není v rámci zákona stanoveno jinak, případně dohodnuto nebo stanoveno vnitřním předpisem.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

<sup>56</sup> § 200 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce



### 3.3.3.1 Výkon veřejné funkce

Pro účely tohoto zákona se výkonem veřejné funkce rozumí plnění povinností, které vyplývají z funkce, která je vymezena funkčním případně časovým obdobím nebo obsazovaná na základě přímé a nepřímé volby případně vzniká jmenováním podle zvláštních právních předpisů. Jako příklad uvedeme výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny České republiky, senátora Senátu nebo také funkce zastupitele územně samosprávného celku dále také přisedícího u soudu.

Zaměstnancům, kteří vykonávají veřejnou funkci vedle svého pracovního poměru, může být poskytnuto z tohoto důvodu pracovní volno, a to v rozsahu nejvýše 20 pracovních dnů v kalendářním roce, pokud nestanoví jiný právní předpis odlišný rozsah tohoto uvolnění.<sup>57</sup>

### 3.3.3.2 Výkon občanské povinnosti

Tato překážka v práci, na kterou náleží zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, se týká výkonu občanské povinnosti, která se týká zejména svědků, tlumočnicků, soudních znalců a jiných osob, které jsou předvolané k soudnímu jednání, jednání správního úřadu případně jiného státního orgánu nebo orgánu územně samosprávného celku. Dále při poskytování první pomoci, při opatřeních proti infekční chorobě, při poskytnutí osobní pomoci při požáru nebo při živelných událostech případně v dalších obdobných mimořádných situacích, avšak také v případech, kdy je osoba povinná podle právních předpisů poskytnout osobní pomoc.<sup>58</sup>

### 3.3.3.3 Jiné úkony v obecném zájmu

V rámci obecného zájmu náleží zaměstnanci pracovní volno z níže uvedených důvodů. Jedná se zejména o výkony funkcí členů: orgánů odborových organizací, rady zaměstnanců, volební komise, vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců, orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance, vyjednávacího výboru a člena výboru zaměstnanců. V rámci těchto funkcí náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu a ve výši průměrného výdělku.

---

<sup>57</sup> § 201 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

<sup>58</sup> § 202 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Pracovní volno také náleží zaměstnanci k výkonu jiné odborové činnosti, zvláště účasti na konferencích, schůzích případně sjezdech, avšak také k účasti na školeních, které pořádá odborová organizace, a to v rozsahu, nejvýše 5 pracovních dnů za kalendářní rok, s podmínkou že tomu nebrání závažné provozní důvody zaměstnavatele. I v těchto případech náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši jeho průměrného výdělku.

Mezi pracovní volno v rámci úkonů v obecném zájmu zařazujeme také činnost dárců při odběrech krve a při aféze. V tomto případě náleží dárci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu po dobu nástupu cesty na odběr, odběru, cesty z odběru a také na zotavení po tomto odběru. Pokud na tuto událost nedostačuje 24 hodin, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy za prokázanou nezbytně nutnou delší dobu. Pokud však nedojde k odběru, náleží pracovní volno s náhradou mzdy jen po dobu prokazatelně nezbytnou nepřítomnosti v práci.

Kromě dárců krve a aféze se také může jednat o dárců dalších biologických materiálů. Také v tomto případě náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu v jeho průměrné výši po dobu cesty k odběru, po dobu odběru, cesty z odběru a zotavení po tomto odběru. V těchto případech může pracovní volno přesáhnout dobu 48 hodin. Lékař může tuto dobu zkrátit případně prodloužit, avšak prodloužení lze akceptovat nejdéle po dobu 96 hodin od nástupu cesty k odběru.

Pracovní volno v maximálním rozsahu 12 pracovních dnů v kalendářním roce náleží zaměstnanci k účasti na přednášce případně na výuce včetně zkušební činnosti, avšak pouze v případě, kdy tomuto nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Dále také náleží pracovní volno členovi Horské služby nebo jiné fyzické osobě, která na její pokyn pomáhá při záchranné akci v terénu. V tomto případě přísluší zaměstnanci volno v rozsahu nezbytně nutném na provádění této záchranné akce.

Také zaměstnanci, kteří vykonávají funkci vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců v hospodářských a zdravotních věcech, oddílových vedoucích, vychovatelů nebo instruktorů, případně středních zdravotnických pracovníků mají nárok na pracovní volno na dobu nejdéle 3 týdnů, avšak pouze v případě, že se po dobu minimálně jednoho roku před uvolněním vykonával bezplatně soustavnou práci s dětmi. Podmínka pro soustavnou práci s dětmi neplatí, pokud se jedná o tábory pro děti nebo mládež se zdravotním postižením. Toto volno je poskytováno, pokud tomu nebrání závažné provozní důvody zaměstnavatele.

Volno v nezbytně nutném rozsahu přísluší také při vykonávání činnosti zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání, dále k činnosti dobrovolného sčítacího orgánu při statistickém sčítání lidu, domů a bytů, v tomto případě je však maximum pro čerpání tohoto volna 10 pracovních dní. V neposlední řadě se jedná o činnost dobrovolného zdravotníka Červeného kříže pro zajišťování zdravotního dozoru při sportovních nebo společenských akcích, případně k činnosti při organizované tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci, a to včetně její přípravy.<sup>59</sup>

#### 3.3.3.4 Pracovní volno související s brannou povinností

V nezbytně nutném rozsahu taky poskytne zaměstnavatel pracovní volno zaměstnanci, který je povinen se dostavit k příslušnému vojenskému správnímu úřadu v souvislosti s výkonem branné povinnosti. Pracovní volno je poskytováno také na dobu, která je zapotřebí na cestu do místa povolání a po dobu výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení a také na zotavenou v případě, kdy jeho pracovní doba zasahuje do doby 24 hodin po skončení vojenského cvičení nebo služby. Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu, avšak v tomto případě jí nehradí zaměstnavatel, ale je její úhrada plně v kompetenci vojenského správního úřadu.<sup>60</sup>

#### 3.3.4 Překážky z důvodu zvyšování kvalifikace

Pokud se zaměstnanec účastní školení, jinak se připravuje, případně studuje z důvodu získání předpokladů, které jsou stanoveny na základě právních předpisů nebo jsou nezbytně požadovány pro výkon sjednané práce, které jsou v souladu s potřebami zaměstnavatele má zaměstnanec nárok na pracovní volno, za které mu přísluší náhrada mzdy nebo platu.<sup>61</sup>

Toto volno je poskytováno na nezbytně dlouhou dobu k účasti na výuce případně školení, dále se jedná o pracovní volno v rozsahu 2 pracovní dny na přípravu před vykonáním každé zkoušky při studiu na vysoké nebo vyšší odborné škole, o pracovní volno v rozsahu 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné případně maturitní zkoušky nebo absolutoria, o pracovní volno v rozsahu 10 pracovních dní a to na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační

---

<sup>59</sup> § 203 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

<sup>60</sup> § 204 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

<sup>61</sup> § 205 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

práce, kterou je zakončováno studium na vysoké škole a v poslední řadě pracovní volno v rozsahu 40 pracovních dnů a to na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a státní doktorské zkoušky.

Pracovní volno je také poskytováno zaměstnanci k účasti na přijímací zkoušce, avšak za účast na přijímací zkoušce případně opravné zkoušce, na promoci nebo obdobném slavnostním ceremoniálu zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> § 232 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

## **4 Vlastní práce**

### **4.1 Kvantitativní výzkum**

Cílem výzkumu bylo zjistit názor zaměstnanců na problematiku překážek v práci. Výzkum byl vymezen na osoby v zaměstnaneckém poměru. Anketa byla realizována prostřednictvím elektronického dotazníku. Dotazník byl vytvořen na platformě Google forms. Před hromadnou distribucí dotazníků byl realizován pilotní průzkum. Jeho cílem bylo zjistit, zda jednotlivé otázky jsou pro respondenty srozumitelně formulované, ověřit obsahovou správnost nebo zjistit, zda se v dotazníku nevyskytla chyba. Dotazníky byly předloženy celkově devíti osobám. Jelikož se ze strany respondentů nevyskytla žádná připomínka k dotazníku, následovala jejich vlastní distribuce.

Vlastní distribuce probíhala prostřednictvím facebookové skupiny, kde dobrovolníci uvedli své emaily k obdržení dotazníků a tím přistoupili na konání dotazníkového šetření. Dotazník byl respondentům následně distribuován prostřednictvím emailu. Vytvořený byl na Google forms platformě, která zároveň poskytuje možnost exportu odpovědí ve formě tabulek, které byly potřebné k další analýze dat. Dotazníky sestávaly z uzavřených otázek a polouzavřených otázek a sběr dat probíhal od 28. listopadu 2020 do 4. prosince 2020. Celkově bylo distribuováno 234 dotazníků. Celkem se výzkumu zúčastnilo 199 respondentů, tedy návratnost dotazníků činila 85 %.

