

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Eva Slavíková

Důležité osobní překážky v práci

Diplomová práce

Olomouc 2013

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Důležité osobní překážky v práci“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Humpolci dne 7. března 2013

.....

Eva Slavíková

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

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

Univerzita Palackého v Olomouci

Křížkovského 8

771 47 Olomouc, Česká republika

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

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

V Humpolci dne 7. března 2013

.....

Eva Slavíková

Obsah

Seznam použitých zkratk	6
1. Úvod	7
2. Překážky v práci obecně	9
2.1 Pojem překážek v práci	9
2.2 Právní úprava překážek v práci	10
2.3 Třídění překážek v práci	11
3. Překážky v práci na straně zaměstnance	13
3.1 Důležité osobní překážky v práci	14
3.1.1 Dočasná pracovní neschopnost	15
3.1.2 Mateřská a rodičovská dovolená	23
3.1.3 Ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti a péče o dítě	32
3.1.4 Jiné důležité osobní překážky v práci	34
4. Srovnání s právní úpravou Spolkové republiky Německo	42
4.1 Německá úprava překážek v práci	42
4.2 Mateřská dovolená a ochrana matek	45
4.3 Rodičovská dovolená	46
4.4 Dočasná pracovní neschopnost	47
5. Závěr	50
Bibliografie	54
Shrnutí	60
Klíčová slova	62

Seznam použitých zkratk

ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
DPN	dočasná pracovní neschopnost
ZNP	Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
ÚS	Ústavní soud České republiky
NS	Nejvyšší soud České republiky
MSG	Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) vom 20. Juni 2002
BEEG	Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) vom 5. Dezember 2006
EFZG	Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz) vom 26. Mai 1994
SGB V	Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) - Gesetzliche Krankenversicherung vom 20. Dezember 1988

1. Úvod

Pracovní právo v prvé řadě vychází z předpokladu realizace pracovního poměru, tedy výkonu práce. Na druhou stranu zohledňuje, že v průběhu pracovního procesu mohou jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele nastat určité skutečnosti, které výkon práce znemožňují či podstatně stěžují, a tak brání na určitou dobu jednomu z účastníků v plnění jeho závazku. Tyto skutečnosti jsou souhrnně označovány jako překážky v práci. V závislosti na tom, na straně kterého ze subjektů pracovněprávního vztahu tato skutečnost vzniká, rozeznáváme překážky v práci na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele.

Moje diplomová práce se nezabývá problematikou všech překážek v práci, ale cíleně se zaměřuje se na důležité osobní překážky v práci, které řadíme mezi překážky v práci na straně zaměstnance. Jedná se o tradiční typy překážek v práci, jejichž samotný název vypovídá o jejich významu, závažnosti, podstatnosti, vztahují se přímo k osobě samotného zaměstnance. Úprava důležitých osobních překážek v práci nám říká, jak se v rámci pracovního poměru vypořádat s životními situacemi, jako je kupříkladu nemoc, mateřství a rodičovství, péče o nemocné dítě, svatba či pohřeb, tomu pak odpovídá úprava konkrétních pracovněprávních institutů.

Toto téma jsem pro svou diplomovou práci zvolila, protože důležité osobní překážky v práci jsou souborem relativně samostatných institutů pracovního práva, jejichž podrobná znalost je pro mě jako pro budoucího zaměstnance velice praktická a důležitá, protože s valnou částí těchto překážek, ne-li se všemi, se za svůj profesní život setkám. Navíc je to téma velice zajímavé a konkrétní, nejedná se tu o řešení abstraktních situací, které možná ani nikdy nenastanou jako u některých jiných témat, protože každému se občas stane, že onemocní, děti, i přes neustálý pokles porodnosti, se stále rodí, a naopak lidé nepřestanou umírat. Se všemi těmito a dalšími situacemi se pracovní právo musí umět vypořádat a jakým způsobem to činí, to se pokusím nastínit v této diplomové práci.

Z hlediska pracovního poměru jsou důležité osobní překážky v práci, stejně jako všechny ostatní překážky v práci, ve své podstatě jevem nežádoucím. Z tohoto důvodu by se na ně mělo pracovněprávní zákonodárství zaměřit, aby byly zmírněny jejich negativní následky pro obě strany pracovního poměru. Cílem mé diplomové práce je proto analyzovat platnou a účinnou právní úpravu důležitých osobních překážek v práci, zamyslet se nad jejími dopady v praxi, zhodnotit její nedostatky a případně navrhnout změny de lege ferenda.

Diplomová práce se ve své úvodní části věnuje překážkám v práci obecně, jejich třídění a právní úpravě, dále se zaměřuje podrobněji na překážky v práci na straně

zaměstnance a jejich specifika. Další část, která je samým jádrem práce, se již podrobně zabývá jednotlivými důležitými osobními překážkami v práci, při tom vychází z pořadí, ve kterém jsou důležité osobní překážky v práci taxativně vyjmenovány v § 191 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), tedy dočasná pracovní neschopnost, mateřská a rodičovská dovolená a nakonec ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti a péče o dítě. Zákoník práce v ustanovení § 199 počítá i s jinými důležitými osobními překážkami v práci než těmi, které jsou uvedeny v ustanovení § 191 zákoníku práce, výčet těchto překážek, rozsah volna a případné náhrady mzdy nebo platu upravuje příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., těmto jiným důležitým překážkám v práci se diplomová práce rovněž věnuje, a to v závěru této kapitoly.

Nakonec diplomová práce obsahuje srovnání s právní úpravou Spolkové republiky Německo, která je sousední zemí a vzhledem k pohybu pracovních sil v rámci jednotného vnitřního trhu Evropské unie je více než vhodné znát německou pracovněprávní úpravu. Tato část zahrnuje koncept překážek v práci v německé právní úpravě, který je od toho našeho naprosto odlišný, a dále se věnuje institutům mateřské a rodičovské dovolené a dočasné pracovní neschopnosti, které jsou ve Spolkové republice Německo upraveny velice kvalitně a podrobně samostatnými zákony.

Jako výzkumnou metodu použiji metodu analýzy, přičemž podrobím rozboru příslušné právní předpisy, které se dotýkají mého tématu. Ve čtvrté kapitole uplatním i metodu komparace, kde se pokusím zjistit shodné a rozdílné stránky právní úpravy důležitých osobních překážek v práci ve Spolkové republice Německo.

Jako zdroje pro svou diplomovou práci využiji české i zahraniční zákonné a podzákonné předpisy, zejména zákoník práce a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, tyto dva právní předpisy budou základem, ze kterého budu vycházet i ohledně členění mé práce. Dalším zdrojem jsou učebnice, komentáře a jiné monografie české i zahraniční, kterých v oblasti pracovního práva nalezneme značné množství, ale důležitými osobními překážkami v práci jako takovými se žádná publikace samostatně nezabývá. Neopomenutelným pramenem poznání pro mou diplomovou práci jsou rovněž články z odborných časopisů, které nastiňují praktické dopady i nedostatky právní úpravy důležitých osobních překážek v práci. V neposlední řadě je tu i soudní judikatura, ačkoli oproti jiným právním odvětvím nalezneme v oblasti pracovního práva judikatury podstatně méně.

2. Překážky v práci obecně

Zákoník práce v ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) stanoví, že od vzniku pracovního poměru je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Základní povinností zaměstnance, vyplývající z pracovněprávního vztahu, je tedy vykonávat sjednanou práci po sjednanou pracovní dobu. Tomu odpovídá právo, ale zároveň i povinnost zaměstnavatele tuto práci zaměstnanci přidělovat.

Na straně zaměstnance i na straně zaměstnavatele však v průběhu pracovního procesu mohou nastat okolnosti, které splnění těchto povinností znemožňují nebo výrazným způsobem ztěžují a z objektivních či subjektivních důvodů tak brání na určitou dobu jednomu z účastníků v plnění jeho závazku. Pracovní právo tyto důvody souhrnně označuje jako překážky v práci.

2.1 Pojem překážek v práci

Definici pojmu překážka v práci zákoník práce ani jiný pracovněprávní předpis neobsahuje, jeho vymezení je proto přenecháno teorii pracovního práva. Např. Galvas¹ považuje za překážky v práci „*situace, kdy na základě právem uznaných, zpravidla sociálních situací a skutečností objektivní i subjektivní povahy dochází k dočasnému přerušení plnění pracovního závazku, aniž by pracovněprávní vztah byl skončen*“.

Podobně Bělina² považuje za překážky v práci „*ty případy, kdy zaměstnanec z důvodů (objektivní i subjektivní povahy) uznaných právními předpisy, eventuálně sjednaných³, nekoná práci, kterou by jinak v daný moment konat měl, a které zakládají určitá práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, tj. s nimiž právní předpisy spojují stanovené právní následky*“.

Překážky v práci znamenají přerušeni, tzv. dočasnou suspenzi pracovního závazku⁴ při současném vzniku dalších právních následků, jejichž obsah je jedním z projevů nejvýznamnější funkce pracovního práva, a to funkce ochranné. Ochrana je poskytována

¹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 477.

² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 323.

³ Například v kolektivní smlouvě

⁴ Někteří teoretici v této souvislosti hovoří o „suspenzi pracovní smlouvy“. Proti tomuto označení se vymezuje např. Galvas, který ho považuje za nepřesné, neboť dočasnou nemožností plnění pracovního závazku dle jeho názoru nepřestává působit pracovní smlouva, ale pozastavuje se výkon některých práva a povinností z pracovněprávního vztahu, přestává se tedy v určitém rozsahu realizovat pracovní závazek.

výrazněji zaměstnanci, vzhledem k jeho postavení slabšího a ekonomicky zranitelnějšího subjektu.⁵

Nutno podotknout, že ne každou situaci, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat přidělenou práci, můžeme podřadit pod pojem překážka v práci. Jak je již výše uvedeno, jsou překážkami v práci pouze takové skutečnosti, o nichž to právní předpisy předpokládají, nebo které byly sjednány. Jde tedy pouze o ty případy, kdy zákoník práce, jiný právní předpis či dohoda stran nepřítomnost zaměstnance v práci omluví nebo jeho dočasné pozastavení výkonu práce připouští a předvídá a kdy jsou upravena vzájemná práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele. Překážkou v práci tedy v žádném případě není bezdůvodná absence v práci.⁶

2.2 Právní úprava překážek v práci

Právní úpravu překážek v práci z velké části nalezneme v části osmé zákoníku práce, konkrétně v ustanoveních § 191 - § 210 ZP. Taxativní výčet jiných důležitých osobních překážek v práci obsahuje příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Na rozdíl od předcházející právní úpravy je úprava *de lege lata* poměrně jednotná a přehledná, přesto však zůstávají i nadále mnohé překážky v práci, především pro jiné úkony v obecném zájmu, předmětem úpravy zvláštních a nikoliv pracovněprávních předpisů.⁷ V případech, kdy jsou překážky v práci vymezeny právními předpisy, hovoříme o překážkách v práci v užším slova smyslu.

Vzhledem k tomu, že zákoník práce vychází ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, je možno okruh překážek v práci stanovený právními předpisy rozšířit kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem, případně i individuální dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.⁸ V takovém případě budeme hovořit o překážkách v širším slova smyslu.

Nutno podotknout, že smluvní svoboda není absolutní. Odchylná úprava je možná pouze, pokud ji zákoník práce výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj nelze odchýlit.⁹ Zároveň je možné jedině takové odchýlení, které bude pro zaměstnance pouze výhodnější. Lze si tak sjednat (případně stanovit) širší rozsah volna

⁵ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 477.

⁶ DANDOVÁ, Eva. *Zákoník práce po novele v otázkách a odpovědích*. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2001, s. 156-157.

⁷ Například § 41 odst. 1 z. č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, § 184 z.č. 561/2004 Sb., školský zákon, § 130 odst. 4 z.č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích

⁸ JAKUBKA, Jaroslav. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezů Ústavního soudu. *Práce a mzda*, 2008, č. 10, s. 32.

⁹ § 4b odst. 1 ZP

při vzniku zákonné překážky v práci, další situace, které se za překážky v práci považují. Dále lze v případech, kdy to zákon připouští, poskytovat náhradu mzdy nad rámec zákonné úpravy a nakonec je možná konkretizace dalších podmínek posuzování překážek v práci, zejména způsob prokazování jejich existence.¹⁰ Zároveň by zaměstnavatel měl dbát na to, aby úprava nebyla k jiným jeho zaměstnancům diskriminační.¹¹

Podstatným znakem překážek v práci je, že musí zasahovat do pracovní doby. Z tohoto důvodu je úprava překážek v práci stanovena poněkud odlišně pro zaměstnance, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.¹² Na tyto zaměstnance se nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, s výjimkou svatby, úmrtí rodinného příslušníka a přestěhování v zájmu zaměstnavatele. V případě poskytování náhrady mzdy či platu po dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance je zaměstnavatel pro tento účel povinen rozvrhnout pracovní dobu do směn.

2.3 Třídění překážek v práci

Překážky v práci můžeme dělit podle několika hledisek. V první řadě můžeme vycházet z dělení dle subjektů, na jejichž straně překážky nastávají, na překážky v práci na straně zaměstnance a na překážky v práci na straně zaměstnavatele, dále možno kategorizovat dle obsahu, nebo můžeme také říci dle důvodu.¹³ Neměli bychom opomenout pro zaměstnance zřejmě nejzajímavější členění, a to na překážky v práci placené a neplacené, respektive překážky v práci, při kterých se poskytuje volno s náhradou mzdy a překážky v práci, při kterých se poskytuje volno bez náhrady mzdy.

V odborné literatuře se rovněž objevuje členění různých případů suspenze pracovního závazku podle toho, zda je právní úprava povoluje nebo zakazuje, na suspenze legální a nelegální. Existují rovněž právní názory¹⁴, které zařazují mezi překážky v práci též situace, které jsou obsahově překážkám v práci velmi blízké, nicméně zákoník práce je mezi překážky v práci nezařazuje. Jedná se zejména o přestávku v práci na jídlo a oddech, dovolenou a

¹⁰ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 480.

¹¹ § 16 odst. 1,2 ZP

¹² § 317 ZP

¹³ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, str. 139.

¹⁴ KAHLE, Bohuslav, STÝBLO, Jiří. *Praktická personalistika*. Praha: Pragoeduca, 1994, s. 109.

přestávky na kojení. S těmito názory se neztotožňuji, neboť uvedené situace navzdory jisté podobnosti nesplňují výše uvedené definiční znaky překážek v práci.

Za nejdůležitější pro svou diplomovou práci považuji dělení, že kterého vychází zákoník práce, který člení překážky v práci na:

a) překážky v práci na straně zaměstnance, mezi něž patří:

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

b) překážky v práci na straně zaměstnavatele, které dále člení na:

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

Tyto subkategorie jsou ještě dále členěny a konkretizovány. Ve své diplomové práci se zaměřím na překážky v práci na straně zaměstnance, konkrétně na důležité osobní překážky v práci.