Dotazník obsahoval 16 otázek, které byly rozděleny na strukturu respondentů, na překážky v práci, na aktuální situaci ohledně pandemie COVID-19 a jejího vlivu na práci ve firmě v této době a také na vlastní návrhy zaměstnanců na zlepšení v rámci systému. Celý dotazník je součástí přílohy.

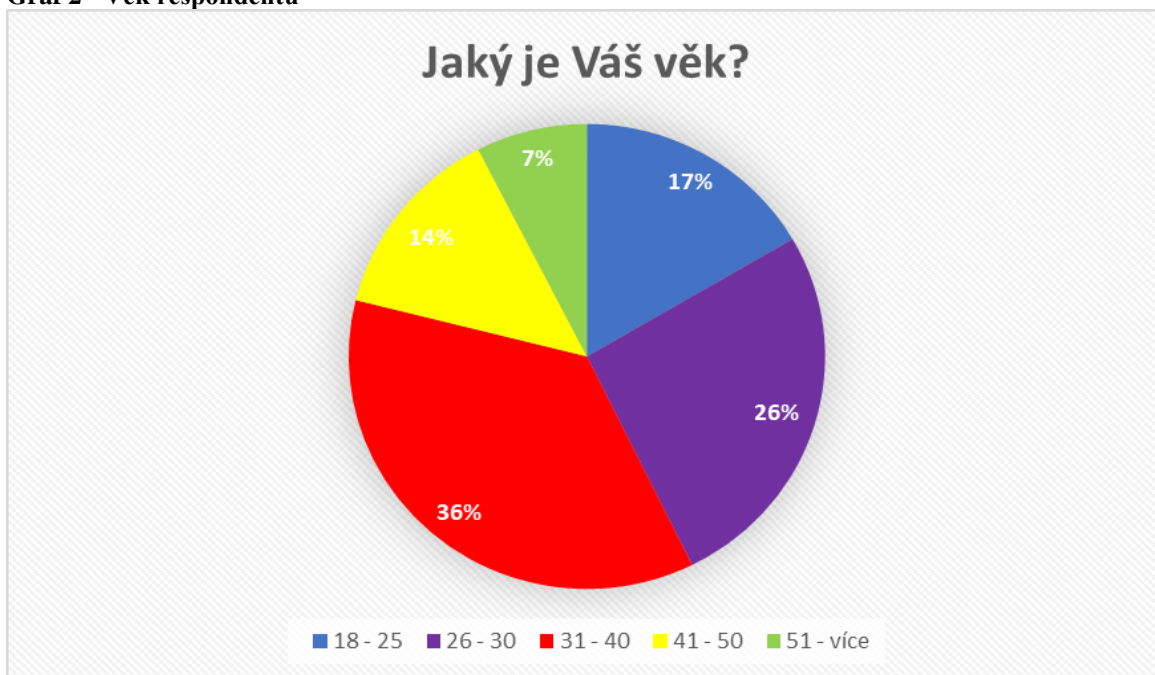
Po navrácení dotazníků proběhlo jejich vyhodnocení pomocí statistického šetření v rámci určení absolutních a relativních četností a data byla zpracována do tabulek a grafů včetně detailních popisů.

#### **4.1.1 Struktura skupiny respondentů**

Věk respondentů byl zjišťován v kategoriích 18 – 25, 26 – 30, 31 – 40, 41 – 50 a 51 - více. Nejvíce respondentů, kteří se zúčastnili dotazníkového výzkumu, bylo ve věkové kategorii 31 – 40 let, jednalo se o 72 respondentů (36 %) z celkového zkoumaného vzorku respondentů. Na druhém místě se umístila věková kategorie 26 - 30 let, do této věkové

škály se zařadilo 52 respondentů (26 %). 33 respondentů (17 %) uvedlo věkovou kategorii 18 – 25 let, mezi 41 - 50 lety bylo 27 dotazovaným osobám (14 %). 15 respondentů (7 %) bylo starších 51 let.

**Graf 2 - Věk respondentů**



Zdroj: vlastní zpracování

V rámci rozdělní struktury respondentů byla také otázka zaměřena na pohlaví respondentů. Tato otázka byla položena zejména z důvodu čerpání překážek v práci zejména v oblasti ošetřování člena domácnosti, případně čerpání rodičovské dovolené a výsledkem průzkumu bylo, že se zúčastnilo více žen, a to v celkovém počtu 118, tedy 59 %. Mužů bylo 81, tedy 41 %.

**Graf 3 - Věk respondentů**



Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnání respondentů bylo vymezeno do dvou kategorií. Pro respondenty bylo zvoleno rozlišení, zda jsou zaměstnání v rámci soukromého nebo veřejného sektoru.

Výsledkem šetření bylo zjištěno, že výrazná převaha respondentů je zaměstnána v rámci soukromého sektoru, jednalo se o 155 tedy o 78 % respondentů. V rámci veřejného sektoru bylo zaměstnáno celkem 44 z dotazovaných respondentů, jednalo se tedy o 22 %.

**Graf 4 - Rozlišení zaměstnavatele respondentů**



Zdroj: Vlastní zpracování

#### 4.1.2 Překážky v práci

Respondenti byli dotazováni, zda čerpali v průběhu roku nějaké překážky v práci. Šetření ukázalo, že celkem 173 osob uplatnilo nějaké překážky v práci na straně zaměstnance, jednalo se tedy o 87 % z dotazovaných respondentů. Pouze 23 z dotazovaných respondentů (13 %) uvedlo, že v tomto roce žádné překážky v práci nečerpalo. Vzhledem k výsledku průzkumu je tedy více než patrné, že čerpání překážek v práci na straně zaměstnance je nedílnou součástí našich životů.

Pro respondenty, kteří uvedli, že čerpali překážky v práci byla určena následující otázka, kde měli specifikovat, o jaké překážky v práci na straně zaměstnance se konkrétně jednalo. Každý respondent mohl uvést více důvodů, kvůli kterým čerpal překážky v práci. Ze 173 respondentů (87 dotazovaných) uvedlo 141 respondentů, že podstoupilo vyšetření nebo ošetření. Jedná se tak o 71 % respondentů, kteří podstoupili během roku nějaké ošetření nebo vyšetření. Dále bylo velice často uplatňováno ošetřovné, což vzhledem k uzavření škol a školských zařízení bylo očekáváno. Jednalo se celkem o 103 respondentů tedy o 52 % což je více než polovina z dotazovaných. Z těchto respondentů ošetřovné na dítě čerpalo 85 žen (83 %) a 18 mužů (17 %). Zde vidíme jasnou převahu žen. Další znatelnou čerpanou překážkou v práci byla nařízená karanténa nebo nemocenská. V tomto případě se jednalo se o 69 (15 %) dotazovaných osob. Další v pořadí čerpanou překážkou v práci se ukázal doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení, opět se zde setkáváme s výraznějším využíváním ze strany žen. Celkově se jednalo o 52 případů doprovodu, tedy o 26 % z celkově dotazovaných respondentů z čehož bylo 43 žen (83 %) a 9 mužů (17 %). Využívanou překážkou v práci je také překážka v práci z důvodu darování krve nebo aféze, tuto překážku uvedlo 22 respondentů jednalo se tak o 11 % respondentů. 11 respondentů uvedlo, že čerpalo mateřskou nebo rodičovskou dovolenou (9 žen a 2 muži). U ostatních překážek v práci nebyl nikterak významný podíl čerpajících. Mezi málo využívané, avšak jedná se o důležité překážky v práci se zařadily překážky v práci z důvodu úmrtí, pracovně lékařské prohlídky, zvyšování kvalifikace, svatby, přestěhování a vyhledávání nového zaměstnání. V závěru dotazníku byla ještě uvedena možnost jiné. Četnost jednotlivých možností je uvedena v následujícím grafu.



Graf 5 - Druh uplatněné překážky



Zdroj: vlastní zpracování

V rámci čerpaných překážek je nejvíce čerpanou překážkou v práci vyšetření nebo ošetření, a to především z toho důvodu, že naplánovat vyšetření mimo pracovní dobu není úplně reálné vzhledem k ordinačním dobám lékařů, omezené kapacitě lékařských zařízení a pracovní době respondentů. Dále pak ošetřování člena rodiny bylo často čerpanou překážkou zejména z důvodu uzavření škol a školských zařízení v důsledku rozhodnutí vlády České republiky. Oproti tomu nemocenská a karanténa byla neočekávaně relativně málo čerpanou překážkou v práci vzhledem k současné pandemické situaci, ovšem možná z důvodu uplatňovaných home-office nebylo zapotřebí nastupovat na nemocenskou a byla možnost se léčit v domácím prostředí a zároveň pracovat. Je poměrně překvapivý nízký počet čerpané překážky z důvodu úmrtí, a to s ohledem na současnou situaci, avšak, možná v důsledku vládních opatření s omezeným počtem účasti na pohřbu se stala tato překážka v práci méně čerpanou.