3. Překážky v práci na straně zaměstnance

O překážku v práci na straně zaměstnance se jedná v tom případě, pokud zaměstnanec nemůže konat práci podle pracovní smlouvy a současně lze příčiny nemožnosti konat práci spatřovat na straně zaměstnance. Překážka v práci je právní skutečnost, a jako taková vyvolává právní následky. Při vzniku překážky na straně zaměstnance se jedná především o právo nekonat práci a z toho vyplývající dočasný zánik práva na mzdu v odpovídajícím rozsahu, neboť mzda se podle koncepce naší právní úpravy vyplácí pouze za vykonanou práci. Zaměstnanec nicméně nezůstává při překážkách v práci bez finančního zajištění, ve stanovených případech mu vzniká právo na tzv. náhradu mzdy od zaměstnavatele nebo jinou formu hmotného zajištění z vnějšího zdroje. Společným rysem všech překážek na straně zaměstnance je povinnost zaměstnavatele nepřítomnost nebo nekonání práce zaměstnancem omluvit.¹⁵

Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, má zákonnou povinnost včas zaměstnavatele požádat o poskytnutí pracovního volna, jinak jej musí uvědomit o překážce a předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahy. Překážku v práci, konkrétně její existenci a dobu trvání, musí zaměstnanec zaměstnavateli také prokázat; za tímto účelem zákoník práce ukládá třetím osobám povinnost poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost.¹⁶ Existence překážky se prokazuje nejrůznějšími způsoby závisujícími na charakteru překážky, například potvrzením ošetřujícího lékaře, soudu, správního úřadu, obecního úřadu, nebo matriky. V některých případech lze překážku prokázat i pomocí čestného prohlášení zaměstnance, záleží však na zaměstnavateli, zda prohlášení uzná.¹⁷

Je – li podle zvláštního právního předpisu zaměstnanec uvolněn pro překážku v práci z důvodu obecného zájmu, je právnická nebo fyzická osoba, pro kterou byl zaměstnanec činný, popř. z jejíhož podnětu byl uvolněn, povinna uhradit uvolňujícímu zaměstnavateli náhradu mzdy nebo platu, která byla zaměstnanci poskytnuta, pokud se s touto osobou nedohodl na upuštění od náhrady.¹⁸

¹⁵ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 477.

¹⁶ § 206 ZP

¹⁷ GALVAS, Milan. *Pracovní právo: zákon, komentáře, vzory, judikatura*. 1. Vydání. Brno: CP Books, 2005, s. 80.

¹⁸ § 206 odst. 3 ZP

3.1 Důležité osobní překážky v práci

Důležité osobní překážky v práci jsou takové okolnosti, které spočívají v osobních poměrech zaměstnance a objektivně mu znemožňují výkon práce. Zákoník práce je taxativně vyjmenovává v § 191 a jsou jimi:

- dočasná pracovní neschopnost a karanténa
- mateřská a rodičovská dovolená
- ošetřování dítěte mladšího než deset let nebo jiného člena domácnosti v případech stanovených § 39 ZNP
- péče o dítě mladší než deset let z důvodů stanovených § 39 ZNP, nebo z důvodů, kdy se fyzická osoba, které o dítě jiná pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat

Jde o tradiční typy překážek v práci, pro něž je charakteristické, že při nich zaměstnanec nežadá o pracovní volno, neboť samotná jejich existence prokázaná zaměstnancem zaměstnavateli zakládá povinnost zaměstnavatele omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci. Výjimkou je rodičovská dovolená, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci na žádost.

Podle judikatury Nejvyššího soudu¹⁹ tato povinnost platí pro zaměstnavatele i v případě, že zaměstnanec uvědomí zaměstnavatele o důležité osobní překážce v práci a prokáže její existenci, včetně doby jejího trvání, až dodatečně po jejím skončení. Rozhodující je zde existence překážky v práci a její trvání. Proto nemůže být nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu trvání prokázané překážky v práci hodnocena zaměstnavatelem jako neomluvená a nemůže představovat porušení pracovní kázně.

Dalším typickým atributem je, že při důležitých osobních překážkách v práci nenáleží²⁰ náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele, nýbrž za podmínek stanovených zvláštními právními předpisy dávky nemocenského pojištění, popřípadě státní sociální podpory.

Zákoník práce v ustanovení § 199 počítá i s jinými důležitými osobními překážkami v práci než těmi, které jsou uvedeny v ustanovení § 191 zákoníku práce. Okruh těchto jiných důležitých osobních překážek v práci, rozsah pracovního volna a případy, ve kterých se

¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4200/2009.

²⁰ S výjimkou úpravy dočasné pracovní neschopnosti, viz níže

poskytuje náhrada mzdy nebo platu, upravuje příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

3.1.1 Dočasná pracovní neschopnost

Dočasná pracovní neschopnost jakožto důležitá osobní překážka v práci je upravena zákoníkem práce v ustanoveních § 192 – 194. Jedná se zřejmě o nejčastěji se vyskytující překážku v práci, která znemožňuje zaměstnanci konat práci, ať již na kratší či delší dobu. Dle § 191 ZP je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů²¹ a po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu.^{22 23}

Definici pojmu dočasná pracovní neschopnost však nenalezneme v zákoníku práce, ale v zákoně o nemocenském pojištění, který ji specifikuje jako stav, který pro poruchu zdraví (nebo jiné důvody uvedené v tomto zákoně) neumožňuje pojištěnci vykonávat dosavadní pojištěnou činnost, a trvá-li porucha zdraví déle než 180 kalendářních dní, i jinou než dosavadní pojištěnou činnost.²⁴ Rozhodnutí o tom, zda je či není zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným je samozřejmě v kompetenci ošetřujícího lékaře, nikoli zaměstnavatele či zaměstnance.²⁵

Předmětná ustanovení § 192 a násl. prošla dynamickým vývojem, byla opakovaně měněna jak před nabytím účinnosti, tak po něm.²⁶ Dle aktuálního znění zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy nebo platu ve dnech podle věty druhé a ve výši podle odstavce 2, pokud ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnanec splňuje podmínky nároku

²¹ V současné době se jedná o zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

²² Jedná se o zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

²³ Karanténou dle § 2 odst. 6 písm. a) výše uvedeného zákona se rozumí oddělení zdravé fyzické osoby, která byla během inkubační doby ve styku s infekčním onemocněním nebo pobývala v ohnisku nákazy, od ostatních fyzických osob a lékařské vyšetřování takové fyzické osoby s cílem zabránit přenosu infekčního onemocnění v období, kdy by se toto onemocnění mohlo šířit. K vymezení karantény pak § 347 odst. 4 ZP dodává, že pro účely ZP se karanténou rozumějí též izolace a mimořádná opatření při epidemii a nebezpečí jejího vzniku podle zákona o ochraně veřejného zdraví, jde-li o zákaz nebo omezení styku skupin fyzických osob podezřelých z nákazy s ostatními fyzickými osobami a o zákaz nebo nařízení další určité činnosti k likvidaci epidemie nebo nebezpečí jejího vzniku (dle z. č. 258/2000 Sb.), brání-li tomu tyto zákazy, omezení nebo nařízení zaměstnanci ve výkonu práce.

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

²⁵ Tamtéž § 57

²⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 542.

na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění. Podle věty druhé téhož ustanovení pak zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti²⁷, nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn, jedná se o tzv. karenční dobu. To znamená, že za 25. (a další) neodpracovanou hodinu bude zaměstnanci již náležet náhrada mzdy či platu, i když se bude jednat o náhradu mzdy za dobu, kterou nemohl odpracovat ve třetím dnu dočasné pracovní neschopnosti (tedy v jeho třetí směně).²⁸ Zavedením limitace trvání karenční doby prvními 24 neodpracovanými hodinami zákonem č. 326/2009 Sb. byla odstraněna kritizovaná neodůvodněná nerovnost mezi zaměstnanci v pravidelných osmihodinových směnách na jedné straně a zaměstnanci v delších směnách zpravidla při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, u nichž třídní karenční doba představovala vyšší počet hodin, za něž nepřísluší náhrada mzdy nebo platu. Naopak zaměstnanců s osmihodinovými nebo kratšími než osmihodinovými směnami se úprava nedotkla a jejich karenční doba nadále trvá první tři pracovní dny dočasné pracovní neschopnosti.²⁹

Institutem, který již po několik let vzbuzuje vášnivé diskuse, je již výše uvedená karenční doba. Z recentní judikatury Ústavního soudu vyplývá, že zákonné zakotvení třídní karenční doby spojené současně s osvobozením zaměstnanců od povinnosti platit pojistné na nemocenské pojištění a na státní politiku zaměstnanosti, není protiústavním omezením práva na hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci garantovaného ustanovením čl. 30 odst. 1 Listiny.³⁰ Ústavní soud rozhodl koncem dubna 2012 o zamítnutí návrhu na zrušení třídní karenční doby. Navrhovatelé argumentovali mimo jiné rozporem s právem občana na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci podle čl. 30 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Při rozhodování bylo posuzováno, zda zákonná úprava sleduje legitimní cíl, tedy zda není svévolným zásadním snížením celkového standardu základních práv.

Při posuzování legitimacy sledovaného cíle se ÚS mimo jiné zabýval smyslem a podstatou práva na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci ve smyslu ustanovení čl. 30 odst. 1 Listiny. Ústavní soud uvádí, že: „*V obecné rovině je podstatou a smyslem tohoto práva zajištění určitého minimálního hmotného standardu postačujícího*

²⁷ Vztahuje se pouze na náhradu mzdy nebo platu při DPN, v případě karantény tedy náhrada mzdy nebo platu přísluší již od prvního dne.

²⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 332.

²⁹ JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce*. 6. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 316.

³⁰ nález Ústavního soudu ze dne 24. 4. 2012, sp. zn. Pl. ÚS 54/10

*k vedení důstojného života v případech, v nichž zaměstnanec není způsobilý obstarávat si v důsledku nemoci obživu vlastní prací. Povinnost státu zajistit tento standard nelze však z ústavního pohledu vnímat jako povinnost poskytovat jednotlivcům sociální plnění v nejvyšší možné (ekonomicky udržitelné) míře, nýbrž pouze jako povinnost zajistit, aby výše, frekvence a povaha těchto plnění zajistila již zmíněný sociální standard“.*³¹ Dále ÚS ve svém odůvodnění uvádí, že třídní výpadek příjmů sice nepochybně představuje jistý zásah do příjmů dotčených osob, avšak nejde (i s ohledem na další garance obsažené v právu sociálního zabezpečení) o takový zásah, který by nemocným osobám okamžitě znemožnil dosažení hmotného standardu postačujícího k vedení důstojného života. ÚS hovoří o tom, že taková úprava nemá charakter rdousícího efektu a dočasně nemocné nevystavuje bezvýchodné situaci.

S tímto rozhodnutím musím souhlasit. Přestože úvahy Ústavního soudu považuji za příliš abstraktní a vzdálené běžným lidem a jejich problémům, si nemyslím, že by daná úprava byla v rozporu s právy zaručenými Listinou. Opravdu není přímou cestou na samé sociální dno. Přesto jsem však přesvědčena, že tato právní úprava není správná.

Plně se ztotožňuji s názorem navrhovatelů ve výše specifikované věci a to v tom, že karenční doba je opatřením, jímž stát a priori paušálně dočasně vylučuje z ochrany před rizikem nemoci jako sociální události veškeré občany, tedy včetně těch, u nichž ke vzniku pracovní neschopnosti došlo nikoli jejich zaviněním a kteří dodržují režim osoby práce neschopné.³² Argumentem pro zavedení karenční doby bylo zamezení zneužívání dávek, ale zamysleme se nad tím, co přináší skutečnou ekonomickou újmu zaměstnavateli, případně státu. V případě sezónních nemocí, které čas od času postihnou valnou většinu z nás, je zaměstnanec po týdnu opět schopen nastoupit do práce. Najde-li se ovšem zaměstnanec, který se rozhodne dávky zneužívat, rozhodně neskončí jen u týdne, ale bude se snažit zůstat doma třeba celé měsíce, což už je opravdu zátěží jak pro zaměstnavatele, tak následně pro státní rozpočet. Proto nemohu souhlasit s tím, že by nějaká třídní karenční doba mohla zabránit zneužívání, jediným jejím efektem je neopodstatněné postižení poctivých zaměstnanců. Jako následek se zaměstnanci budou snažit svá onemocnění přecházet, což může dlouhodobě vést k poškození jejich zdraví. Nakonec dojdeme do fáze, kdy už skutečně nebudou schopni pracovat, a budou nuceni dlouhodobě ulehnout na lůžko. Druhou variantou potom je, že si

³¹ JUNKOVÁ, Dagmar. *Ústavní soud zamítl návrh na zrušení 3 denní karenční doby*. [online]. epravo.cz, 31. 5. 2012 [cit. 8. 11. 2012]. Dostupné na < <http://www.epravo.cz/top/clanky/ustavni-soud-zamitl-navrh-na-zruseni-3-denni-karenni-doby-83393.html>>.

³² BUKOVJAN, Petr. *Karenční doba a ústavní pořádek ČR. Práce a mzda*, 2012, č. 6, str. 46.

zaměstnanec vezme dovolenou, což sice nikomu výrazně neškodí, ale účel tohoto institutu je samozřejmě odlišný. Ze statistik sice vyplývá, že od zavedení institutu karenční doby došlo k markantnímu poklesu krátkodobých nemocí a i ke snížení vysoké míry pracovní neschopnosti,³³ nikdo si však nechce připustit, že by to mohlo být způsobeno něčím jiným, než upuštěním od zneužívání dávek.

Stávající právní úprava pro mne znamená házení poctivých zaměstnanců do jednoho pytle s těmi nepoctivými. De lege ferenda bych proto navrhovala zrušení karenční doby a zaměření se spíše na kontrolu dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance, přičemž bych se nejvíce věnovala sledování zaměstnanců, kteří jsou dočasně práce neschopni dlouhodobě či opakovaně během krátkých intervalů.

Na odstavce druhý § 192, který zavádí karenční dobu, navazuje odstavce třetí, podle kterého může zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu zaměstnanci přiznat i za první tři pracovní dny DPN nebo nad výši určenou podle odstavce druhého věty první, a to dohodou (smlouvou) nebo vnitřním předpisem, avšak jen tak, že tato náhrada připadající za jednu hodinu nepřevyší průměrný hrubý hodinový výdělek zaměstnance. Tímto omezením se zdůrazňuje logická zásada, že jde-li o náhradu ušlé mzdy nebo platu, nemůže být tato náhrada nikdy vyšší než zaměstnancem dosažený průměrný výdělek.³⁴ Toto ustanovení je možnou obranou proti nepříznivému vlivu karenční doby na zaměstnance, ale bohužel se obávám toho, že málokterý zaměstnavatel bude tak velkorysý a využije této možnosti, kterou mu zákoník práce nabízí.

Počínaje 15. dnem a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 počínaje 22. dnem trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény je zaměstnanec zabezpečen již dávkou nemocenského pojištění.³⁵ Zde si můžeme povšimnout velmi úzké vazby pracovního práva na právo sociálního zabezpečení, které se z pracovního práva vydělilo. Prvních 14 (resp. 21) dnů trvání DPN nese odpovědnost za zabezpečení zaměstnance zaměstnavatel a po uplynutí této doby jsou zaměstnanci poskytovány dávky nemocenského pojištění (samozřejmě splňuje-li podmínky zákona o nemocenském pojištění), což je jeden ze subsystemů práva sociálního zabezpečení. Takže na úpravě jednoho institutu se tu podílí dvě právní odvětví.

³³ HORÁKOVÁ, Dagmar. *Zrušení tzv. karenční lhůty při pracovní neschopnosti – ano či ne?* [online]. epravo.cz, 21. 4. 2010 [cit. 8. 11. 2012]. Dostupné na < <http://www.epravo.cz/top/clanky/zruseni-tzv-karencni-lhuty-pri-pracovni-neschopnosti-ano-ci-ne-61236.html> >.

³⁴ JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce*. 6. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 318.