Také proběhlo zjišťování, zda zaměstnavatelé respondentů využívají, svoji zákonnou možnost, neumožnění čerpání překážky v práci na straně zaměstnance, a to ze závažných provozních důvodů zaměstnavatele. Otázka pro respondenty zněla: Bylo Vám v tomto roce ze závažných provozních důvodů zaměstnavatele znemožněno čerpání překážek v práci?

V rámci průzkumu bylo zjištěno, že pouze v případě 6 respondentů tedy u 3 % dotazovaných byla odpověď kladná. Je tedy zřejmé, že zaměstnavatelé se snaží vyjít zaměstnancům vstříc a nebránit jim v čerpání překážek v práci, pokud to není nezbytně nutné.

#### 4.1.3 Ošetrovné a nemocenská

Otázka byla zaměřena na téma délky ošetrovného na dítě mladší 10. V rámci nemocenského pojištění je standartní délka pro výplatu dávky pouze 9 dní v případě úplné rodiny. Vzhledem ke standartní délce léčby onemocnění např. v případě antibiotik, kdy pouze tato léčba trvá 10 dní byla zvolena otázka, zda je vnímána délka hrazeného ošetrovného 9 dní jako dostatečná. V nabídce odpovědí byla kromě odpovědi ano, ne také nabízena odpověď nevím, a to z důvodu, že ne každého respondenta se tato otázka dotýká a nemusí na ni mít vyhraněný názor.

Dle odpovědi respondentů bylo zjištěno, že podle 122 respondentů, tedy 61 % je tato délka nedostatečná, z čehož bylo 68 % žen a 32 % mužů, podle 64 respondentů tedy 32 % je dostatečná a 13 respondentů (7 %) nemělo vyhraněný názor na tuto problematiku.

Graf 6 - Dostatečnost délky hrazeného ošetrovného u dítěte mladšího 10 let

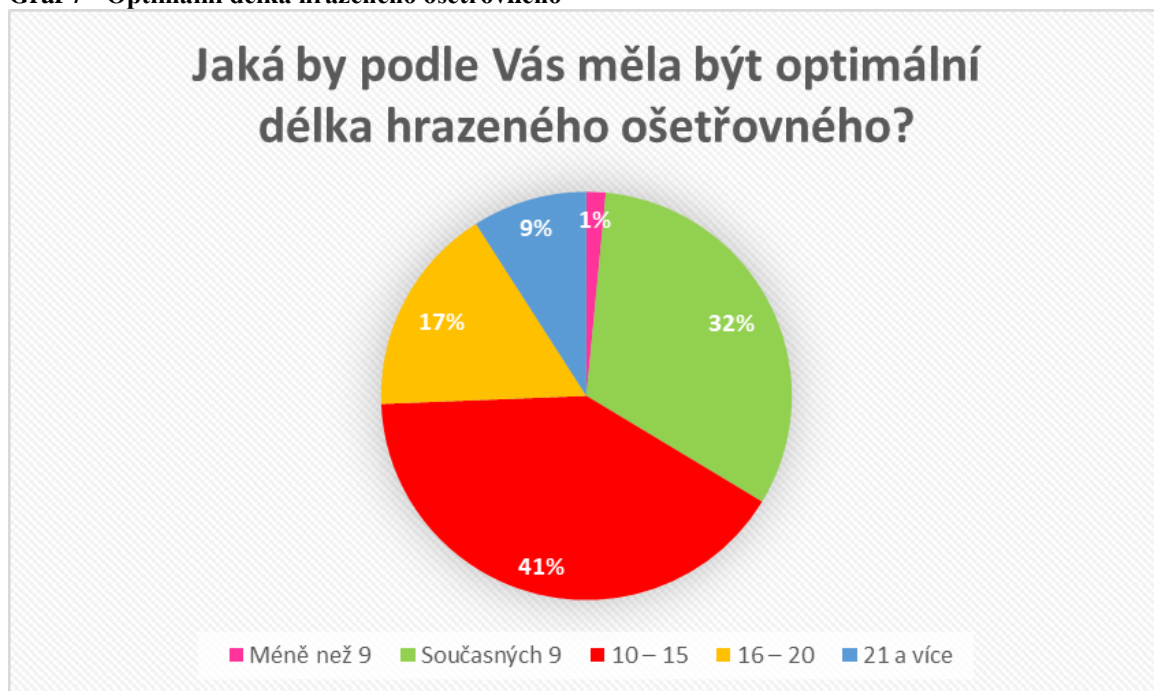


Zdroj: Vlastní zpracování

Průzkum se zaměřil také na zjištění optimální délky hrazeného ošetřovného podle respondentů. V rámci zjednodušení byly vybrány kategorie, takže respondent mohl zvolit podle preferované délky. Tyto kategorie byly členěny na méně než 9, současných 9, 9 – 15, 16 – 20 a 21 a více.

V rámci průzkumu vyšlo najevo, že optimální délka by byla v rozsahu od 10 do 15 dní, tato kategorie byla zvolena 81 respondenty, tedy 41 % z dotazovaných by uvítalo prodloužení na tuto délku z čehož bylo 71 % žen a 29 % mužů. Současný stav vyhovuje 64 respondentům tedy 32 %. 33 respondentů by bylo pro prodloužení na 16 – 20 dní, tedy 17 %. 18 respondentů by dokonce považovalo za optimální délku 21 dní a více. Jedná se o 9 % ze zkoumaného vzorku což není úplně zanedbatelné. Naopak pouze 3 respondenti (1 %) by byli pro zkrácení hrazených dní pod 9 dní.

**Graf 7 - Optimální délka hrazeného ošetřovného**



Zdroj: vlastní zpracování

Další otázka byla zaměřena na vnímání respondentů náhrady mzdy nebo platu při překážkách v práci na straně zaměstnance z obecného hlediska.

Pokud se ptáme obecně respondentů na vnímání náhrady mzdy nebo platu pro zaměstnance, tak všeobecně byla vyjádřena spokojenost, kladně se vyjádřilo 127 respondentů, tedy 64 %, neutrálně pak hodnotilo systém náhrad 67 respondentů (34 %), negativně pak 5 respondentů (2 %).

**Tabulka 6 - Vnímání náhrady mzdy nebo platu obecně**

Vnímání náhrady mzdy nebo platu obecně	Četnost absolutní	Četnost relativní
Pozitivně	127	64
Neutrálně	67	34
Negativně	5	2
Celkem	199	100

Zdroj: data z dotazníků

Také vnímání náhrady mzdy nebo platu ve výši 60 % redukováného denního vyměřovacího základu při dočasné pracovní neschopnosti nebo ošetřovném bylo zjišťováno v rámci průzkumu. Respondenti mohli volit v rámci odpovědí, zda je pro ně dostatečná tato výše či nikoliv.

V rámci průzkumu bylo zjištěno, že za dostatečné 60 % redukováného denního vyměřovacího základu je považováno 43 respondenty tedy 22 %. Naopak za nedostatečné bylo označeno 156 respondenty, což je celých 78 % z dotazovaných respondentů. Je tedy jasné, že většina respondentů by byla pro zvýšení této hranice.