³⁵ § 23 zákona č. 187/2006, o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Z judikatury Nejvyššího soudu vyplývá, že zaměstnanec, který osobně vykonává podle pokynů zaměstnavatele na pracovišti v místě sjednaném pracovní smlouvou ve stanovené pracovní době práce podle pracovní smlouvy v době, přestože byl uznán dočasně práce neschopným, má nárok na mzdu, a nikoliv na nemocenské.³⁶

Ustanovení § 192 odst. 1 ZP vylučuje souběh poskytování náhrady mzdy, a to dvojnásobným způsobem. Vznikne-li zaměstnanci v době dočasné pracovní neschopnosti (karantény) právo na náhradu mzdy při těchto překážkách, nepřísluší mu současně náhrady mzdy nebo platu z důvodu jiné překážky v práci. Stejně tak je vyloučen souběh, pokud by v období prvních 14 (resp. 21) kalendářních dnů trvání DPN (karantény) mělo zaměstnanci náležet nemocenské nebo peněžité pomoci v mateřství.

Na rozdíl od nemocenského, které se poskytuje za kalendářní dny, bude v období prvních 14 (resp. 21) dnů trvání DPN dle ZP zaměstnanci náležet náhrada mzdy jen za dny, které jsou jeho pracovními dny, tedy za dny, na které mu byly nařizeny směny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo (je-li odměňován platem) se mu plat nekrátí. Vznikla-li DPN ode dne, v němž má zaměstnanec směnu již odpracovanou, počíná období 14 (resp. 21) kalendářních dnů DPN pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu následujícím kalendářním dnem. Poskytování náhrady mzdy a nemocenského jednou za pracovní dny a jednou za dny kalendářní dle mého názoru postrádá smysl. Do budoucna bych navrhovala sjednocení těchto úprav vzhledem k tomu, že je to pro zaměstnance, a nejen pro něj, nepřehledné a těžko si sám spočítá, jaká výše náhrady mzdy a následně nemocenského mu za dobu dočasné pracovní neschopnosti náleží.

Výše náhrady mzdy, která náleží zaměstnanci po dobu DPN za období shora uvedené bude činit 60% (redukovaného) průměrného výdělku.³⁷ Zákoník práce upravuje i situace, kdy musí být náhrada mzdy nebo platu snížena o 50%, a to v těch případech, kdy je podle předpisů o nemocenském pojištění nárok na nemocenské rovněž v poloviční výši.³⁸ Dle § 31 zákona o nemocenském pojištění tomu tak bude v případech, kdy si zaměstnanec přivodí

³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1688/2004

³⁷ § 192 odst. 2 ZP, dále v tomto ustanovení nalezneme způsob výpočtu náhrady mzdy nebo platu při DPN. Pro účely stanovení náhrady mzdy nebo platu se zjištěný průměrný výdělek upraví obdobným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského z nemocenského pojištění, s tím, že pro účely této úpravy se příslušná redukční hranice stanovená pro účely nemocenského pojištění vynásobí koeficientem 0,175 a poté zaokrouhlí na haléře směrem nahoru. Má-li zaměstnanec za pracovní den, v němž mu vzniklo nebo zaniklo právo na náhradu mzdy nebo platu podle odstavce 1, také právo na mzdu nebo plat za část pracovní doby, přísluší mu za tento den jen poměrný díl náhrady mzdy nebo platu připadající na tu část pracovní doby, za kterou mu nenáleží mzda nebo plat.

³⁸ § 192 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

DPN zaviněnou účastí ve rvačce³⁹, jako bezprostřední následek své opilosti, zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek, nebo při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku.

Vzhledem k tomu, že po dobu prvních 14 (resp. 21) dnů trvání DPN (kromě prvních tří dnů, jak je uvedeno výše) poskytuje náhradu mzdy zaměstnavatel, umožňuje mu zákoník práce také kontrolovat, zda zaměstnanec dodržuje stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce.⁴⁰ Zákoník práce výslovně uvádí konkrétní povinnosti, které je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, a to povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, které upravuje zákon o nemocenském pojištění v § 56 odst. 2 písm. b), a zaměstnanec je povinen umožnit zaměstnavateli kontrolu dodržování těchto svých povinností. Je však vyloučeno, aby se zaměstnavatel zabýval léčebným režimem zaměstnance, taková činnost by byla mimo jeho kompetence.⁴¹

Zaměstnavatel je dále oprávněn požádat ošetřujícího lékaře, který stanovil zaměstnanci režim dočasně práce neschopného pojištěnce, o sdělení tohoto režimu v rozsahu, který je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, a o zhodnocení zaměstnavatelem zjištěných případů porušení tohoto režimu.⁴²

Zjistí-li zaměstnavatel při kontrole porušení některé z výše uvedených povinností, má povinnost vyhotovit o kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, které znamenají porušení tohoto režimu. Stejnopis tohoto záznamu je zaměstnavatel povinen doručit zaměstnanci, který tento režim porušil, okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti⁴³ a ošetřujícímu lékaři dočasně práce neschopného zaměstnance.⁴⁴

Kontrolu dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance nemusí zaměstnavatel provádět sám. Zákon o nemocenském pojištění mu umožňuje u příslušné okresní správy sociálního zabezpečení podat podnět ke kontrole důvodnosti trvání dočasné

³⁹ Rvačkou zákon o nemocenském pojištění rozumí vzájemné napadení či fyzický střet dvou nebo více osob, nejde-li o sebeobranu nebo pomoc napadenému, pokud se nejedná o spáchání úmyslného TČ nebo úmyslně zaviněného přestupku.

⁴⁰ ÉRENYI, Tereza a kol. *Základy pracovního práva*. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2009, s. 97.

⁴¹ ŠUBRT, Bořivoj. Náhrada mzdy v době první 3 týdnů dočasné pracovní neschopnosti a karantény v roce 2012. *Práce a mzda*, 2011, č. 12, s. 44.

⁴² § 192 odst. 6 ZP

⁴³ Příslušnost okresní správy sociálního zabezpečení se určuje podle zákona o nemocenském pojištění.

⁴⁴ § 192 odst. 6 ZP

pracovní neschopnosti a ke kontrole dodržování režimu jeho dočasně práce neschopného zaměstnance.⁴⁵

Jako sankci za porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance umožňuje zákoník práce zaměstnavateli, aby zaměstnanci v takovém případě náhradu mzdy snížil nebo neposkytl. Náhrada mzdy nebo platu nesmí být snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. h).⁴⁶ Jedná se o nový výpovědní důvod, který s sebou přinesla novela zákoníku práce účinná od 1. 1. 2012. Zaměstnavatel je podle § 52 písm. h) ZP oprávněn dát zaměstnanci výpověď, poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a. Onou jinou povinností je právě dodržování stanoveného režimu dočasně práce neschopného pojištěnce v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů, pokud jde o povinnost zdržovat se v době DPN v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění. Zákon zde tedy opět zakazuje souběh, a to souběh postihu zaměstnance za porušení režimu DPN. Poruší-li skutečně zaměstnanec režim DPN zaměstnance zvlášť hrubým způsobem a zaměstnavatel se rozhodne dát mu z tohoto titulu výpověď, musí tak učinit ve lhůtě stanovené zákoníkem práce. Výpověď bude moci zaměstnavatel zaměstnanci dát jen ve lhůtě 1 měsíce ode dne, kdy se o porušení režimu zaměstnancem dověděl (subjektivní lhůta), nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl (lhůta objektivní). Stane-li se v průběhu 1 měsíce toto jednání zaměstnance předmětem šetření jiného orgánu (zejména příslušné správy sociálního zabezpečení nebo Policie ČR), bude moci dát zaměstnavatel výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se dověděl o výsledku tohoto šetření.⁴⁷ Objektivní lhůta však nesmí být překročena ani v tomto případě. V těchto lhůtách musí zaměstnavatel výpověď i doručit. Tzv. velkou novelou zákoníku práce bylo změněno ustanovení § 54 písm. d), které nově pro tento účel vylučuje zákaz výpovědi. Účel této změny se projeví tehdy, pokud by DPN zaměstnance stále pokračovala. Zaměstnavatel tak bude moci dát výpověď i v této době, avšak s výjimkou těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnance nebo zaměstnankyně čerpající rodičovskou dovolenou.

Zásadní otázkou bude, co vše bude spadat pod porušení režimu DPN zaměstnance zvlášť hrubým způsobem. Odpověď nám již v brzké době poskytne soudní judikatura. Dle

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

⁴⁶ § 192 odst. 5 ZP

⁴⁷ § 57 ZP

názorů odborné veřejnosti se dá očekávat, že přístup soudů bude obdobný, jako je tomu u porušení „pracovní kázně“. Nepůjde tedy o případy, kdy si zaměstnanec šel nakoupit potraviny, ačkoliv neměl vycházky, ale o mimořádně závažné jednání, jako je tomu například při zneužití pracovní neschopnosti k takovým aktivitám, jako je podnikání (tzv. melouchy) či rekreace.⁴⁸

Tuto novelu, která znamená posílení postavení zaměstnavatele, považuji za přínosnou. Vědomí možnosti výpovědi by mohlo zaměstnance odradit od porušování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance, protože to už je skutečně závažná sankce. Na druhou stranu mám obavy, aby se tato úprava nestala nástrojem zaměstnavatele pro zbavování se nepohodlných zaměstnanců, k ukončení pracovního poměru výpovědí by mělo docházet skutečně až při porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance zvláště hrubým způsobem.

Náhrada mzdy nebo platu přísluší na základě týchž dokumentů (tiskopisů vydávaných Českou správou sociálního zabezpečení), které slouží k uplatnění nároků v nemocenském pojištění. Jedná se především o potvrzení o trvání DPN nebo rozhodnutí o jejím ukončení. Není-li dočasná pracovní neschopnost ukončena v rámci období prvních 21 kalendářních dnů jejího trvání, je ošetřující lékař povinen vždy k poslednímu dni tohoto období vydat zaměstnanci potvrzení o trvání této pracovní neschopnosti, obdobně to platí i pro případ karantény. Náhrada musí být vyplacena v obvyklých výplatních termínech po předložení uvedených dokladů zaměstnancem. Zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost určit, dokdy nejpozději před výplatním termínem musí být zaměstnavateli zaměstnancem předloženy potřebné doklady, aby náhrada mzdy nebo platu mohla být v tomto výplatním termínu vyplacena.⁴⁹

Řádné a včasné neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu zaměstnavatelem je přestupkem fyzické osoby a správním deliktem osoby, za něž lze uložit zaměstnavateli pokutu.⁵⁰ Současně může být důvodem i pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance s právem na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného měsíčního výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

Vše, co bylo uvedeno o náhradě mzdy nebo platu, platí i pro náhradu odměny z dohod, která přísluší v období prvních 14 (resp. 21) kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti

⁴⁸ ŠUBRT, Bořivoj. Náhrada mzdy v době první 3 týdnů dočasné pracovní neschopnosti a karantény v roce 2012. *Práce a mzda*, 2011, č. 12, s. 44. 2012, práce a mzda, 2011, číslo 12, str. 44

⁴⁹ JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce*. 6. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 320.

⁵⁰ Na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

nebo karantény zaměstnanci, který pro zaměstnavatele pracuje na základě dohody o pracovní činnosti a nově také na základě dohody o provedení práce.⁵¹ Vzhledem k tomu, že podle § 74 odst. 2 zákoníku práce není zaměstnavatel povinen v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr rozvrhnout pracovní dobu, stanoví § 194, že pro účely poskytování náhrady odměny z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti platí pro zaměstnance zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit.

3.1.2 Mateřská a rodičovská dovolená

Těhotenství, porod a mateřství jsou důležitými sociálními událostmi, při nichž žena potřebuje intenzivní pomoc společnosti. Tato pomoc se poskytuje v různých podobách a formách. Jedná se jednak o zdravotní péči – předporodní a poporodní péče, lékařská péče související s porodem. U zaměstnaných žen dále spočívá tato pomoc v osvobození od plnění pracovních povinností a v poskytování hmotného zabezpečení během tohoto období.⁵²

Právo týkající se ochrany těhotných žen je zakotveno v Listině základních práv a svobod v čl. 32 odst. 2: „Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající zdravotní podmínky.“ S tímto ustanovením úzce souvisí čl. 6 odst. 1 věta druhá Listiny: „Lidský život je hoděn ochrany již před narozením.“

Ochrana těchto žen v souvislosti s účastí v pracovním procesu se konkrétně projevuje v několika institutech, jedná se například o ochranu před výpovědí a okamžitým zrušením pracovního poměru, zákaz výkonu určitých prací, zákaz práce přesčas, nárok na úpravu pracovní doby a zejména se jedná o institut mateřské dovolené.

Mateřskou dovolenou upravuje zákoník práce jako důležitou osobní překážku v práci v § 195 an.. V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů bez náhrady mzdy. Porodila-li žena zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Délka mateřské dovolené tak v obou případech koresponduje s délkou podpůrné doby pro peněžitou pomoc v mateřství podle předpisů o nemocenském pojištění.⁵³ Mateřská dovolená se vztahuje pouze na zaměstnankyně, tedy na ženy. Je to dáno biologickými faktory, neboť pouze žena je

⁵¹ § 194 ZP

⁵² HALÍŘOVÁ, Gabriela. Nástup na mateřskou dovolenou - právo nebo povinnost. *Právní fórum*, 2011, č. 10, s. 441.

⁵³ § 33 zákona o nemocenském pojištění

schopna donosit a porodit dítě. Tuto úpravu nelze ztotožňovat s úpravou peněžitě pomoci v mateřství, což je dávka sociálního zabezpečení, konkrétně nemocenského pojištění, kterou dle § 32 zákona o nemocenském pojištění může v určitých situacích pobírat i muž.

Zákoník práce přesně stanoví rozmezí, kdy žena může na mateřskou dovolenou nastoupit. Zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.⁵⁴ Rozhodujícím okamžikem je tedy den porodu, který stanoví na základě vyšetření ženin ošetřující odborný lékař. Zde si můžeme povšimnout významného postavení lékaře jakožto medicínského prvku v právu. Poté je již zcela na rozhodnutí ženy, který den v uvedeném časovém ohraničení k nástupu a počátku čerpání mateřské dovolené zvolí a označí jej jako den nástupu na předepsaném tiskopise, jenž vystavuje ošetřující lékař, a který slouží k uplatnění nároku na mateřskou dovolenou a současně nároku na peněžitou pomoc v mateřství.⁵⁵

Nastane-li situace, že zaměstnankyně vyčerpá z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší jí mateřská dovolená v plném rozsahu, nezkracuje se. Je to logické, neboť přesný okamžik porodu záleží na mnoha fyziologických faktorech, přičemž všechny nelze dopředu s jistotou předpokládat. Z tohoto důvodu by bylo nespravedlivé délku mateřské dovolené zkracovat. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů z jiného důvodu, přísluší jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň 2 nebo více dětí.⁵⁶ Zde zákoník práce zohledňuje případy, kdy se žena z jakéhokoliv důvodu rozhodne pokračovat ve výkonu práce. Takovému rozhodnutí by měla předcházet zralá úvaha, při které žena zváží, zda pokračováním ve výkonu práce neohrožuje zdraví své nebo svého nenarozeného dítěte, přičemž samozřejmě bude záležet na povaze vykonávané práce.

Pracovní právo počítá v § 195 odst. 4 ZP i se situací, kdy se dítě bohužel narodí mrtvé. V takovém případě náleží zaměstnankyni mateřská dovolená v délce 14 týdnů, která činí šest až osm týdnů před porodem a minimálně šest týdnů po porodu. Přestože se jedná o výrazné zkrácení délky mateřské dovolené, myslím, že taková doba postačuje k zotavení ženy po stránce fyzické i psychické. Bude-li tato doba nedostačující, může žena po dohodě s ošetřujícím lékařem, pokračovat v zotavování v rámci dočasné pracovní neschopnosti.

⁵⁴ § 195 odst. 2 ZP

⁵⁵ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Nástup na mateřskou dovolenou - právo nebo povinnost. *Právní fórum*, 2011, č. 10, s. 441.