**Tabulka 7 - Vnímání 60 % redukováného DVZ jako náhradu mzdy nebo platu při nemoci nebo ošetřovném**

Dostatečnost náhrady mzdy ve výši 60 % při nemoci nebo ošetřovném	Četnost absolutní	Četnost relativní
Ano	43	22
Ne	156	78
Celkem	199	100

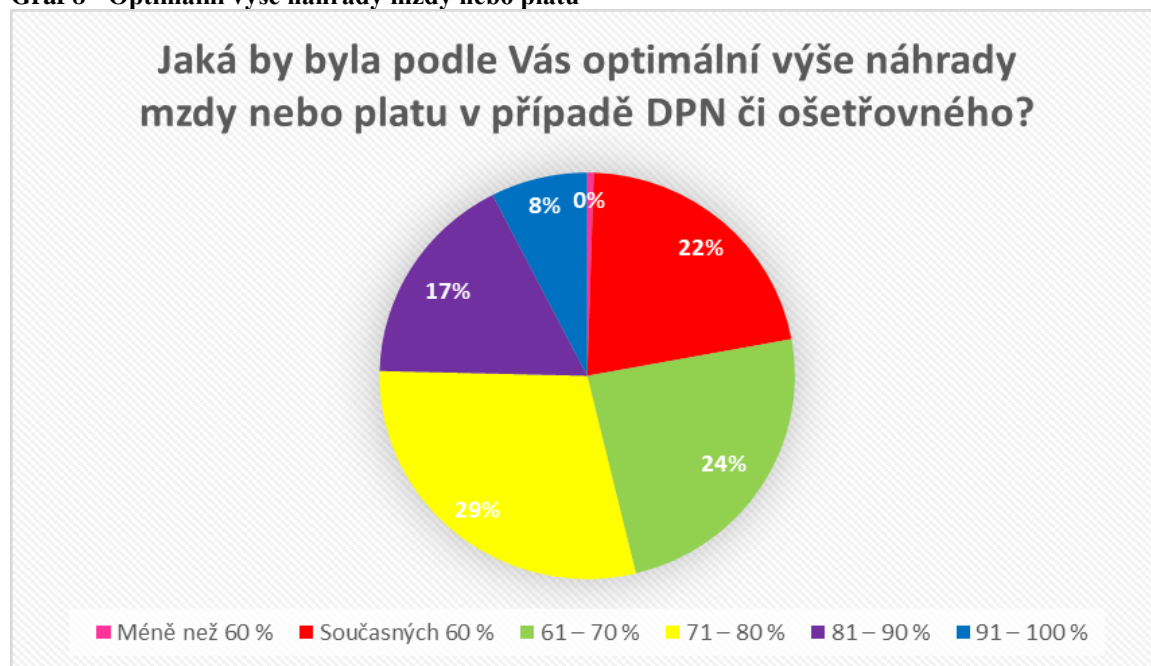
Zdroj: data z dotazníku

Respondenti mohly vyjádřit svůj názor na výši náhrad při dočasné pracovní neschopnosti a ošetřovném, mohli volit odpovědi, které byly zařazeny do kategorií podle procent poskytovaných z redukováného denního vyměřovacího základu. Jednalo se o kategorie méně než 60 %, současných 60 %, 61 – 70 %, 71 – 80 %, 81 – 90 % a 91 – 100 %.

Z výsledku průzkumu vyplynulo, že nejvíce respondentů by uvítalo zvýšení v rozmezí od 71 – 80 %. Jednalo se o 58 respondentů tedy o 29 % dotazovaných z čehož bylo 52 % žen a 48 % mužů. Dále by 48 respondentů (24 %) uvítalo zvýšení v rozmezí od 61 – 70 %, 43 respondentů (22 %) vyhovuje současná výše 60 %. Pro zvýšení na 81 – 90

% bylo 34 respondentů (17 %) a pro zvýšení na 91 – 100 % bylo dokonce 15 respondentů (8 %). Pouze jeden respondent uvedl, že výše náhrady 60 % by bylo vhodné snížit pod tuto hranici.

**Graf 8 - Optimální výše náhrady mzdy nebo platu**



Zdroj: data z dotazníku

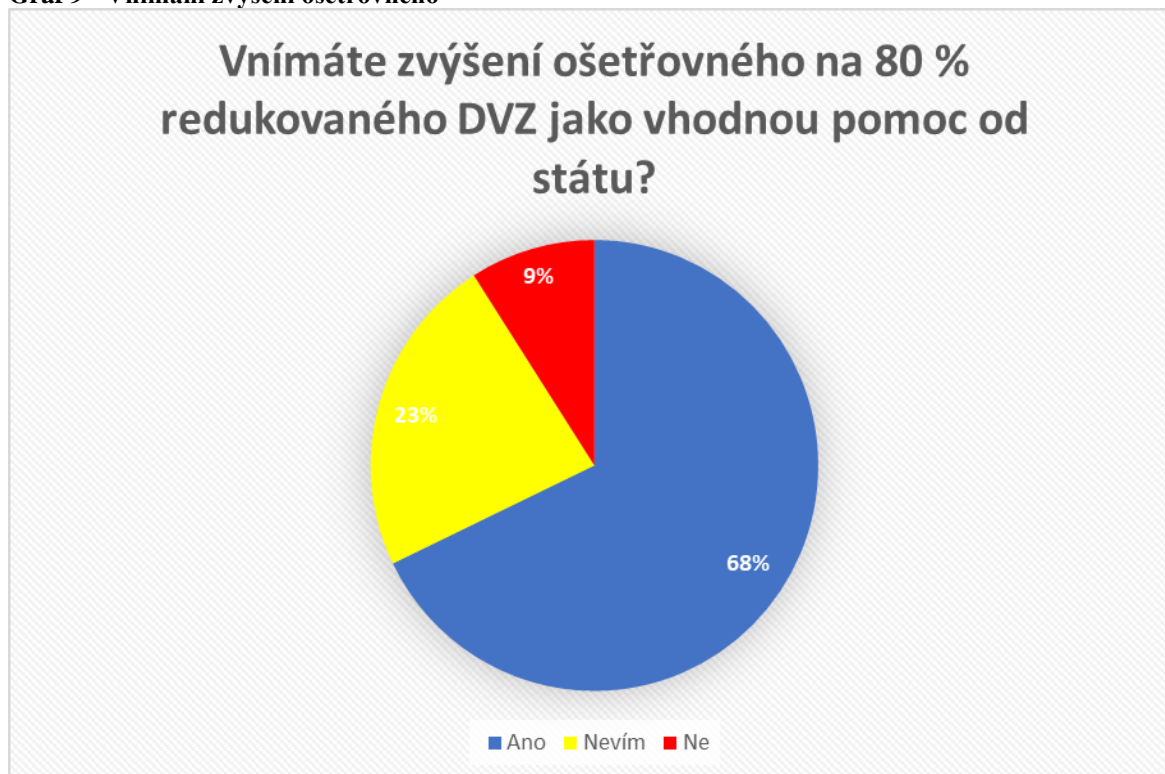
Vzhledem ke zvýšení ošetřovného na 80 % z redukovaného denního vyměřovacího základu, které bylo navýšeno jako podpora od státu pro rodiče dětí, kteří museli zůstat doma se svým dítětem z důvodu uzavření škol či školských zařízení, byl zjišťován názor respondentů na tuto změnu. Respondenti vnímali tuto změnu ve většině případů pozitivně. Tuto pomoc pozitivně vnímalo 135 respondentů tedy 68 %, neutrálně se k tomuto stavělo 46 dotazovaných (23 %) a negativně se vyjádřilo 18 respondentů (9 %). Neutrálně se k této problematice staví hlavně osoby ve věkových kategoriích 18 – 25 let a 51 a více let, tedy ti, kteří tuto problematiku nemuseli řešit a uzavření škol a školských zařízení se jejich životů nedotklo.

**Tabulka 8 - Vnímání zvýšení ošetřovného**

Vnímání zvýšení ošetřovného	Četnost absolutní	Četnost relativní
Ano	135	68
Nevím	46	23
Ne	18	9
Celkem	199	100

Zdroj: data z dotazníků

**Graf 9 - Vnímání zvýšení ošetřovného**



Zdroj: vlastní zpracování

#### **4.1.4 Vliv COVID-19 na situaci ve firmě**

Průzkum se také zaměřil na to, zda společnost, u které respondenti pracují, funguje v současné situaci (pandemie COVID-19) ve standardním provozu, nebo zda byl provoz nějak omezen. Odpovědi byly škálovány od standardního provozu až po úplné uzavření firmy.