⁵⁶ § 195 odst. 3 ZP

Za minimální rozsah mateřské dovolené obecně považujeme pracovní volno o rozsahu 12 týdnů, a to na základě konvence Mezinárodní organizace práce č. 102 a 103 z roku 1952 o minimálních normách sociálního zabezpečení a ochraně mateřství. Česká úprava je poněkud přísnější a stanoví, že mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu. Zákoník práce tak v § 195 odst. 5 tedy stanovuje generální zákaz práce žen v šestinedělí. Vzhledem k tomu, že těhotenství a porod jsou velkým zásahem do organismu ženy, je nutno ponechat jí alespoň určitou minimální dobu k regeneraci a rovněž ke ztotožnění se s mateřskou rolí. V praxi se stále častěji objevují případy, kdy zaměstnankyně nehodlá vyčerpat mateřskou dovolenou v celém zákonem stanoveném rozsahu a chce nastoupit do zaměstnání dříve, což samozřejmě učinit může, ale jen při dodržení výše uvedených minimálních limitů. Zde nachází své uplatnění nejvýznamnější funkce pracovního práva, a to funkce ochranná. Pracovní právo tak chrání ženu, i kdyby to mělo být proti její vůli.

Po dobu mateřské dovolené nemá žena nárok na mzdu, ale při splnění podmínek stanovených zákonem o nemocenském pojištění má nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Jedná se o obligatorní dávku nemocenského pojištění, jejímž účelem je hmotné zabezpečení žen, které z důvodu pokročilého těhotenství, porodu a péče a narozené dítě nemohou pracovat, a nemají proto nárok na mzdu.

Hmotné zabezpečení žen po dobu mateřské dovolené se tedy poskytuje z prostředků nemocenského pojištění. Podobně je tomu i ve většině vyspělých zemí světa, kde jsou ženy zabezpečovány z celospolečenských fondů. Podniky tak nemusí nést rozsáhlé sociální náklady poskytované bezekvivalentně, tedy nikoli za vykonanou práci, a nebrání se z tohoto důvodu přijímání mladých žen do práce.⁵⁷

Po dobu mateřské dovolené je zaměstnankyni zákoníkem práce v § 53 až 55 poskytnuta ochrana proti rozvázání pracovního poměru. Nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené do práce, je zaměstnavatel na základě § 47 ZP povinen zařadit ji na její původní práci a pracoviště. Pokud toto není možné proto, že původní práce odpadla nebo bylo zrušeno její pracoviště, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnankyni k výkonu práce podle pracovní smlouvy – tj. na druh práce odpovídající druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě a na místo výkonu práce, tedy sjednané pracoviště.

Dále zákoník práce v § 217 ukládá zaměstnavateli povinnost, aby vyhověl žádosti zaměstnankyně o poskytnutí dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na skončení

⁵⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 337.

mateřské dovolené. Naopak je zaměstnavateli zakázáno, aby na dobu, po kterou zaměstnankyně na mateřské dovolené, jí určil čerpání dovolené, protože tím by se mateřská dovolená zkrátila.

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne 3 let.⁵⁸ Nutno podotknout, že je možné i souběžné čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči, bez ohledu na to, jestli pracují u jednoho zaměstnavatele nebo u různých zaměstnavatelů.⁵⁹

Institut rodičovské dovolené byl do zákoníku práce zakotven s účinností od 1. 1. 2001 jeho novelou provedenou zákonem č. 155/2000 Sb. v souladu se směrnicí Rady ES 96/34 EEC o rodičovském volnu⁶⁰, podle této směrnice je právo na rodičovské volno pojímáno jako individuální a nepřenositelné právo každého z rodičů, které umožňuje, aby o dítě pečovala matka, otec nebo oba současně. Stejně právo přiznává směrnice též osobám, které převzaly dítě do své péče. V souladu s tím je rodičovská dovolená v zákoníku práce koncipována tak, aby nárok na pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy mohl vzniknout jak matce, tak i otci dítěte a rovněž fyzickým osobám, které převzaly dítě do své trvalé péče. Institut rodičovské dovolené především nahradil institut další mateřské dovolené.

Úpravu poskytující mužům nárok na rodičovskou dovolenou shledávám jako velmi pozitivní, a to nejen pro muže, kteří by se chtěli plně věnovat své otcovské roli, ale i pro ženy. Vzhledem k tomu, že ženy jsou v dnešní době již velmi emancipované a zastávají mnohdy profese, u nichž by dlouhodobý výpadek z práce mohl mít nepříjemné důsledky, dává pracovní právo rodinám možnost se této situaci přizpůsobit. Dříve, když si matka z profesních důvodů nemohla dovolit zůstat se svým potomkem doma do jeho tří let, muselo dítě nastoupit do předškolního zařízení. V současnosti, kdy může na rodičovskou dovolenou nastoupit otec, je to pro děti mnohem příhodnější, protože výchova v rodině je dle mého názoru nenahraditelná, neboť předškolní zařízení nikdy nemůže, už jen díky množství dětí na jednoho pedagogického pracovníka, poskytnout dítěti takovou péči jako právě rodina.

Právní nárok na poskytnutí rodičovské dovolené podle ustanovení § 196 ZP nepřislouží otci dítěte bez dalšího. Není významné, zda je partner matky dítěte otcem biologickým, ale

⁵⁸ § 196 ZP

⁵⁹ CHLÁDKOVÁ, Alena. Rodičovská dovolená. *Práce a mzda*, 2012, č. 9, s. 14.

⁶⁰ Nahrazena Směrnicí Rady [2010/18/EU](#) ze dne 8. března 2010.

podstatné je, zda zaměstnanec je otcem v právním slova smyslu, ať již na základě právní domněnky stanovené § 51 zákona o rodině, nebo na základě souhlasného prohlášení rodičů před matričním úřadem nebo před soudem (§ 52 a 53 zákona o rodině), anebo jestliže otcovství určil na základě § 54 zákona o rodině soud.⁶¹

O poskytnutí rodičovské dovolené musí zaměstnankyně nebo zaměstnanec zaměstnavatele vždy požádat. Zákoník práce nevyslovuje požadavek písemné formy, může být tedy učiněna písemně i ústně. Z praktických důvodů je samozřejmě lepší zvolit formu písemnou. V žádosti má zaměstnanec či zaměstnankyně určit rozsah čerpání rodičovské dovolené, neboť to má pro obě smluvní strany pracovního poměru praktické důsledky. Nebude-li totiž tento rozsah v žádosti určen, má se za to, že rodičovská dovolená bude čerpána až do uplynutí zákonem stanovené maximální doby jejího trvání, tedy do tří let věku dítěte.⁶² Rozhodne-li se zaměstnanec či zaměstnankyně, že její čerpání ukončí dříve, než bylo v žádosti uvedeno, a nastoupí zpět do zaměstnání, je nezbytné, aby se na této změně se zaměstnavatelem dohodli. Sám zaměstnanec totiž nemůže jednostranně rozhodovat o zkrácení rodičovské dovolené, o kterou požádal a kterou již čerpá. Důvody jsou ryze praktické – zaměstnavatel současně s poskytnutím rodičovské dovolené zajistí výkon práce jinou osobou, a to až do uplynutí překážky v práci, tedy do tří let věku dítěte. A dokud tato jiná osoba vykonává za zaměstnance práci, je zřejmé, že zaměstnavatel pro zaměstnance vracejícího se z rodičovské dovolené práci nemá. V takovém případě je tedy vhodné, aby zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří se chtějí navrátit z rodičovské dovolené dříve, dali zaměstnavateli na vědomí, že jsou ochotni nastoupit do práce, pokud by pro ně zaměstnavatel měl práci podle pracovní smlouvy. V praxi se ovšem pracovní poměr zastupujícího zaměstnance uzavírá na dobu čerpání mateřské/rodičovské dovolené původního zaměstnance, ovšem po novele ZP provedené z. č. 365/2011 Sb. na dobu maximálně tří let.⁶³ Na druhou stranu může zaměstnanec požádat o čerpání další části rodičovské dovolené, přestože původně žádal o rodičovskou dovolenou v kratším rozsahu, a to nejdéle do doby, než dítě dosáhne tří let věku. V takovém případě je zaměstnavatel povinen jeho žádosti vyhovět.⁶⁴

Ačkoliv lze pracovní volno čerpat do tří let věku dítěte, není podmínkou, aby se jednalo o souvislé čerpání, zaměstnankyně nebo zaměstnanec mohou v době do dosažení tří

⁶¹ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3533/2009

⁶² rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. 1. 1996, sp. zn. 13 Co 413/95

⁶³ Viz § 39 odst. 2 ZP

⁶⁴ JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce*. 6. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 323-325.

let věku dítěte opětovně požádat o čerpání rodičovské dovolené a zaměstnavatel má povinnost jim takové čerpání pracovního volna umožnit.⁶⁵

Nástup do práce po skončení rodičovské dovolené není totožný s nástupem do práce po skončení mateřské dovolené. Na základě ustanovení § 47 ZP nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, je zaměstnavatel povinen je zařadit na jejich původní práci a pracoviště. Z uvedeného vyplývá, že pouze po skončení mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnankyni zařadit na původní práci a původní pracoviště. Po skončení rodičovské dovolené není zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnankyni nebo zaměstnance na jejich původní práci a pracoviště, ale zařadí je podle pracovní smlouvy - tedy na takový druh práce a v takovém místě výkonu práce, které si ve smlouvě sjednali, samozřejmě pokud se nedohodnou na změně.⁶⁶

Nastane-li situace, že zaměstnanec nebo zaměstnankyně po skončení rodičovské dovolené nenastoupí do práce jenom proto, že nemají možnost umístit dítě do předškolního zařízení a ani nemohou zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, a současně o tomto problému zaměstnavatele řádně vyrozumí, pak toto jejich jednání, jak vyplývá z judikatury⁶⁷, nemůže být považováno za zaviněné porušení pracovních povinností a tedy ani důvodem k rozvázání pracovního poměru.

Vzhledem k tomu, že po dobu rodičovské dovolené zaměstnanec nebo zaměstnankyně nevykonávají práci, nenáleží jim od zaměstnavatele mzda ani plat, nenáleží jim ale ani náhrada mzdy nebo platu. Pokud splňují podmínky dané zákonem č. 117/1995, o státní sociální podpoře, je jim poskytován rodičovský příspěvek. Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky 220 000 Kč, nejdéle však do 4 let věku tohoto dítěte. Při splnění těchto dvou kritérií a dalších pravidel stanovených zákonem o státní sociální podpoře může rodič zvolit variantu rodičovského příspěvku, která mu nejlépe vyhovuje. Zajímavé je, že nárok na rodičovský příspěvek je tu bez ohledu na výši příjmu rodiny, příjem rodiče není sledován. Při nároku na výplatu rodičovského příspěvku může

⁶⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 547.

⁶⁶ DANDOVÁ, Eva. Návrat po rodičovské dovolené. *Práce a mzda*, 2012, č. 6, s. 21.

⁶⁷ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007

rodič výdělečnou činností zlepšovat sociální situaci rodiny. Nezkoumá se ani nárok na podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci.⁶⁸

V praxi často chybně dochází ke ztotožňování rodičovské dovolené s dobou, po kterou lze podle předpisů o státní sociální podpoře poskytovat rodičovský příspěvek. Rodičovská dovolená ovšem ze zákona končí nejdéle dnem, kdy dítě dosáhne věku tří let, zatímco rodičovský příspěvek lze poskytovat až do čtyř let věku dítěte v závislosti na zvolené variantě výše tohoto příspěvku. Nutno podotknout, že poskytování rodičovského příspěvku zásadně není vázáno na čerpání rodičovské dovolené a naopak. Proto také po dosažení zmíněné věkové hranice tří let dítěte není již zaměstnavatel povinen poskytnout rodiči pracovní volno.

Nechce-li se zaměstnankyně nebo zaměstnanec vrátit do zaměstnání po uplynutí rodičovské dovolené, musí písemně požádat zaměstnavatele o pracovní volno. Zaměstnavatel pak po zvážení celkové situace rozhodne, zda zachová pracovní poměr a poskytne zaměstnankyni či zaměstnanci neplacené volno nebo neposkytne. Jestliže zaměstnavatel umožní čerpání neplaceného volna až do čtyř let věku dítěte, pak by měl se zaměstnankyní nebo zaměstnancem současně domluvit, zda jí nebo jemu zachová dosavadní druh práce vyplývající z pracovní smlouvy, nebo zda sjednají jiný druh práce. Zaměstnankyně nebo zaměstnanec pak mají dvě možnosti: buď akceptovat dohodu se zaměstnavatelem, nebo se vrátit do práce. Pokud zaměstnavatel odmítne rodiči dítěte poskytnout neplacené pracovní volno, má rodič na výběr rovněž dvě možnosti. První možností je nastoupit do práce, tou druhou je rozhodnutí pracovní poměr ukončit.

Zákoník práce poskytuje zaměstnanci či zaměstnankyni na rodičovské dovolené stejnou ochranu proti rozvázání pracovního poměru a po skončení rodičovské dovolené jako zaměstnankyni na mateřské dovolené.

Podle § 198 odst. 1 ZP jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat mateřskou a rodičovskou dovolenou současně. V tomto ustanovení je promítnuta zásada směrnice Rady 96/34 ES, podle které je právo na rodičovské volno pojímáno jako individuální a nepřenosné právo každého z rodičů, které umožňuje, aby o dítě pečovala matka, otec nebo oba současně. Totéž právo je přiznáno i osobám, které převzaly dítě do péče (§ 197 ZP). Proto je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni i zaměstnanci

⁶⁸ JIRKOVÁ, Kateřina. *Rodičovský příspěvek: právní úprava od 1.12.2012*. [online]. Integrovaný portál MPSV, 1. 12. 2012 [cit. 1. 3. 2013]. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp>.

za podmínek stanovených v § 195 až 197 ZP mateřskou a rodičovskou dovolenou v rozsahu a v době, o které požádají.⁶⁹

Ve druhém odstavci téhož ustanovení jsou vymezeny případy, kdy se mateřská a rodičovská dovolená přerušuje. A to tehdy, bylo-li dítě ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce. Přerušování tedy není automatické, nastává pouze v případě, že se rodič rozhodne nastoupit do práce. Nevyčerpaná část mateřské či rodičovské dovolené přísluší ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.

Jestliže se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane starat o dítě a dítě bylo z tohoto důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, nepřísluší mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují. Stejně je tomu u zaměstnankyně či zaměstnance, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů.⁷⁰ Na rozdíl od předchozího odstavce zde mateřská nebo rodičovská dovolená nepřísluší bez ohledu na to, zda zaměstnankyně nebo zaměstnanec má či nemá v úmyslu nastoupit do práce. Po dobu, po kterou nepečují rodiče o dítě, které bylo umístěno do náhradní péče, nejsou na mateřské nebo rodičovské dovolené. Pokud by zaměstnankyně nebo zaměstnanec nenastoupili do práce, nešlo by již o omluvenou nepřítomnost v práci, protože mateřská nebo rodičovská dovolená v této době netrvá přímo ze zákona. Po tuto dobu tedy není zaměstnankyně nebo zaměstnanec chráněn proti skončení pracovního poměru podle § 53 až 55 ZP.⁷¹

Odstavec čtvrtý § 198 stanovuje postup při úmrtí dítěte. Jestliže dítě zemře v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, přísluší mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu dvou týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo jednoho roku věku. Podle mého názoru je omezení jedním rokem věku dítěte zbytečně přísné. De lege ferenda bych navrhovala další dvou týdnů mateřskou nebo rodičovskou dovolenou alespoň do tří let věku dítěte. Vzhledem k tomu, že smrt dítěte je pro jeho rodiče mimořádně závažným zásahem, mělo by jim pracovní právo poskytovat větší ochranu. De lege lata je v případě úmrtí dítěte staršího jednoho roku pouze nárok na dva dny pracovního volna a na další den k účasti

⁶⁹ KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. 1. vydání. Praha: Leges, 2012, s. 676.