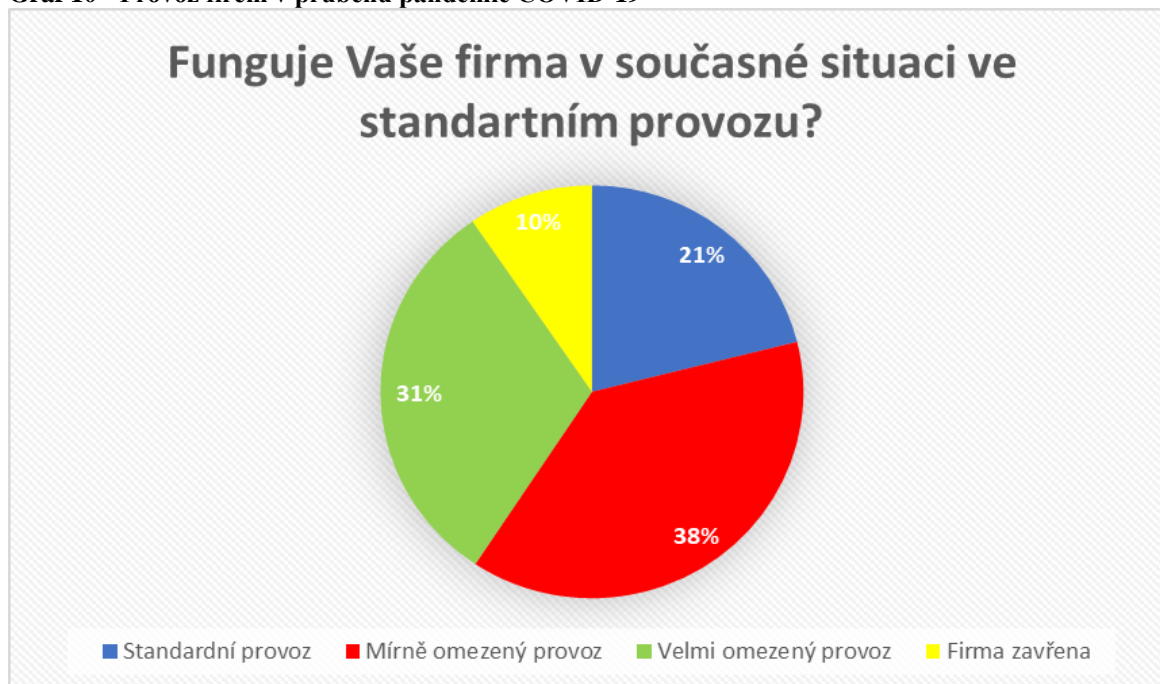
Nejvíce respondentů se vyjádřilo v tom smyslu, že jejich firma pracuje v omezeném provozu, kdy se jednalo o 76 respondentů (38 %), standardní provoz uvedlo 42 respondentů (21 %) a velmi omezený provoz uvedlo 62 dotázaných (31 %). 19 respondentů (10 %) zmínilo, že jejich firma je kvůli pandemii COVID-19 uzavřena.

**Tabulka 9 - provoz firmy v době pandemie**

Provoz firmy	Četnost absolutní	Četnost relativní
Standardní provoz	42	21
Mírně omezený provoz	76	38
Velmi omezený provoz	62	31
Firma zavřena	19	10
Celkem	199	100

Zdroj: data z dotazníků

**Graf 10 - Provoz firem v průběhu pandemie COVID-19**



Zdroj: vlastní zpracování

Další otázka směřovala k opatřením, která byla celostátně uplatňována na řadu míst, kde toto mohlo být umožněno a zároveň tato opatření byla Vládou České republiky doporučována z důvodu zamezení šíření infekčního onemocnění COVID-19. Otázka zněla: uplatňoval se na Vaše pracovní místo home office? Odpovědi byly kategorizovány jako ano, částečně a ne.

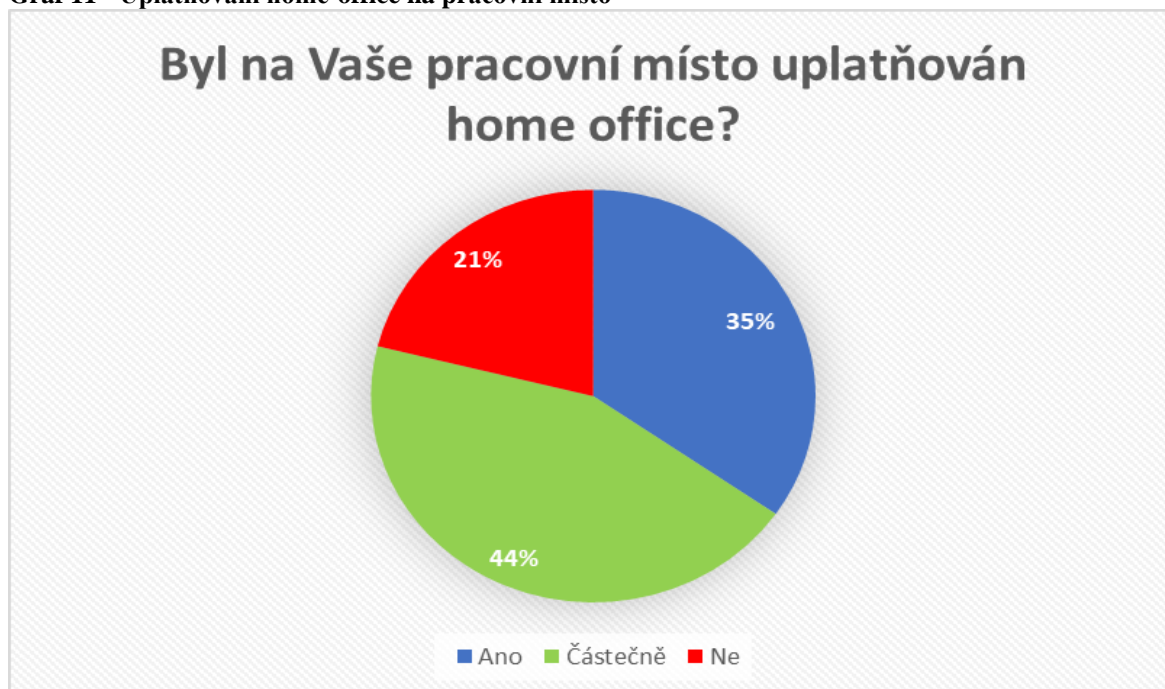
Co se týká home-office, tak nejvíce respondentů – 88 respondentů (44 %), bylo alespoň částečně na home-office, „ano“ zvolilo 69 respondentů (35 %). Naopak 42 respondentů (21 %) uvedlo do dotazníku, že žádný home-office nemělo.

**Tabulka 10 - Uplatňování home-office na pracovní místo**

Uplatňování home-office	Četnost absolutní	Četnost relativní
Ano	69	35
Částečně	88	44
Ne	42	21
Celkem	199	100

Zdroj: data z dotazníků

**Graf 11 - Uplatňování home-office na pracovní místo**



Zdroj: vlastní zpracování

Také bylo zjišťováno, jak hodnotí zaměstnanci možnost čerpat ošetřovné v případě uzavření škol a školských zařízení z důvodu nařízení vlády ČR.

Většina respondentů možnost čerpat ošetřovné při uzavření škol a školských zařízení ocenila, jednalo se o 159 respondentů a tedy 80 %, neutrálně se vyjádřilo 40 dotazovaných (20 %). Záporně nevnímali nikdo z dotazovaných.



**Tabulka 11 - Hodnocení možnosti čerpání ošetřovného při uzavření škol a školských zařízení**

Hodnocení možnosti čerpat ošetřovné při zavřených školách	Četnost absolutní	Četnost relativní
Pozitivně	159	80
Neutrálně	40	20
Negativně	0	0
Celkem	199	100

Zdroj: data z dotazníků

**Graf 12 - Hodnocení možnosti čerpání ošetřovného při uzavření škol a školských zařízení**



Zdroj: vlastní zpracování

#### **4.1.5 Návrh na zlepšení systému náhrad**

Poslední otázka se týkala toho, zda respondenti vidí nějakou možnost zlepšení v systému náhrad. U této otázky mohli respondenti zvolit více možností. V rámci odpovědi jiné mohly vypsát jednotlivé nápady na zlepšení, které nebyly v nabídce. Proto zde součet bude vyšší než celkový počet respondentů, tedy 199.

Pokud se jedná o systém náhrad a jeho zlepšení tak, jak ho vnímají respondenti, tak nejčastěji uváděným námětem na zlepšení systému by bylo zvýšení nemocenského. Tuto možnost uvedlo 156 respondentů což je 78 % z dotazovaných. Dalším výrazným námětem na zlepšení systémem by bylo prodloužení hrazeného ošetřovného, kde se k tomuto problému vyjádřilo 122 respondentů, tedy 68 % a hned následovalo zvýšení ošetřovného, pro které se kladně vyjádřilo 79 respondentů (40 %). V rámci mateřské dovolené a jejích