⁷⁰ § 198 odst. 3 ZP

⁷¹ KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. 1. vydání. Praha: Leges, 2012, s. 677.

na pohřbu podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Rodič dítěte staršího než jeden rok, který do této doby čerpal rodičovskou dovolenou, by dle platné právní úpravy měl ze dne na den nastoupit do práce, což je velká komplikace jak pro něj, tak pro zaměstnavatele.

Pracovní právo neopomíjí ani případy, kdy dítě není vychováváno vlastními rodiči. Ustanovení § 197 odst. 1 upravuje právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou zaměstnankyň nebo zaměstnanců, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela. Dále zákoník práce odkazem na § 7 odst. 12 zákona o státní sociálně podpoře vysvětluje, o jaká rozhodnutí příslušného orgánu jde. Za rozhodnutí příslušného orgánu o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů se pro účely zákona o státní sociální podpoře považuje rozhodnutí soudu o svěřeni dítěte do výchovy jiného občana než rodiče, o osvojení dítěte, o ustanovení občana poručníkem a o předběžném opatření o péči o dítě. Dále jde o rozhodnutí orgánu vykonávajícího sociálně-právní ochranu dětí o péči budoucího osvojitele o dítě nejméně po dobu tří měsíců před rozhodnutím soudu o osvojení, o rozhodnutí soudu o svěřeni dítěte do pěstounské péče podle zvláštního právního předpisu a o rozhodnutí orgánu vykonávajícího sociálně-právní ochranu dětí podle zvláštního právního předpisu do péče osoby, která má zájem stát se pěstounem.

V těchto případech ovšem mateřská dovolená není poskytována v plném rozsahu. Z povahy věci vyplývá, že mateřská dovolená nemůže být čerpána v souvislosti s pokročilou fází těhotenství a porodem, proto zákoník práce v § 197 odst. 2 poskytuje zaměstnankyni mateřskou dovolenou ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a převzala-li zaměstnankyně dvě nebo více dětí, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku jednoho roku. Zde si tedy můžeme povšimnout zkrácení mateřské dovolené o šest týdnů, které zpravidla vyčerpá zaměstnankyně před porodem. Smyslem této úpravy je umožnit zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o převzaté dítě, zajištění prvních důležitých kontaktů s převzatým dítětem.

Rodičovská dovolená při převzetí dítěte přísluší podle odstavce třetího téhož ustanovení ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku tří let. Pokud je v souvislosti s převzetím dítěte do péče čerpána mateřská dovolená, přísluší rodičovská dovolená až po skončení této mateřské dovolené. Rodičovská dovolená je čerpána zásadně do tří let věku dítěte stejně, jako je tomu v případě péče o vlastní dítě. Bylo-li však převzato do péče dítě starší tří let, nejdéle do sedmi let věku, mají zaměstnankyně a zaměstnanec právo na rodičovskou dovolenou v délce 22 týdnů od převzetí dítěte. Právo na shodnou délku

rodičovské dovolené mají i zaměstnankyně a zaměstnanec, kteří sice převzali dítě do péče před dosažením tří let věku, ale 22 týdnů uplyne až po jeho dosažení.

Stejně jako biologický rodič má i rodič, který převzal dítě do své péče, nárok na rodičovský příspěvek. Zákon o státní sociální podpoře vykládá pojem „rodič“ dostatečně široce. Rodičem se pro účely rodičovského příspěvku rozumí též osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů.⁷²

3.1.3 Ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti a péče o dítě

Kromě jiných překážek v práci je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než deset let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 ZNP a po dobu péče o dítě mladší než deset let z důvodů stanovených v § 39 ZNP nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.⁷³

Zákoník práce zde odkazuje na ustanovení § 39 zákona o nemocenském pojištění, což však neznamená, že by vznik této překážky v práci nebo doba jejího trvání musely být podmíněny současně též vznikem nároku na výplatu ošetřovného nebo se shodovat s podpůrčí dobou pro ošetřovné.⁷⁴ Úprava zákona o nemocenském pojištění se použije pro vymezení okruhu osob, u nichž tato překážka v práci připadá v úvahu, a pro důvody její existence.

Překážka v práci a zároveň i nárok na ošetřovné vzniká, pokud zaměstnanec nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodů, které lze rozdělit do dvou kategorií. Do první kategorie důvodů spadá ošetřování dítěte mladšího 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz, nebo jiného člena domácnosti, jehož zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo členky domácnosti, která porodila, jestliže její stav v době bezprostředně po porodu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou. Do druhé kategorie důvodů zařazujeme péči o dítě mladší 10 let, pokud:

1. školské zařízení nebo zvláštní dětské zařízení, popřípadě jiné obdobné zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo škola, jejímž je žákem, jsou uzavřeny

⁷² § 31 odst. 2 zákona o státní sociální podpoře

⁷³ § 191 ZP

⁷⁴ Podpůrčí doba je dle § 40 ZNP časově omezená, konkrétně činí nejdéle 9 kalendářních dnů, eventuálně 16 kalendářních dnů, jde-li o osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku.

z nařízení příslušného orgánu z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii nebo jiné nepředvídané události,

2. dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči školského zařízení nebo zvláštního dětského zařízení, popřípadě jiného obdobného zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo docházet do školy, nebo

3. fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla, utrpěla úraz, nastaly u ní situace uvedené v § 57 odst. 1 písm. b) nebo c) ZNP, porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat.⁷⁵

Podle judikatury není pro omluvení nepřítomnosti zaměstnance v práci ve smyslu ustanovení § 191 ZP, pokud onemocněla osoba, která se jinak stará o dítě mladší deseti let, potřebné, aby tato osoba byla práceneschopná v důsledku nemoci.⁷⁶ Dále z judikatury vyplývá, že o překážku v práci z důvodu péče o dítě mladší než deset let, které nemůže být z důležitých důvodů v péči dětského výchovného zařízení, v jehož péči jinak je, nejde, jestliže zdravotní stav dítěte, který nemá povahu onemocnění, je podle posouzení lékaře dlouhodobě natolik nepříznivý, že zcela vylučuje jeho pobyt v péči dětského výchovného zařízení.⁷⁷

Rozhodující podmínkou pro vznik překážky v práci podle § 191 ZP z důvodu ošetřování jiného člena domácnosti (tedy jiného člena domácnosti, než je dítě mladší 10 let, které onemocnělo nebo utrpělo úraz) je existence společné domácnosti zaměstnance s ošetřovanou osobou. Splnění této podmínky se nevyžaduje, jde-li o ošetřování (péči) dítěte mladšího deseti let rodičem. Zákoník práce pojem domácnosti nedefinuje, na základě odkazu zákona o nemocenském pojištění proto použijeme ustanovení § 115 občanského zákoníku, které požaduje splnění dvou podmínek. Za první domácnost tvoří fyzické osoby, které spolu trvale žijí. Druhým rozhodujícím kritériem je, že tyto osoby také musí společně uhrazovat náklady na své potřeby.

Vyskytne-li se potřeba ošetřování jiné osoby, která není členem domácnosti, nemůže se v takovém případě jednat o překážku v práci podle § 191, pro kterou je zaměstnavatel automaticky povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci, a to i když zaměstnanec předloží potvrzení lékaře o potřebě ošetřování takové osoby, nýbrž v takovém případě se může jednat jen o jinou důležitou osobní překážku v práci podle § 199, při níž zaměstnavatel může vyhovět žádosti zaměstnance a poskytnout mu pracovní volno.⁷⁸

⁷⁵ § 39 ZNP

⁷⁶ rozsudek NS SSR ze dne 17. 11. 1976, sp. zn. 3 Cz 42/76

⁷⁷ rozsudek NS ze dne 30. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1655/2000

⁷⁸ JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce*. 6. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 313.

3.1.4 Jiné důležité osobní překážky v práci

Jiné důležité osobní překážky v práci upravuje § 199 ZP. Jedná se o překážky, které jsou vymezeny negativně vůči překážkám uvedeným v § 191 ZP „*Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, než jsou uvedeny v § 191,...*“⁷⁹

Zákoník práce zmocnil v § 199 odst. 2 vládu, aby stanovila nařízením okruh těchto jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199 odst. 1 ZP, rozsah pracovního volna, případy, ve kterých přísluší náhrada mzdy nebo platu, včetně případného spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance.^{80 81} Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro tyto jiné důležité osobní překážky v práci, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejméně ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Je tak nastolen minimální sociální standard, kterým je vyloučena libovůle zaměstnavatele.⁸² Od obsahu nařízení vlády se lze ve smyslu § 4 odst. 3 ZP odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Zaměstnavatel tedy může zaměstnanci poskytovat pracovní volno i v jiných, než vládou stanovených případech.⁸³ Může se jednat o situace, kdy o to zaměstnanec požádá, nebo je možné ujednání ve smlouvě či vnitřním předpise, zejména v kolektivní smlouvě. Na druhou stranu je třeba zmínit, že v případě jiných důležitých osobních překážek v práci, než uvádí nařízení vlády, není povinností zaměstnavatele pracovní volno poskytnout.

Těžiště právní úpravy jiných důležitých osobních překážek v práci je pak obsaženo v ustanovení nařízení vlády č. 590/2006 Sb.⁸⁴, přičemž příloha k tomuto nařízení obsahuje výčet 11 důležitých osobních překážek v práci, při nichž se poskytuje pracovní volno. Forma nařízení vlády byla zvolena správně, protože umožňuje větší flexibilitu. Nicméně od roku 2007, kdy nařízení nabylo účinnosti, k žádné novelizaci zatím nedošlo.⁸⁵ Vzhledem k tomu,

⁷⁹ § 199 odst. 1 ZP

⁸⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 340.

⁸¹ Dle § 199 odst. 2 ZP se vztahuje se i na zaměstnance, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují. (§ 317 ZP)

⁸² JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce*. 6. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 327.

⁸³ KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. 1. vydání. Praha: Leges, 2012, s. 680.

⁸⁴ Nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

⁸⁵ Předcházela úprava v nařízení vlády č. 108/1994 Sb., která byla téměř shodná. Novinkou v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. je bod 2 přílohy-Pracovně-lékařská prohlídka,... a úprava pracovního volna k účasti při porodu manželky (družky). Dále rovněž úprava doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení. Nařízení vlády č. 590/2006 bylo výsledkem složitě dosaženého kompromisu, kdy zaměstnavatelé logicky tendovali nikoli k rozšiřování, nýbrž k razantnímu omezení dosavadního počtu a rozsahu překážek v práci na straně zaměstnance, a to především v těch případech, kdy jim právní předpis současně ukládá povinnost poskytovat při pracovním volnu náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. K razantnímu omezení překážek v práci v té době

že tato úprava je v některých směrech nedostačující, objevují se návrhy na rozšíření překážek v práci.⁸⁶

Jinými důležitými překážkami v práci dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb. jsou:

1) Vyšetření a ošetření

V případě této překážky v práci se zaměstnanci poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu, a to na nezbytně nutnou dobu. Podmínkou ovšem je, že vyšetření nebo ošetření bylo provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout („nejbližší zdravotnické zařízení“), a dále že vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.

Pokud je ovšem vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu. Náhrada mzdy či platu však přísluší nejvýše za dobu, která by byla nezbytně nutná k ošetření nebo vyšetření v „nejbližším zdravotnickém zařízení“.⁸⁷

Toto ustanovení činí v praxi nemalé potíže. V prvé řadě je nutno upozornit na to, že překážkou v práci je pouze vyšetření nebo ošetření zaměstnance, teoreticky tedy pod tento institut nespadá jakékoli léčení (např. rehabilitace), doléčení či jiné kontakty zaměstnance se zdravotnickým zařízením (např. konzultace s lékařem, či vyzvednutí receptu). V praxi tyto situace ovšem pod institut vyšetření a ošetření musíme zahrnout, protože ne vždy může zaměstnanec tyto činnosti vykonat mimo pracovní dobu a zaměstnavatel nemá možnost kontrolovat, z jakého důvodu zaměstnanec lékaře navštívil.

Dále je skutečností, že žádný právní předpis nestanoví, které konkrétní zdravotní úkony jsou „vyšetřením či ošetřením“ zaměstnance ve zdravotnickém zařízení a v kterých případech má být léčebný úkon lékařem uznán už jako dočasná pracovní neschopnost. Z konstrukce zákoníku práce a nařízení vlády Jakubka ve svém článku dovozuje, že vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení by mělo obsahovat prvky naléhavosti a závažnosti, pro které je nelze z důvodu možného prodloužení provést v mimopracovní době.⁸⁸

nakonec nedošlo, naopak došlo k rozšíření o některé druhy překážek. Více na <http://www.ospzv-aso.cz/cz/portal/vyhledavani/?q=590%2F2006&sa=&cx=008117061938743003681%3Axripgkdomvm&cof=FO RID%3A9&ie=UTF-8>

⁸⁶ Zejména jde o návrhy na rozšíření překážek v práci v souvislosti s narozením dítěte. Viz níže.

⁸⁷ Příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb., bod 1.

⁸⁸ JAKUBKA, Jaroslav. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezů Ústavního soudu, 3. část. *Práce a mzda*, 2008, č. 10, s. 28.

Vyšetření nebo ošetření musí být provedeno ve zdravotnickém zařízení, tato úprava se tedy nevztahuje například na pedagogicko-psychologickou poradnu, která není zdravotním zařízením.⁸⁹ Dále je nutno zmínit, že ono „nejbližší zdravotnické zařízení“ si zaměstnanec vybírá sám, není tedy v moci zaměstnavatele ho určit a nařítit zaměstnanci, kam se má dojít ošetřit/vyšetřit. Taková úprava by samozřejmě nebyla vhodná, protože by omezovala zaměstnance v možnosti výběru zdravotnického zařízení. Stejně tak by bylo v rozporu s právními předpisy, kdyby zaměstnavatel odmítl poskytnout placené volno s tím, že zaměstnanec mohl k vyšetření či ošetření využít zdravotnického zařízení, které je blíže k pracovišti.

Největší problémy při aplikaci však působí slovní spojení „nezbytně nutná doba“. Jedná se o neurčitý právní pojem, jenž si každý zaměstnavatel (i zaměstnanec) vykládá po svém. Do doby trvání této překážky v práci se započítává doba cesty do zdravotnického zařízení, čekání na ošetření, vlastní ošetření a cesta zpět.⁹⁰ Vnitřním právním předpisem zaměstnavatele, zejména kolektivní smlouvou, bývá upraveno, že má zaměstnanec např. čtyři hodiny na vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které sídlí ve stejném městě jako zaměstnavatel, a na návštěvu mimoměstského zdravotnického zařízení jsou vyhrazeny např. ještě další dvě hodiny. Jedná-li se o úpravu v kolektivní smlouvě, je to pro zaměstnance samozřejmě výhodnější vzhledem k tomu, že zaměstnavatel po dohodě s odbory musí vzít v potaz místní poměry. Pokud však u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, může libovolně určit, jaká je doba nezbytně nutná k ošetření, a více zaměstnanci neproplatí. Proto nejsou ojedinělé případy, kdy si zaměstnanec z důvodu návštěvy zdravotnického zařízení vezme dovolenou, v takovém případě ovšem úprava překážek v práci postrádá svůj smysl.