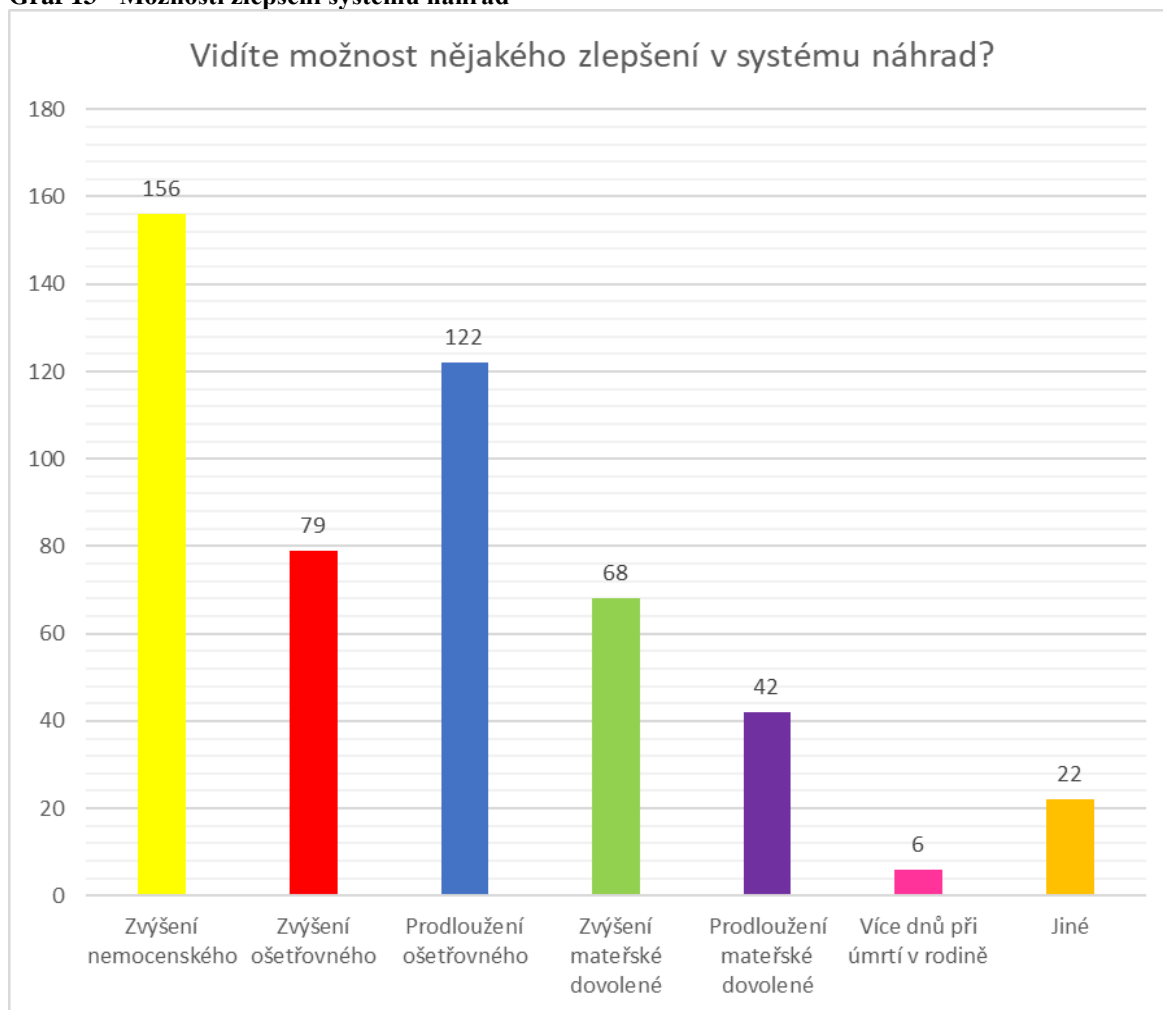
náhrad bylo pro zvýšení 68 respondentů (34 %) a pro její prodloužení 42 dotazovaných (21 %). V rámci možnosti jiné bylo zaznamenáno 6 případů, kdy respondenti uvedli více volných dnů při úmrtí v rodině, proto bylo vyneseno do tabulky. Ostatní odpovědi v rámci možnosti jiné byly jen jednotlivé možnosti doplnění systému o další životní situace.

**Tabulka 12 - Možnosti zlepšení systému náhrad**

Možnosti zlepšení systému náhrad	Četnost absolutní	Četnost relativní
Zvýšení nemocenského	156	32
Zvýšení ošetrovného	79	16
Prodloužení ošetrovného	122	25
Zvýšení mateřské dovolené	68	14
Prodloužení mateřské dovolené	42	8
Více dnů při úmrtí v rodině	6	1
Jiné	22	4

Zdroj: data z dotazníků

**Graf 13 - Možnosti zlepšení systému náhrad**



Zdroj: vlastní zpracování

Pokud bychom měli shrnout výzkumné dotazníkové šetření, pak je nutné konstatovat, že v rámci průzkumu bylo zjištěno, že většina respondentů by se zasadila o změny v náhradách mzdy nebo platu zejména v případech dočasné pracovní neschopnosti a ošetřovného. Dále by uvítali prodloužení hrazeného ošetřovného ze současných 9 dnů, které je pro většinu respondentů nedostatečné. Dále bylo v rámci průzkumu zjištěno, které překážky v práci jsou ze strany respondentů nejvíce využívány a také jak vnímali změny díky pandemii COVID-19, ať již se jednalo o fungování firem, nařízených home office nebo zvýšení ošetřovného v důsledku uzavření škol a školských zařízení.

## 5 Výsledky a diskuze

### 5.1 Shrnutý výsledek ankety

Z výsledků provedeného průzkumu překážek v práci na straně zaměstnance vyplývá, že jejich čerpání není ojedinělou záležitostí, z průzkumu vyplynulo že 87 % respondentů využilo v posledním roce nějakou tu překážku v práci na straně zaměstnance, následně z průzkumu vyplynulo, že nejčastěji uplatněnou překážkou v práci je ošetření nebo vyšetření, druhou nejčastější překážkou v práci je ošetřování člena rodiny, u kterého vyšlo najevo, že tato překážka v práci je častěji čerpána ženami. Třetí častou překážkou je nařízená karanténa nebo dočasná pracovní neschopnost. Z výzkumu také vyplynulo, že pouze u 3 % dotazovaných došlo ze strany zaměstnavatele ke znemožnění čerpání překážky v práci. Je tedy na první pohled zřetelné, že pokud zaměstnavateli nebrání důležité provozní důvody není standardem bránit zaměstnancům v jejich zákonném právu. Průzkum byl zaměřen také na ošetřovné, ať již se jednalo o jeho délku, kterou většina respondentů považuje za nedostatečnou a prodloužila by jí optimálně ze současných 9 dní na alespoň 10–15 dní. V rámci ošetřovného bylo také velice pozitivně hodnoceno možnosti čerpání ošetřovného po celou dobu uzavření škol a školských zařízení v důsledku nařízení vlády České republiky z důvodu celosvětové pandemie a zároveň jeho zvýšení na 80 % redukováného vyměřovacího základu. Ostatně, výše 80 % redukováného denního vyměřovacího základu je dle respondentů optimální i pro standardní ošetřovné nebo dočasnou pracovní neschopnost. Průzkum se také zabýval situací ve firmách s ohledem na současný pandemický stav. Z průzkumu vyplynulo, že ve většině případů fungovala firma pouze s mírně omezeným provozem a pokud to bylo možné z provozních důvodů zaměstnavatele byl zaměstnancům nařízen alespoň částečně home office. Průzkum také nabídl respondentům návrhy na zlepšení systému a podle výsledků vyplynulo, že pro respondenty je na prvním místě zvýšení nemocenského dále pak prodloužení ošetřovného a jeho zvýšení.

## 5.2 Vlastní návrhy

Z výsledků šetření je patrné, že většina respondentů by uvítala zvýšení rádek procent vypláceného nemocenského. Následující výpočet ukáže, jak by se změnila náhrada mzdy v případě zvýšení vypláceného nemocenského alespoň z 60 % na 70 % za 5 pracovních dní.

V případě průměrného výdělku 200 Kč/h se bude pracovat v rámci první redukční hranice, která je pro rok 2020 - 203,35 Kč/h a počítá se tedy 90 % z celkové částky.

$$200/100*90=180 \text{ Kč/h} = \text{redukovaný základ} * 8 = 1440 = \text{DVZ}$$

$$1440/100*60 = 864 \text{ Kč} = \text{náhrada za jeden den nemoci}$$

$$864*5= \underline{4320} = \text{náhrada za týden nemoci}$$

V případě změny systému na 70 % by náhrada mzdy činila:

$$200/100*90= 180 \text{ Kč/h} = \text{redukovaný základ} * 8 = 1440 = \text{DVZ}$$

$$1440/100*70=1008 \text{ Kč} = \text{náhrada za jeden den nemoci}$$

$$1008*5=\underline{5040} = \text{náhrada za týden nemoci}$$

Rozdíl ve vyplaceném nemocenském za týden by tak činil 720 Kč ve prospěch zaměstnance.

V případě průměrného výdělku 300 Kč/h se již dostáváme do druhé redukční hladiny, která činí pro rok 2020 - 304,85 Kč/h.

$$203,35/100*90= 183,015$$

$$(300-203,35)/100*60= (96,65)/100*60= 57,99$$

$$183,015+57,99= 241,005 \text{ Kč/h} = \text{redukovaný základ} * 8 =1928,04 = \text{DVZ}$$

$$1928,04/100*60= 1156,824 = \text{náhrada za jeden den nemoci}$$

$$1156,824 *5= 5784,12 \doteq \underline{5785} \text{ náhrada za týden nemoci}$$

V případě změny systému na 70 % by náhrada mzdy činila:

$$203,35/100*90= 183,015$$

$$(300-203,35)/100*60= (96,65)/100*60= 57,99$$

$$183,015+57,99= 241,005 \text{ Kč/h} = \text{redukovaný základ} * 8 =1928,04 = \text{DVZ}$$

$$1928,04/100*70= 1349,628 = \text{náhrada za jeden den nemoci}$$

$$1349,628*5= 6748,14 \doteq \underline{6749} \text{ náhrada za týden nemoci}$$

Rozdíl ve vyplaceném nemocenském za týden by tedy činil 964 Kč ve prospěch zaměstnance.

V případě průměrného výdělku 450 Kč/h se již dostáváme do 3 redukční hladiny, která činí pro rok 2020 - 609,70 Kč/h.

$$203,35/100*90= 183,015 \text{ Kč}$$

$$(304,85-203,35)/100*60= (101,5)/100*60= 60,90 \text{ Kč}$$

$$(450-304,85)/100*30= (145,15)/100*30= 43,545 \text{ Kč}$$

$$183,015+60,90+43,545= 287,46 \text{ Kč/h} = \text{redukovaný základ} *8 = 2299,68 = \text{DVZ}$$

$$2299,68/100*60= 1379,808 = \text{náhrada za jeden den nemoci}$$

$$1379,808*5= 6899,04 \doteq \underline{6900} \text{ náhrada za týden nemoci}$$

V případě změny systému na 70 % by náhrada mzdy činila:

$$203,35/100*90= 183,015 \text{ Kč}$$

$$(304,85-203,35)/100*60= (101,5)/100*60= 60,90 \text{ Kč}$$

$$(450-304,85)/100*30= (145,15)/100*30= 43,545 \text{ Kč}$$

$$183,015+60,90+43,545= 287,46 \text{ Kč/h} = \text{redukovaný základ} *8 = 2299,68 = \text{DVZ}$$

$$2299,68/100*70= 1609,776 = \text{náhrada za jeden den nemoci}$$

$$1609,776 *5= 8048,88 \doteq \underline{8049} = \text{náhrada za týden nemoci}$$

Rozdíl ve vyplaceném nemocenském za týden by tedy činil 1149 Kč ve prospěch zaměstnance.

Jak je na předcházejících výpočtech patrné, zaměstnanci by si již při změně v systému náhrad z 60 % na 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu polepšili a možná by nedocházelo k situacím kdy zaměstnanci nemoci raději přecházejí a šíří infekci mezi ostatní zaměstnance podniku ze strachu z finančních obtíží, které při poklesu příjmů mohou nastat. Pokles příjmů je při porovnání průměrných výdělků za týden a náhradou mzdy za týden naprosto zřetelný. Bylo by tedy vhodné v rámci systému uvažovat o změně procentuálního vyplácení dávek alespoň na již zmíněných 70 %, aby zaměstnanci měli dostatečnou podporu při nenadálých životních situacích, jakou nemoc bezesporu je, a zároveň nemuseli žít ve strachu z existenčních potíží, které pokud zaměstnanec pobírá např. minimální mzdu jsou více než pravděpodobné.

Dalším návrhem na zlepšení systému bylo prodloužení hrazeného ošetrovného ze stávajících 9 dní. V rámci průzkumu bylo nejvíce respondentů pro lhůtu mezi 10–15 dny. Pro porovnání určíme změnu na 14 dní hrazeného ošetrovného a provedeme výpočet náhrady mzdy. V rámci ošetrovného platí stejné redukční hranice a je vypláceno jako u nemocenského 60 % z redukovaného DVZ, hrazeno za kalendářní dny včetně sobot, nedělí a státních svátků, avšak je poskytováno pouze omezenou dobu.

Pokud by rodič pobíral ošetrovné na dítě, které bylo nemocné 15 dní, pocítí rozdíl v náhradě mzdy v současném a změněném systému.

V případě průměrného výdělku 150 Kč/h – jedná se o první redukční hranici, která pro rok 2020 - 203,35 Kč.

$$150/100*90=135 *8= 1080 \text{ Kč redukovaný DVZ}$$

$$1080/100*60 = 648 \text{ Kč dávka na jeden den OČR}$$

V případě nemoci dítěte v délce 15 kalendářních dní při současném systému:

$$648*9=\underline{5832} \text{ Kč od desátého dne čerpá rodič nehrazené ošetrovné}$$

V případě nemoci dítěte v délce 15 kalendářních dní při změně systému:

$$648*14= \underline{9072} \text{ Kč od patnáctého dne čerpá rodič nehrazené ošetrovné}$$

Rozdíl v náhradě mzdy v tomto případě je 3240 Kč, což je poměrně znatelný rozdíl.

V případě průměrného výdělku 250 Kč/h – jedná se o druhou redukční hranici, která pro rok 2020 - 304,85 Kč.

$$203,35/100*90= 183,015 \text{ Kč}$$

$$(250-203,35)/100*60= (46,65)/100*60=27,99 \text{ Kč}$$

$$183,015+27,99= 211,005 * 8= 1688,04 = \text{DVZ}$$

$$1688,04/100*60 = 1012,824 = \text{dávka na jeden den OČR}$$

V případě nemoci dítěte v délce 15 kalendářních dní při současném systému:

$$1012,824*9= 9115,416 \doteq \underline{9116} \text{ Kč od desátého dne čerpá rodič nehrazené ošetrovné}$$

V případě nemoci dítěte v délce 15 kalendářních dní při změně systému:

$$1012,824*14= 14179,536 \doteq \underline{14180} \text{ Kč od patnáctého dne čerpá rodič nehrazené ošetrovné}$$

Rozdíl v náhradě mzdy v tomto případě je 5064 Kč.

V případě průměrného výdělku 350 Kč/h – jedná se o třetí redukční hranici, která pro rok 2020 - 609,70 Kč.

$$203,35/100*90= 183,015 \text{ Kč}$$

$$(304,85-203,35)/100*60= (101,5)/100*60 = 60,90 \text{ Kč}$$

$$(350-304,85)/100*30= (45,15)/100*30=13,545 \text{ Kč}$$

$$183,015+60,90+13,545= 257,46 * 8= 2059,68 \text{ Kč DVZ}$$

$$2059,68/100*60 = 1235,808 \text{ dávka na jeden den OČR}$$

V případě nemoci dítěte v délce 15 kalendářních dní při současném systému:

$$1235,808*9= 11122,272 \doteq \underline{11\ 123} \text{ Kč od desátého dne čerpá rodič nehrazené ošetrovné}$$

V případě nemoci dítěte v délce 15 kalendářních dní při změně systému:

$$1235,808*15=18537,12 \doteq \underline{18538} \text{ Kč od patnáctého dne čerpá rodič nehrazené ošetrovné}$$

Rozdíl v náhradě mzdy v tomto případě je 7415 Kč.

Je naprosto patrné, že změna v tomto systému by rodičům velmi pomohla, protože rozdíly v náhradách mzdy jsou poměrně výrazné a vzhledem k tomu, že rodiče mají zároveň vyživovací povinnost na děti, usnadnilo by to jejich finanční situaci. Navíc vzhledem k faktu, že samoživitelky mají k dispozici 16 dní hrazeného ošetřovného by bylo spravedlivé navýšit i pro rodiny, které jsou úplné, protože ošetřovné je vypisováno na nemoc dítěte nikoliv na rodiče a jsou nemoci, které není možné během 9 dní vyléčit. Ať již se jedná o neštovice, které jsou infekční 10 dní, o nebo například případy, kdy dítě má angínu – kde pouze délka pobírání antibiotik trvá 10 dní a na rekonvalescenci, kterou lékaři doporučují po dobrání antibiotik už není brán vůbec žádný zřetel. Není tedy výjimkou kdy rodiče nemají jinou možnost než z důvodu nehrazeného ošetřovného dávat do škol a školských zařízení nedoléčené děti nebo jsou nuceni čerpat dovolenou na tyto nehrazené dny. Změna systému by přinesla zlepšení nejen ve finanční situaci rodiny, ale také by dala možnost rodičům nedávat nedoléčené děti do škol a školských zařízení a tím zlepšit celkový zdravotní stav dětí ve společnosti a zamezilo by se šíření nemocí v kolektivu. Nehledě na fakt, že v případě nedoléčené nemoci je větší pravděpodobnost dalšího onemocnění a tím zatěžování systému sociálního zabezpečení.