Na druhou stranu jistě existují zaměstnanci, kteří této překážky v práci a benevolence svého zaměstnavatele zneužívají a dobu, kterou jim zaměstnavatel poskytne k vyšetření nebo ošetření vyčerpají do poslední minuty tím, že jí použijí k zařízení osobních záležitostí, či k odpočinku.⁹¹

Dle mého názoru by vhodnějším řešením dané situace byla taková právní úprava, která by kolektivním smlouvám, resp. vnitřním předpisům zaměstnavatele, ponechávala k úpravě pouze určení doby, která je nutná k přemístění se do místního či přespolního zdravotnického

⁸⁹ MAXOVÁ, Simona. *Překážky v práci na straně zaměstnance* [online]. Právní minimum XI. Díl, 9.11.2009 [cit. 25.9.2012]. Dostupné na <<http://www.asistentka.cz/pravni-minimum-xi-dil-prekazky-v-praci-na-strane-zamestnance>>.

⁹⁰ CHLÁDKOVÁ, Alena. Překážky v práci na straně zaměstnance. *Práce a mzda*, 2011, č. 7, s. 16.

⁹¹ Více ke zneužívání překážek v práci zaměstnanci v CHLÁDKOVÁ, Alena. Překážky v práci na straně zaměstnance. *Práce a mzda*, 2011, č. 7, s. 16.

zařízení. Dobu, kterou strávil zaměstnanec v čekárně a při ošetření, by následně zapsal do propustky lékař. Je možné, že by se takovou právní úpravou lékaři cítili přetěžováni, ale nemyslím si, že by to bylo až tak časově náročné. Věřím, že toto řešení by bylo spravedlivější, než je to současné, a to jak pro zaměstnance, kterým by bylo poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy na celou dobu vyšetření či ošetření, tak pro zaměstnavatele, protože by se tak zabránilo zneužívání této překážky v práci zaměstnanci.

2) Pracovně-lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

V tomto případě se poskytne pracovní volno na dobu nezbytně nutnou zaměstnanci, který se podrobil pracovně-lékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.⁹² Zařazení této překážky mezi ostatní si vyžádala praxe. Někteří zaměstnavatelé totiž odmítali poskytnout zaměstnancům pracovní volno s tím, že právní předpisy volno podobné povahy neupravují.⁹³ Stále ovšem vidím nedostatek v tom, že není poskytována náhrada mzdy, neboť činnost zaměstnance souvisí s výkonem práce.

3) Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Při dojíždění do práce hromadnými dopravními prostředky (a nejen jimi) může nastat celá řada nepříjemných situací od dopravní zácpy, přes kalamitu až po různé poruchy na vozidle. Nebylo by spravedlivé při těchto situacích zaměstnance sankcionovat neomluvenou absencí, neboť jsou jim ve valné většině případů neovlivnitelné. Nastane-li nepředvídané přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, poskytuje se pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu. Výjimka z poskytování pracovního volna a náhrady mzdy by dle nařízení vlády mohla nastat, pokud by zaměstnanec mohl dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.⁹⁴

⁹² Příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb., bod 2.

⁹³ MAXOVÁ, Simona. *Překážky v práci na straně zaměstnance* [online]. Právní minimum XI. Díl, 9.11.2009 [cit. 25.9.2012]. Dostupné na <<http://www.asistentka.cz/pravni-minimum-xi-dil-prekazky-v-praci-na-strane-zamestnance>>.

⁹⁴ Příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb., bod 3.

4) Znemožnění cesty do zaměstnání

Toto ustanovení upravuje znemožnění cesty do zaměstnání zaměstnanců těžce zdravotně postižených, je tedy oproti předchozímu v poměru speciality. Těžce zdravotně postižený zaměstnanec má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den, pokud byla jeho cesta do zaměstnání nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá, znemožněna z povětrnostních důvodů.⁹⁵

Musí se tedy jednat o jiný než hromadný dopravní prostředek, zpravidla půjde o osobní automobil. Tuto samostatnou úpravu považují vzhledem k nutnosti zvláštní ochrany zaměstnanců těžce zdravotně postižených za spravedlivou.

5) Svatba

Jde-li o svatbu, jako o překážku v práci, musíme při posuzování nároků na pracovní volno a případně na náhradu mzdy rozlišovat povahu subjektů. Na vlastní svatbu je zaměstnanci poskytováno pracovní volno na dva dny, z toho jeden den připadá na účast na svatebním obřadu. Náhrada mzdy nebo platu přísluší však pouze za jeden den.⁹⁶ Tuto úpravu považují za velmi velkorysou, protože zaměstnanci jistě přijde vhod k zařazení záležitostí se svatbou souvisejících i ten druhý den pracovního volna. Ačkoli to nařízení výslovně nezmiňuje, vztahuje se tato úprava i na registrované partnerství.⁹⁷

Dále v nařízení vlády nalezneme, že se poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu rodiči na jeden den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytuje pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu dítěti při svatbě rodiče.^{98 99}

6) Narození dítěte

V tomto případě nalezneme v nařízení vlády poměrně stručnou úpravu, která se týká manžela či druhá matky dítěte, není tedy rozhodující, zda zaměstnanec je či není otcem onoho dítěte, které se má narodit. Takový zaměstnanec má nárok na poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu k převozu manželky či družky do zdravotnického zařízení a zpět. Dále je upraven nárok zaměstnance na pracovní volno

⁹⁵ Příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb., bod 4.

⁹⁶ Příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb., bod 5.

⁹⁷ Více k registrovanému partnerství viz JAKUBKA, Jaroslav. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezu Ústavního soudu, 3. část. *Práce a mzda*, 2008, č. 10, s. 28.

⁹⁸ Příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb., bod 5

⁹⁹ Dále nařízení vlády uvádí, že náhrady mzdy nebo platu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 ZP.

na nezbytně nutnou dobu, které poskytne zaměstnavatel k účasti při porodu manželky či družky, tentokrát však bez náhrady mzdy nebo platu.¹⁰⁰

Jak jsem již výše uvedla, do nařízení vlády č. 590/2006 Sb. byla oproti předchozí úpravě nově přidána úprava účasti zaměstnance při porodu manželky či družky. V poslední době je diskutováno, zejména na úrovni odborů, rozšíření o další překážku související s narozením dítěte, a to o poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy zaměstnanci, který se stal otcem, a to po dobu jednoho dne následujícího po narození dítěte.¹⁰¹ Osobně se domnívám, že rozšíření o takovou překážku není nezbytné. V současnosti je již otcí dítěte garantováno právo poskytnutí placeného pracovního volna k doprovodu manželky či družky do zdravotnického zařízení a zpět, jakož i neplaceného pracovního volna po dobu jeho přítomnosti u porodu, dále má otec dítěte právo na omluvení nepřítomnosti v práci v případě potřeby ošetřování nebo péče podle § 191 zákoníku práce i na ošetřovné v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění, samozřejmě je tu i možnost čerpání rodičovské dovolené. Rozšíření o další překážku v práci by dle mého názoru bylo pouze zbytečnou zátěží pro zaměstnavatele, který by nesl náklady s ní spojené.

7) Úmrtí

Smrt blízké osoby je událost, která významně zasáhne do života člověka. Pracovní právo s takovou událostí počítá a upravuje nárok zaměstnance na pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu, jehož délka je rozličná podle vztahu zaměstnance k zemřelému, přičemž nejdelší doba volna se poskytuje u osob nejbližších. Jedná-li se tedy o úmrtí manžela, druha nebo dítěte, má zaměstnanec nárok na dva dny a na další den k účasti na pohřbu. Jeden den se poskytuje k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jako i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance, přičemž obstarává-li zaměstnanec pohřeb těchto osob, je poskytován další den pracovního volna. V případě účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, se poskytuje pracovní volno na dobu nezbytně nutnou, nejvýše na jeden den. Pokud zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob, poskytuje se i zde další den volna.^{102 103}

¹⁰⁰ Příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb., bod 5

¹⁰¹ Více na internetových stránkách OSPZV – ASO ČR - <http://www.ospzv-aso.cz/cz/portal/vyhledavani/?q=590%2F2006&sa=&cx=008117061938743003681%3Axripkgdomvm&cof=FORID%3A9&ie=UTF-8>

¹⁰² Příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb., bod 7

¹⁰³ Náhrada mzdy nebo platu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 ZP.

8) Doprovod

Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka¹⁰⁴ do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu.¹⁰⁵ Při posouzení nezbytnosti doprovodu je třeba z okolností případu, především pak s přihlédnutím ke zdravotnímu stavu rodinného příslušníka a rovněž k tomu, zda-li ho mohl doprovázet někdo jiný.¹⁰⁶

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytuje, jde-li o doprovod manžela, druhá nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela. Má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocného pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu. Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytuje, jde-li o ostatní rodinné příslušníky. Ačkoliv se v praxi občas objevují pochybnosti, nemusí být splněna podmínka společné domácnosti, nařízení vlády ji nevyžaduje.^{107 108}

Jedná-li se o doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět poskytne se pracovní volno jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na šest pracovních dnů v kalendářním roce.¹⁰⁹

9) Pohřeb spoluzaměstnance

Spoluzaměstnanci mohou v průběhu let vzhledem k množství společně stráveného času navázat i velmi blízké vztahy. S takovou situací nařízení vlády rovněž počítá a upravuje pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se

¹⁰⁴ Pro účely bodu 8. se dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb. rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 7.

¹⁰⁵ Příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb., bod 8

¹⁰⁶ CHLÁDKOVÁ, Alena. Překážky v práci na straně zaměstnance. *Práce a mzda*, 2011, č. 7, s. 16.

¹⁰⁷ SMUTNÁ, Marcela. Pracovní volno a náhrada platu při doprovodu rodiče do zdrav. zařízení, předčasný návrat po rodičovské dovolené. *Práce a mzda*, 2011, č. 5, s. 20.

¹⁰⁸ Přesto však má tato skutečnost nesporný význam v konkrétních případech, a to především z hlediska prokazatelnosti existence překážky v práci. Např. Jestliže dospělý zaměstnanec nežije s rodičem ve společné domácnosti a nelze tedy předpokládat vzájemnou pravidelnou pomoc, musí zaměstnanec prokázat, že rodičům soustavě nebo alespoň dočasně v běžných rodinných a životních záležitostech pomáhá. Více viz SMUTNÁ, Marcela. Pracovní volno a náhrada platu při doprovodu rodiče do zdrav. zařízení, předčasný návrat po rodičovské dovolené. *Práce a mzda*, 2011, č. 5, s. 20.

¹⁰⁹ Příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb., bod 8

zúčastní pohřbu zaměstnance. O které zaměstnance se bude jednat, určí zaměstnavatel, případně zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací.¹¹⁰

10) Přestěhování

Při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení, se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na dva dny. Tuto úpravu považují za spravedlivou, neboť stěhování je osobní záležitost zaměstnance a zaměstnavatel by z tohoto titulu neměl mít náklady navíc. Stěhuje-li se zaměstnanec v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu.^{111 112}

11) Vyhledání nového zaměstnání

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a)-e), nebo dohodou z týchž důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.¹¹³ Zde si můžeme povšimnout zvýhodnění zaměstnanců, kterým byl pracovní poměr zaměstnavatelem ukončen z důvodů, které nezavinili. Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. ovšem v tomto případě nepočítá s novelou zákoníku práce č. 429/2011 Sb., kterou byla vypuštěna povinnost uvést v dohodě o rozvázání pracovního poměru důvod rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec.

Zákoník práce dále v § 199 odst. 3 upravuje postup a podmínky, pokud zaměstnavatel zaměstnanci poskytne pracovní volno za účelem jeho vyslání jako národního experta do některé instituce Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí.¹¹⁴

¹¹⁰ Příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb., bod 9

¹¹¹ Příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb., bod 10

¹¹² Náhrada mzdy nebo platu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 ZP.

¹¹³ Příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb., bod 11

¹¹⁴ Kdy v těchto případech přísluší po tuto dobu zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Délka takto poskytnutého pracovního volna nesmí přesáhnout dobu 4 let.

4. Srovnání s právní úpravou Spolkové republiky Německo

Německé pracovní právo je roztržité, jednotný pracovněprávní kodex zde nenajdeme. Úprava pracovního poměru vychází z obecné úpravy v zákoníku občanském, na kterou navazuje celá řada zvláštních pracovněprávních předpisů, které řeší otázky ochrany určitých skupin zaměstnanců, sociálního zabezpečení zaměstnanců při výkonu práce, otázky kolektivního vyjednávání, ochrany zabezpečení bezpečnosti výkonu práce a otázky procesního hájení zájmů zaměstnanců a zaměstnavatelů prostřednictvím specializovaných pracovněprávních soudů. Nelze opomenout rovněž judikaturu Spolkového pracovního soudu a úpravu prostřednictvím kolektivních smluv.¹¹⁵

Německý občanský zákoník („*Bürgerliches Gesetzbuch/ BGB*“) v platném znění od 2. 1. 2002 upravuje jako smluvní typ v § 611 tzv. služební smlouvu („*Dienstvertrag*“). Na základě této smlouvy se osoba zavazuje k plnění služeb pro jinou osobu, která se zavazuje za to zaplatit sjednanou odměnu. Předmětem takové smlouvy mohou být služby jakéhokoli charakteru.

4.1 Německá úprava překážek v práci

Pro úpravu překážek v práci je rozhodující ustanovení § 616 BGB, podle kterého nárok takové osoby na odměnu za konané služby nezaniká, pokud nemůže pracovat bez jeho viny z důležitých osobních důvodů na jeho straně po přiměřeně ne podstatně dlouhou dobu. Takto obecně určené ustanovení je blíže výkladově rozváděno na základě praxe, odborných právních názorů a soudní judikaturou. Ustanovení § 616 BGB je výjimkou z pravidla, že „bez práce není nárok na odměnu“. Zaměstnanec má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy, pokud překážku nezpůsobil a nemůže za ni.¹¹⁶

Podle judikatury a odborné literatury sem patří následující případy:

a) Nemoc. V případě nemoci se použije speciální úprava ve spolkovém zákoně o výplatě náhrady mzdy za svátky a v případě nemoci („*Entgeltfortzahlungsgesetz*“). To však neplatí, pokud daná situace nespadá do osobní a věcné působnosti tohoto zákona, tak je tomu například u živnostníků, na něž se aplikuje obecná úprava v § 616 BGB i pro případy nemoci.

¹¹⁵ HILL, Ulrike, REICHENBACH, Rita. Germany. In BUXTON, Leigh-Anne (ed). *Employment law in Europe*. Vermont: Gower, 1995, s. 150.