## 6 Závěr

Cíl práce byl naplněn. Bakalářská práce si jako hlavní cíl stanovila přiblížení a představení problematiky překážek v práci na straně zaměstnance a navrhnout zlepšení zejména vzhledem k náhradám mzdy nebo platu. Tento cíl byl naplněn v rámci kapitoly 5.2., ve které byla tato problematika popsána. Kromě hlavního cíle byly v bakalářské práci zpracovány dílčí cíle, které byly naplňovány průřezem celé práce.

Celkově byly v práci zpracovány a naplněny čtyři dílčí cíle. Pomocí zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce a zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, byla v prvním dílčím cíli zkoumána problematika překážek v práci z legislativního hlediska.

Ve třetí kapitole v rámci druhého dílčího cíle byla představena a obecně popsána problematika překážek v práci na straně zaměstnance. V této třetí kapitole byl naplněn i třetí dílčí cíl. Tento cíl se věnuje a představuje problematiku náhrad mezd a platu, které plynou při čerpání překážek v práci na straně zaměstnance.

Poslední čtvrtý dílčí cíl byl naplněn a zpracován v rámci čtvrté kapitoly. Pro toto zpracování byla použita metoda kvantitativního výzkumu – anketa. Získaná data byla následně vyhodnocena, písemně popsána a graficky znázorněna v kapitole čtvrté. Díky těmto získaným datům byly zpracovány vlastní návrhy na zlepšení systému. Tyto návrhy byly popsány a představeny v kapitole 5.2. Jednalo se zejména o zvýšení vyplácení náhrady mzdy nebo platu a souvisejících propočtů mzdy nebo platu v různých redukčních hladinách při zvýšení procentuální výše redukovaného denního vyměřovacího základu, kdy byla procentuální výše zvýšena z 60 % na 70 %. Dále bylo propočteno, jak by pocítili zaměstnanci změnu v rámci ošetřovného, kdyby bylo hrazeno 14 kalendářních dní namísto současných 9 kalendářních dní, pokud by zůstala zachována výše náhrady mzdy nebo platu ve výši 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu. Změny byly zasazeny do všech tří redukčních hladin, pro srovnání při různě vysokých příjmech.

V současné době výrazně systém překážek v práci na straně zaměstnance ovlivňuje celosvětová pandemie COVID-19. Na základě této krize, je nucena většina států, včetně České republiky, nucena upravovat platná pravidla pro vyplácení náhrad mezd a platu. Výhledově v budoucnu bude na základě zkušeností z této krize nutné upravit některé zákony ošetřující tuto problematiku, případně je rozšířit o nové zákony vztahující se právě k situaci s pandemií takového rozsahu.

## 7 Seznam použitých zdrojů

DANDOVÁ, Eva, Ladislav JOUZA, Eva SEDLÁKOVÁ, Antonín DANĚK, Olga BIČÁKOVÁ a Richard W. FETTER. 100 otázek a odpovědí. Český Těšín: Poradce, [2019]. 126 s., ISBN 978-80-7365-426-9

HLOUŠKOVÁ, Pavla. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2020, 13. aktualizované vydání Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-252-6.

Koronavirus: předpisy ke zmírnění dopadů epidemie: redakční uzávěrka 1.6.2020 Ostrava: Sagit, [2020]. ÚZ. ISBN 978-80-7488-414-6

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Pracovní právo pro neprávnický: rozbory vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady. Praha: Grada, 2012. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1

SCHMIED, Zdeněk, Marta ŽENÍŠKOVÁ, Jaroslava KODROVÁ a František VLASÁK. Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě ... Olomouc: ANAG, 2009-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-223-6.

TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4

ŽENÍŠKOVÁ, Marta. Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem, příklady a výkladem problematiky náhrady mzdy od 1.1.2020, 12. aktualizované vydání, Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-249-6

Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

§ 26 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění

§ 27 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění

§ 31 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění

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

§ 32 odst. 3 a 4 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

§ 39 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění

§ 39 odst. 2 a 3 zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění

§ 41 a a § 41 b zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění

§ 2 odst. 6 zákona č. 258/2000 Sb., Zákon o ochraně veřejného zdraví

§ 2 odst. 7 zákona č. 258/2000 Sb., Zákon o ochraně veřejného zdraví

§ 1 a) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

§ 6 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

§ 7 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

§ 191 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

§ 191, § 192, zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

§ 192 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

§ 195 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

§ 196 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

§ 199 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

§ 200 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

§ 201 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

§ 202 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

§ 203 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

§ 204 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce  
§ 205 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce  
§ 206 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce  
§ 207 a) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce  
§ 207 b) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce  
§ 208 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce  
§ 209 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce  
§ 210 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce  
§ 232 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Komentář k § 23 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění  
Komentář k § 27 zákona č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění  
Komentář k § 41 zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění  
Komentář k § 38 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce  
Komentář k § 191 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce  
Komentář k § 196 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce  
Komentář k § 207 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce  
Komentář k § 208 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

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

## **8 Přílohy**

Dotazník

## Překážky v práci na straně zaměstnance

Tento dotazník slouží pro účely zpracování bakalářské práce, která se zabývá překážkami v práci na straně zaměstnance, zejména pak v souvislosti s náhradou mzdy nebo platu. Vyplnění dotazníku Vám zabere přibližně 5 minut. Mockrát děkuji za Vaši ochotu při vyplnění.

**\*Povinné pole**

Jaký je Váš věk? \*

- 18-25
- 26-30
- 31-40
- 41-50
- 51 a více

Jaké je Vaše pohlaví? \*

- Žena
- Muž

Jste zaměstnán v rámci soukromého nebo veřejného sektoru? \*

- Veřejný sektor
- Soukromý sektor



Byly v tomto roce z Vaší strany uplatněny překážky v práci? \*

- Ano
- Ne

Pokud jste uplatňoval/a překážky v práci, o jaké se jednalo?

- Vyšetření nebo ošetření
- Ošetřování člena domácnosti
- Nemocenská a karanténa
- Mateřská a rodičovská dovolená
- Narození dítěte
- Úmrtí
- Svatba
- Darování krve nebo aféze
- Přestěhování
- Zvyšování kvalifikace
- Vyhledání nového zaměstnání
- Pracovně lékařská prohlídka
- Jiné:

Bylo Vám v tomto roce ze závažných provozních důvodů zaměstnavatele znemožněno čerpání překážky v práci? \*

- Ano
- Ne



Vnímáte v případě hrazeného ošetřovného 9 dní jako dostatečnou délku? \*

- Ano
- Ne
- Nevím

Jaká by podle Vás byla optimální délka hrazeného ošetřovného? \*

- Méně než 9 dní
- Současných 9 dní
- 10 - 15 dní
- 16-20 dní
- 21 a více

Jak vnímáte obecně náhrady mzdy nebo platu při překážkách v práci na straně zaměstnance? \*

- Pozitivně
- Neutrálně
- Negativně

Vnímáte 60 % z redukováného denního vyměřovacího základu jako dostatečnou náhradu mzdy nebo platu při dočasné pracovní neschopnosti nebo ošetřovném? \*

- Ano
- Ne



Jaká by byla podle Vás optimální výše náhrady mzdy nebo platu v případě dočasné pracovní neschopnosti či ošetřovného? \*

- Méně než 60 % z redukováného DVZ
- Současných 60 % z redukováného DVZ
- 61 - 70 % z redukováného DVZ
- 71 - 80 % z redukováného DVZ
- 81 - 90 % z redukováného DVZ
- 91 - 100 % z redukováného DVZ

Funguje Vaše firma v současné situaci ve standartním provozu? \*

- Standartní provoz
- Mírně omezený provoz
- Velmi omezený provoz
- Úplně uzavřený provoz

Byl na Vaše pracovní místo uplatňován home-office? \*

- Ano
- Ne
- Částečně





Jak hodnotíte možnost čerpat ošetřovné v případě uzavření škol a školských zařízení z důvodu nařízení vlády ČR? \*

- Pozitivně
- Neutrálně
- Negativně

Vnímáte zvýšení ošetřovného na 80 % z redukovaného denního vyměřovacího základu jako vhodnou pomoc od státu? \*

- Ano
- Ne
- Nevím

Vidíte možnost nějakého zlepšení v systému náhrad? \*

- Zvýšení nemocenského
- Zvýšení ošetřovného
- Prodloužení ošetřovného
- Zvýšení mateřské dovolené
- Prodloužení mateřské dovolené
- Jiné:

Odeslat

Nikdy přes Formuláře Google neposílejte hesla.

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem. [Nahlásit zneužití](#) - [Smluvní podmínky služby](#) - [Zásady ochrany soukromí](#)

Google Formuláře