¹¹⁶ KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Překážky v práci na straně zaměstnance aneb jak se správně vypořádat s nepřítomností pracovníků v zaměstnání – česká právní úprava, komparace s německou právní úpravou a návrhy de lege ferenda. *Zdravotnické fórum*, 2012, č. 3, s. 29.

b) Návštěva lékaře. Co se týče návštěvy lékaře v pracovní době, nutno diferencovat určité situace. Jedná-li se o návštěvu v rámci pracovní neschopnosti, náleží náhrada mzdy podle spolkového zákona o výplatě náhrady mzdy za svátky a v případě nemoci. Pokud zaměstnanec v době návštěvy není v dočasné pracovní neschopnosti, náleží mu náhrada mzdy pouze, pokud se jedná o akutní případ. Jde-li o obecná vyšetření a ošetření náleží náhrada mzdy pouze tehdy, nemohl-li zaměstnanec navštívit lékaře mimo pracovní dobu.¹¹⁷

c) Péče o blízké příbuzné. Péče o blízké příbuzné rovněž představuje osobní překážku v práci ve smyslu § 616 BGB, na něž navazuje ustanovení § 45 páté knihy sociálního zákoníku („*Sozialgesetzbuch Fünftes Buch*“), které se vztahuje na péči o dítě mladší 12 let. Podle tohoto ustanovení mají pojištěnci nárok na nemocenské na základě lékařského potvrzení, pokud nemohou pracovat kvůli dohledu či péči o nemocné dítě, pokud jiná s nimi v domácnosti žijící osoba nemůže na dítě dohlížet, či o něj pečovat, a dítě ještě nedosáhlo věku 12 let (nebo má zdravotní postižení a potřebuje pomoc). Nárok na nemocenské je dán v každém kalendářním roce, pro každé dítě po dobu maximálně 10 pracovních dnů, v případě osamělého rodiče je to 20 dnů. Má-li pečující osoba více dětí, je dán nárok na 20 dnů, pokud má dvě děti, a 25 dnů, pokud má 3 a více dětí. Osamělí rodiče mají nárok na 40 dnů, pokud mají dvě děti, a na 50 dnů, pokud mají 3 a více dětí.¹¹⁸ Oproti naší úpravě je podpůrná doba vymezena v závislosti na počtu dětí v rodině a navíc je omezena kalendářním rokem, což je opravdu velmi přísné. Pojištěné osoby, které mají podle § 45 odst. 3 SGB V tento nárok, mají vůči svému zaměstnavateli nárok na neplacené volno po dobu trvání nároku. Stejný nárok na neplacené volno vůči svému zaměstnavateli mají také zaměstnanci, kteří nejsou účastni na nemocenském pojištění.¹¹⁹ Primárně je tedy upravena péče o děti mladší 12 let, ale péči o starší děti a další blízké příbuzné, jako je manžel, partner, rodič či sourozenec lze rovněž přijmout jako osobní překážku v práci.¹²⁰

d) Rodinné události. Rodinnými událostmi, které představují osobní důvod bránící výkonu práce podle § 616, jsou vlastní svatba, svatba dětí i rodičů, dokonce i zlatá svatba rodičů a náboženské obřady, jako je první svaté přijímání a biřmování. Dále je do této kategorie podřazován porod manželky, placené volno však německá judikatura nepřiznává při porodu družky. Mezi ty méně optimistické události patří uvěznění manžela či druha,

¹¹⁷ DIETERICH, Thomas, HANAU, Peter, SCHAUB, Günter. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 3. Auflage. München: C. H. Beck, 2003, s. 1607.

¹¹⁸ Tamtéž s. 2431

¹¹⁹ § 45 odst. 5 SGB

¹²⁰ DIETERICH, Thomas, HANAU, Peter, SCHAUB, Günter. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 3. Auflage. München: C. H. Beck, 2003, s. 1607.

pohřeb nejbližších členů rodiny, jako jsou rodiče, děti, sourozenci (výklad samozřejmě není taxativní), a členů domácnosti. Nakonec sem spadají osobní neštěstí, jako jsou krádeže nebo požáry.

e) Stěhování. V případě stěhování se vychází z předpokladu, že zaměstnanec termín naplňuje na dny pracovního klidu nebo požádá o jinou formu volna (např. dovolenou). Pod § 616 BGB bude stěhování spadat pouze tehdy, pokud byl k přestěhování zaměstnanec vyzván zaměstnavatelem z provozních důvodů.

f) Výkon občanské povinnosti, předvolání. Zde nutno odlišovat, zda je zaměstnanec např. předvolán jako svědek k soudu, nebo vykonává funkci přísedícího, nicméně pokud se jedná o správní či soudní řízení, ve které zaměstnanec řeší soukromou záležitost a prosazuje svá vlastní práva, nárok na náhradu mzdy se většinou neuvádí.

Zaměstnanec nemá nárok na volno s náhradou mzdy, pokud důvody netkví ve fyzickém zdraví, sociálních kontaktech nebo právních povinnostech zaměstnance, zejména v případě přírodních katastrof, náledí, zpoždění dopravních prostředků, pokud není zaměstnanec přímo danou situací dotčen. Musí existovat kauzální nexus, je tedy nutné posuzovat každý případ překážky v práci individuálně dle okolností případu a vážnosti situace. Rovněž je hodnocena délka, druh a vážnost překážky pro zaměstnance. Na druhé straně je rovněž přihlíženo k nutnosti výkonu práce a jejímu druhu, vlivu na běh podniku. Absolutní hranice maximální délky pracovního volna podle § 616 BGB představuje délka 6 týdnů podle Spolkového pracovního soudu. Podle délky trvání pracovního poměru již německá judikatura dovodila, že v případě trvání pracovního poměru pouze 11 měsíců, je nárok na volno maximálně v délce čtyř týdnů. Při délce trvání pracovního poměru do tří měsíců, je německými soudy považován za dostačující jeden den volna, totéž trvá-li pracovní poměr tři až šest měsíců, jsou tři dny volna adekvátní.¹²¹

Koncept překážek v práci v německém právu je tedy naprosto odlišný od toho našeho, překážky nejsou vyjmenovány právními předpisy, ale jsou z obecného ustanovení dovozovány judikaturou a právní vědou, přičemž se vždy přihlíží ke konkrétnímu případu. Celý systém je tak flexibilnější a lze ho aplikovat na rozličné situace, které se v praxi objevují, na druhou stranu tu není právní jistota v tom, na co má zaměstnanec nárok, protože to není právním předpisem výslovně upraveno.

¹²¹ KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Překážky v práci na straně zaměstnance aneb jak se správně vypořádat s nepřítomností pracovníků v zaměstnání – česká právní úprava, komparace s německou právní úpravou a návrhy de lege ferenda. *Zdravotnické fórum*, 2012, č. 3, s. 30.

4.2 Mateřská dovolená a ochrana matek

Ochrana matek v německém právu je zakotvena v čl. 6 odst. 4 Základního zákona („*Grundgesetz*“), stejný článek v odstavci pátém upravuje rovné postavení dětí narozených v manželství a mimo ně. Velmi podrobnou a komplexní úpravu zabývající se ochranou matek v pracovněprávních vztazích a jejich hmotným zabezpečením nalezneme v samostatném zákoně o ochraně matek („*Mutterschutzgesetz*“) ze dne 20. června 2002, v platném znění. Matkám je poskytována ochrana bez ohledu na rodinný status nebo národnost.

Pokud zaměstnavatel zaměstnává nastávající nebo kojící matku, musí učinit nezbytná opatření k ochraně jejího života a zdraví.¹²² Pro nastávající matky platí zákaz zaměstnání vztahující se na pracovní činnosti, které mají ze zkušenosti negativní vliv na těhotenství. Tyto činnosti detailně vyjmenovávají § 4 a §8 MSG. Dle § 3 odst. 1 MSG nesmějí být těhotné ženy zaměstnávány, pokud by pokračování v práci dle lékařského potvrzení mohlo ohrozit život nebo zdraví matky nebo dítěte. Odlišně od českého práva stanovuje § 5 odst. 1 MSG povinnost těhotným zaměstnankyním oznámit těhotenství zaměstnavateli a současně sdělit pravděpodobný den porodu, jakmile tuto informaci obdrží. Spíše než o povinnost se jedná o zákonné doporučení k ochraně zájmů ženy a nenarozeného dítěte, protože od momentu oznámení je zaměstnavatel povinen dodržovat ustanovení zákona k ochraně těhotných žen, která zákon o ochraně matek vyjmenovává skutečně podrobně. Ovšem pokud žena neoznámí své těhotenství, nejsou stanoveny žádné právní následky.¹²³

Nastávající matky nesmějí být dle § 3 odst. 2 MSG zaměstnávány po dobu posledních šesti týdnů před předpokládaným dnem porodu, ledaže by výslovně vyjádřily svůj souhlas s výkonem práce, přičemž toto prohlášení mohou kdykoliv odvolat. Shodně jako v českém pracovním právu může tedy žena na základě vlastního rozhodnutí pracovat případně i do dne porodu. Ustanovení § 6 odst. 1 MSG upravuje zákaz práce matek po dobu osmi týdnů po porodu, u předčasných porodů a porodí-li matka dvě a více dětí, nesmí pracovat po dobu dvanácti týdnů po porodu. Během ochranné doby pro matky po porodu platí úplný zákaz zaměstnávání, o dva týdny přesahuje šestinedělí, které je rozhodující dle našeho zákoníku práce. Celkem tedy činí ochranná doba 14 týdnů. Ačkoliv je to doba oproti naší právní úpravě poloviční, německá úprava s přehledem dodržuje minimální rozsah mateřské dovolené

¹²² § 2 odst. 1 MSG

¹²³ HALBACH, Günter, PALAND, Norbert. *Labour law in Germany: an overview*. Bonn: Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, 1991, s. 253.

dle konvence Mezinárodní organizace práce č. 102 a 103 z roku 1952 o minimálních normách sociálního zabezpečení a ochraně mateřství, který činí 12 týdnů, je rovněž v souladu s právem Evropské unie, které vyžaduje nejméně 14 týdnů mateřské dovolené.¹²⁴ Během této ochranné doby mají ženy nárok na mateřský příspěvek („Mutterschaftsgeld“). Následně může zaměstnankyně (nebo otec dítěte) uplatnit nárok na rodičovský příspěvek („Elterngeld“).

Stejně jako v českém právu je matkám poskytnuta ochrana proti rozvázání pracovního poměru, ovšem nejen po dobu těhotenství a mateřské dovolené, ale až do uplynutí čtyř měsíců po porodu, čímž je kompenzována kratší doba mateřské dovolené. V tomto období může dát zaměstnavatel matce výpověď pouze ve výjimečných případech se souhlasem úřadů.¹²⁵

4.3 Rodičovská dovolená

Ochrana rodičů v pracovněprávních vztazích a jejich hmotné zabezpečení je upravena ve spolkovém zákoně o rodičovských příspěvcích a rodičovské dovolené („Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit“) ze dne 5. prosince 2006.

Zaměstnankyně a zaměstnanci mají nárok na rodičovskou dovolenou („Elternzeit“) až do doby, kdy dítě dovrší věku 3 let, a to i tehdy, když z důvodu výše příjmů rodiny nemají nárok na rodičovský příspěvek.¹²⁶ Nárok na rodičovský příspěvek a jeho výše se řídí podle výše příjmu, mají ho též občané členských států EU/EHP s bydlištěm v jiném členském státě Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru.¹²⁷ Nárok není dán, pokud je osoba oprávněná za poslední ukončené zdaňovací období bude mít zdanitelný příjem podle § 2, odst. 5 zákona o daních z příjmů ve výši více než 250 000 EUR. Stejná situace nastává, pokud součet zdanitelných příjmů obou oprávněných osob je více než 500 000 EUR. Nárok na rodičovský příspěvek je tedy oproti naší právní úpravě omezen výší příjmu, což považuji za správné, protože ochrana se zaměřuje na ty, kteří pomoc skutečně potřebují.

Ačkoli otázka rodičovského příspěvku spadá do úpravy sociálního zabezpečení, musím zmínit ještě dobu poskytování rodičovského příspěvku, která je oproti naší právní úpravě zcela odlišná – podle § 4 BEEG od narození dítěte může být rodičům vyplácen nanejvýš po dobu 14 měsíců, přičemž oba dva rodiče si tuto podpůrnou dobu mohou mezi sebou svobodně rozdělit. Jednomu z rodičů dávka náleží nejméně 2 měsíce a nejdéle

¹²⁴ Čl. 8 Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Úř. Věst. L 348, 28. listopadu 1992, s. 1 a násl.

¹²⁵ § 9 MSG

¹²⁶ § 15 odst. 2 BEEG

¹²⁷ § 1 odst. 7 BEEG

12 měsíců. Samoživitelé, kteří rodičovský příspěvek pobírají jako kompenzaci ušlého výdělku, mohou z důvodu absence partnera rodičovský příspěvek čerpat plných 14 měsíců. Podpůrní doba je tedy oproti naší úpravě výrazně kratší, což bude mít dle mého názoru za následek to, že rodič na úkor dítěte nevyčerpá celou rodičovskou dovolenou, protože nebude dostatečně finančně zabezpečen.

Rodičovská dovolená je pojata mnohem širěji než v našich podmínkách, nárok nemá pouze matka a otec dítěte, jako je tomu u nás, ale např. i zaměstnanci a zaměstnankyně, když žijí s vnukem v domácnosti, pečují o něj a vychovávají ho, pokud rodič dítěte je nezletilý. O rodičovskou dovolenou musí zaměstnankyně a zaměstnanec požádat, německá úprava stanovuje konkrétněji náležitosti žádosti-musí být písemná a je nutno ji podat nejpozději sedm týdnů předem. Zároveň musí zaměstnankyně nebo zaměstnanec prohlásit, ve kterých obdobích během dvou let budou čerpat rodičovskou dovolenou.¹²⁸ Dle § 15 odst. 3 BEEG mohou zažádat oba dva rodiče - každý zvlášť, nebo i současně. Střídání rodičů s nárokem na rodičovskou dovolenou je možné celkem dvakrát v tomto období, do více období lze rozdělit pouze se souhlasem zaměstnavatele.

Za celkem zajímavé řešení, které v našem zákoníku práce nenajdeme, považuji možnost zaměstnankyně či zaměstnance přesunout jeden rok rodičovské dovolené na období mezi třetími a osmými narozeninami dítěte, tato možnost je ovšem podmíněna souhlasem zaměstnavatele.¹²⁹

Ustanovení § 16 odst. 4 BEEG upravuje situaci, která nastane, pokud dítě v průběhu rodičovské dovolené zemře, rodičovská dovolená pak končí nejpozději tři týdny po smrti dítěte. Německá úprava se mi více zamlouvá, protože zde chybí omezení věkem dítěte, které jsem kritizovala v rámci české úpravy rodičovské dovolené.

4.4 Dočasná pracovní neschopnost

Dočasná pracovní neschopnost je upravena spolkovým zákonem o výplatě pracovní odměny ve svátek a po dobu pracovní neschopnosti („Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall - Entgeltfortzahlungsgesetz“) z 26. května 1994.

System zabezpečení zaměstnance v případech dočasné pracovní neschopnosti je podobný tomu našemu, tedy v prvotní fázi náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu

¹²⁸ § 16 odst. 1, věta 1 BEEG

¹²⁹ § 15 odst. 2 BEEG

od zaměstnavatele, následně má nárok na nemocenské. Odlišnosti spočívají za prvé ve značném prodloužení doby, po kterou poskytuje zaměstnavatel náhradu mzdy či platu, tato činí šest týdnů, tj. 42 kalendářních dnů, pokud pracovní poměr trval nejméně čtyři týdny.¹³⁰ Jedná se o tzv. čtyřtýdenní čekací dobu, nárok na náhradu mzdy nebo platu tedy nemá zaměstnanec, jehož pracovní poměr k zaměstnavateli netrval nepřerušeně déle než čtyři týdny. Splnění této podmínky může zprostit kolektivní nebo pracovní smlouva.¹³¹ Po uplynutí těchto šesti týdnů má zaměstnanec nárok na nemocenské od své zdravotní pojišťovny.¹³² Nárok na náhradu mzdy nebo platu se zvýší z důvodu téže nemoci nanejvýš o dalších šest týdnů, pokud před novou dočasnou pracovní neschopností nebyl zaměstnanec dočasně práce neschopný z důvodu téže nemoci po dobu nejméně šesti měsíců nebo od začátku první dočasné pracovní neschopnosti pro tutéž nemoc uplynula doba nejméně 12 měsíců.¹³³

Druhou odlišností je, že náhrady mzdy či platu je poskytována okamžitě, v německé úpravě nenalezneme žádnou obdobu naší třídní karenční doby. Třetí rozdíl spočívá v tom, že náhrada mzdy či platu je poskytována ve výši plného výdělku, tedy v takové výši, jaká by zaměstnanci náležela, kdyby nedošlo k jeho dočasné pracovní neschopnosti. Nutno podotknout, že tomu tak nebylo vždy. Po určitou dobu (v letech 1996-1999) byla v zájmu boje proti zneužívání pracovní neschopnosti výše náhrady snížena a byla zavedena čtyřtýdenní čekací doba, následně však po změně vládnoucích stran byla náhrada mzdy navýšena opět na 100 %, jak je tomu dnes. Zajímavé je, že vliv reformy na výši nemocnosti zaměstnanců byl sporný, protože pokles nemocnosti pokračoval i po znovuoobnovení staré právní úpravy, jako příčina se uvádí neradostná situace na pracovním trhu.¹³⁴

Zaměstnanec musí zaměstnavateli nahlásit onemocnění a jeho předpokládanou dobu trvání okamžitě. V případě neschopnost pracovat po dobu delší než tři kalendářní dny nutno předložit lékařské potvrzení o existenci zdravotního postižení a o předpokládané době trvání.

¹³⁵ Pojem nemoc či dočasná pracovní neschopnost není definován v základním zákoně ani v jiném předpise pracovního práva nebo práva sociálního zabezpečení. O pracovní

¹³⁰ § 3 EFZG

¹³¹ ŠTEFKO, Martin. Náhrada mzdy po dobu pracovní neschopnosti v mezinárodním srovnání. In *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: Karolinum, 2008, s. 49.

¹³² Pojištěnci účastní zákonného zdravotního pojištění mají dle § 44 SGB V v rámci zdravotní péče v případech nemoci právo na nemocenské, pokud jsou dočasně práce neschopni nebo jsou na náklady zdravotní pojišťovny hospitalizováni v nemocnici (nemocniční péče) nebo jim je poskytována ústavní léčebná nebo preventivní péče (léčení).

¹³³ § 3 EFZG

¹³⁴ KUNZ, Olaf, WEDDE, Peter. *Entgeltfortzahlungsgesetz: Kommentar für die Praxis*. 2. Auflage. Frankfurt am Main: Bund-Verlag, 2004, s. 38.

¹³⁵ § 5 odst. 1 EFZG

neschopnost se jedná, pokud pracovník není schopen vykonávat svou práci vůbec, nebo jen s hrozbou zhoršení jeho zdravotního stavu. Nárok na vyplácení mzdy má pracovník jen v případech nezaviněné pracovní neschopnosti. V případech lehké nedbalosti, které se ze zkušenosti mohou přihodit každému (např. dopravní nehoda nebo úraz při sportu) povinnost zaměstnavatele pokračovat ve vyplácení mzdy neodpadá. Při hrubém porušení dopravních předpisů (např. opilost, otáčení se na dálnici, telefonování za jízdy) však zaměstnavatel může vyplácení náhrady mzdy odepřít.¹³⁶ Při opatřeních lékařské prevence a rehabilitace, tedy léčení, mají zaměstnanci nárok na vyplácení výdělku, který jim přísluší, až po dobu nanejvýš šesti týdnů.¹³⁷

¹³⁶ DIETERICH, Thomas, HANAU, Peter, SCHAUB, Günter. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 3. Auflage. München: C. H. Beck, 2003, s. 1845.

¹³⁷ § 9 EFZG

5. Závěr

Důležité osobní překážky v práci upravuje část osmá zákoníku práce, jejich výčet nalezneme v § 191 ZP, jsou jimi dočasná pracovní neschopnost a karanténa, mateřská a rodičovská dovolená a ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti a péče o dítě. Tento výčet ovšem není konečný, na základě odkazu v ustanovení § 199 ZP upravuje příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. jiné důležité osobní překážky než ty, které vyjmenovává § 191 ZP. Zákoník práce v duchu zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ umožňuje tento okruh překážek rozšířit kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem, případně i individuální dohodou, a to s jedním omezením - nesmí to být v neprospěch zaměstnance.

Právní úprava je tedy koncipována tak, aby chránila zaměstnance, jeho postavení vůči zaměstnavateli však fakticky vyrovnat nelze. Důvodem je jednak dlouhodobě nepříznivá situace na pracovním trhu, kde poptávka po pracovních místech výrazně převyšuje nabídku, dále je to nižší právní povědomí zaměstnanců. Tímto je posilován status zaměstnavatele, přičemž může dojít k jeho zneužívání.

Ve své diplomové práci se u jednotlivých důležitých osobních překážek zamýšlím nad vhodností právní úpravy a nad jejich případnými nedostatky. Největší problémy spatřuji v úpravě dočasné pracovní neschopnosti. První záležitostí, se kterou se nemohu ztotožnit je rozdělení odpovědnosti za zabezpečení zaměstnance v nemoci mezi zaměstnavatele a stát. Myslím, že je to zbytečné zatěžování zaměstnavatele dalšími náklady, který už se tak musí vypořádat s výpadkem pracovní síly v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.

Dále nemohu souhlasit se zavedením institutu karenční doby. Důvodem pro zavedení bylo zamezení zneužívání dávek nemocenského pojištění, ale více než jako prostředek prevence vnímám karenční dobu jako sankci pro všechny zaměstnance, tedy i pro ty, kteří dávky nezneužívají. Není protiústavní, nemá nějaké fatální následky, přesto ji považuji za nesprávnou, neboť vede zaměstnance v důsledku obavy z výpadku příjmu k přecházení jejich onemocnění, což se dlouhodobě může negativně projevit na jejich zdraví. Má-li být zabráněno zneužívání dávek, měli bychom zvolit variantu zaměřenou spíše na kontrolu dodržování režimu dočasně práce neschopných zaměstnanců, a to zejména těch, kteří tohoto institutu využívají opakovaně. Ze zkušeností Spolkové republiky Německo, kde byla na konci devadesátých let zavedena dokonce čtyřtýdenní karenční doba a následně došlo k jejímu zrušení, vyplývá, že existence či neexistence tohoto institutu nemá prokazatelný vliv na míru nemocnosti.

V další kapitole jsem se věnovala mateřské a rodičovské dovolené, přičemž obzvláště pozitivně vnímám institut rodičovské dovolené, kterého může využít i otec dítěte. Nebylo tomu tak vždy, jedná se o poměrně mladý institut, který je přizpůsoben moderní době a umožňuje rodičům v závislosti na jejich pracovních a jiných životních podmínkách rozdělit si péči o malé dítě tak, aby jim to nejlépe vyhovovalo.

V úpravě rodičovské dovolené jsem ovšem shledala jeden menší nedostatek, a to v ustanovení § 198 odst. 4 ZP, kde je upraven postup při úmrtí dítěte. De lege ferenda bych zvážila zrušení hranice jednoho roku věku dítěte, protože v tomto omezení nevidím žádný hlubší smysl, německá právní úprava žádné podobné omezení rovněž nemá. Vzhledem k tomu, že se jedná o tragédii v životě zaměstnankyně nebo zaměstnance, mělo by mu pracovní právo spíše poskytnout ochranu a nikoli stanovovat nějaká omezení.

Formou nařízení vlády jsou upraveny jiné důležité osobní překážky v práci, příloha k tomuto nařízení obsahuje výčet 11 důležitých osobních překážek v práci, při nichž se poskytuje pracovní volno. Od obsahu nařízení vlády se lze ve smyslu § 4 odst. 3 ZP odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Je tak nastolen minimální sociální standard, kterým je vyloučena libovůle zaměstnavatele. Ačkoli se objevují návrhy na rozšíření okruhu těchto překážek v práci, považuji jejich výčet za dostačující.

Tyto návrhy se objevují zejména ze strany odborů, které požadují rozšíření o další překážku související s narozením dítěte, a to konkrétně o poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy zaměstnanci, který se stal otcem, a to po dobu jednoho dne následujícího po narození dítěte. Takovou úpravu považuji za nadbytečnou, protože zaměstnanec může využít jiných institutů pracovního práva, kterými může být taková situace plně pokryta.

V této souvislosti bych chtěla kladně zhodnotit, že právní úprava u narození dítěte počítá rovnou měrou s manželem i druhem matky dítěte, protože německá judikatura porod družky stále ještě nepovažuje za překážku v práci. V době, kdy se velká část dětí rodí mimo manželství¹³⁸, by se německé soudy měly přizpůsobit společenské situaci a svá stanoviska přehodnotit, protože druhové a družky jsou tak znevýhodňováni vůči osobám, které uzavřely sňatek.

V oblasti jiných důležitých osobních překážek v práci je nejvíce problematická úprava vyšetření a ošetření, obzvláště protože nikde není vymezeno, co je to ona „nezbytně nutná

¹³⁸ Statistiky uvádějí, že v loňském roce se v České republice narodilo mimo manželství přes 40 % dětí, což je opravdu vysoké číslo, které každoročně roste. Spolková republika Německo na tom není v tomto směru o mnoho lépe, mimo manželství se rodí přibližně jedna třetina dětí.

doba“. Právě u této překážky v práci dochází velice často k jejímu zneužívání a otázkou je, jak tomu zabránit. Těžko se ale hledá právní úprava, která by zabraňovala zneužívání těmi zaměstnanci, kteří pracovat nechtějí, a na druhou stranu poskytovala dostatečnou ochranu poctivým zaměstnancům. Dle mého názoru by jistým kompromisem mohla být právní úprava, která by kolektivním smlouvám, resp. vnitřním předpisům zaměstnavatele, ponechávala k úpravě pouze určení doby, která je nutná k přemístění se do místního či přespolního zdravotnického zařízení. Doby, kterou strávil zaměstnanec v čekárně a při ošetření, by následně zapsal do propustky lékaře. Tak by došlo k eliminaci zneužívání, na druhou stranu by se také přestaly objevovat případy, kdy se zaměstnanec po určité době čekání zvedne a opouští čekárnu, aniž by absolvoval vyšetření nebo ošetření, protože má strach, že by mu zaměstnavatel neproplatil náhradu mzdy.

V závěrečné části své diplomové práce jsem zahrнула komparaci s úpravou důležitých osobních překážek v práci ve Spolkové republice Německo. Nutno podotknout, že je jen velmi málo českých pramenů, které by se zabývaly německým pracovním právem, respektive téměř žádné, nenajdeme ani žádné překlady německého práva do češtiny. To vnímám jako závažný nedostatek, neboť Německo je sousední země a také velice často cílová země pro naše pracovníky.

Německému pracovnímu právu lze vytýkat jeho roztržitost, nepřehlednost, v některých ohledech i zastaralost, přesto je jejich úprava materiálně velmi kvalitní. Pracovní poměr je uzavírán na základě služební smlouvy, kterou upravuje občanský zákoník, německé úpravě tedy chybí jakýkoliv pracovněprávní kodex. Pro úpravu překážek v práci je rozhodující ustanovení § 616 BGB, podle kterého nárok osoby na odměnu za konané služby nezaniká, pokud nemůže pracovat bez jeho viny z důležitých osobních důvodů na jeho straně po přiměřeně ne podstatně dlouhou dobu. Z tohoto kraťoučkého obecného ustanovení jsou následně soudní judikaturou a právní vědou dovozovány překážky v práci, přičemž některé z nich – dočasná pracovní neschopnost, mateřská a rodičovská dovolená – jsou navíc upraveny samostatnými zákony. Přestože koncept překážek v práci je tedy naprosto odlišný od toho našeho, jednotlivé důležité osobní překážky v práci jsou ve své podstatě stejné.

Na všem cosi je, jak se říká, proto nelze jednoznačně konstatovat, která z úprav je lepší, ačkoli ta naše je právě ve spojitosti s německou kritizována.¹³⁹ Výhodou německé úpravy je její flexibilita a také to, že vyplývá přímo z praxe. Jako argument ve prospěch naší právní úpravy bych uvedla větší právní jistotu, relativní komplexnost a přehlednost a hlavně jsem přesvědčena, že úprava stanovující jistý minimální sociální standard poskytuje lepší ochranu zaměstnancům, protože sjednat jinak si mohou strany pouze tehdy, je-li to pro zaměstnance výhodnější, což u našich sousedů není podmínkou a zaměstnanec se tak může dostat do značně nevýhodného postavení. Navíc v našich podmínkách, kdy zaměstnanci nejsou zvyklí hájit své zájmy u soudu, by se systém založený pouze na soudní judikatuře asi neuplatnil.

Ačkoli má česká právní úprava důležitých osobních překážek své větší či menší nedostatky, mám za to, že se jedná o úpravu poměrně kvalitní, která poskytuje dostatečnou ochranu oběma stranám pracovního poměru, zejména pak zaměstnanci, kterého je nutno jako stranu v mnoha ohledech slabší chránit.

¹³⁹ Viz KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Překážky v práci na straně zaměstnance aneb jak se správně vypořádat s nepřítomností pracovníků v zaměstnání – česká právní úprava, komparace s německou právní úpravou a návrhy de lege ferenda. *Zdravotnické fórum*, 2012, č. 3, s. 19-35.

Bibliografie

Monografie

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

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

DANDOVÁ, Eva. *Zákoník práce po novele v otázkách a odpovědích*. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2001. 300 s. ISBN 808-63-9515-4.

DIETERICH, Thomas, HANAU, Peter, SCHAUB, Günter. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 3. Auflage. München: C. H. Beck, 2003. 2849. ISBN 3 406 46824 1.

ĚRENYI, Tereza a kol. *Základy pracovního práva*. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2009. 144 s. ISBN 978-80-7418-032-3.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo: zákon, komentáře, vzory, judikatura*. 1. vydání. Brno: CP Books, 2005. 259 s. ISBN 80-251-0557-1.

HALBACH, Günter, PALAND, Norbert. *Labour law in Germany: an overview*. Bonn: Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, 1991. 538 s.

HILL, Ulrike, REICHENBACH, Rita. Germany. In BUXTON, Leigh-Anne (ed). *Employment law in Europe*. Vermont: Gower, 1995. s. 150 - 176. ISBN 0-566-07692-6.

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

JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce*. 6. vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 1239 s. ISBN 978-80-7263-713-3.

KAHLE, Bohuslav, STÝBLO, Jiří. *Praktická personalistika*. Praha: Pragoeduca, 1994. 256 s. ISBN 80-85856-06-9.

KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. 1. vydání. Praha: Leges, 2012. 1087 s. ISBN 978-80-87576-08-3.

KUNZ, Olaf, WEDDE, Peter. *Entgeltfortzahlungsgesetz: Kommentar für die Praxis*. 2. Auflage. Frankfurt am Main: Bund-Verlag, 2004. 420 s. ISBN 978-3-7663-3465-7.

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

Odborné časopisy

BUKOVJAN, Petr. Karenční doba a ústavní pořádek ČR. *Práce a mzda*, 2012, č. 6, str. 46.

DANDOVÁ, Eva. Návrat po rodičovské dovolené. *Práce a mzda*, 2012, č. 6, s. 21.

HALÍŘOVÁ, Gabriela. Nástup na mateřskou dovolenou - právo nebo povinnost. *Právní fórum*, 2011, č. 10, s. 441.

CHLÁDKOVÁ, Alena. Překážky v práci na straně zaměstnance. *Práce a mzda*, 2011, č. 7, s. 16.

CHLÁDKOVÁ, Alena. Rodičovská dovolená. *Práce a mzda*, 2012, č. 9, s. 14.

JAKUBKA, Jaroslav. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezů Ústavního soudu. *Práce a mzda*, 2008, č. 10, s. 32.

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

SMUTNÁ, Marcela. Pracovní volno a náhrada platu při doprovodu rodiče do zdrav. zařízení, předčasný návrat po rodičovské dovolené. *Práce a mzda*, 2011, č. 5, s. 20.

ŠUBRT, Bořivoj. Náhrada mzdy v době první 3 týdnů dočasné pracovní neschopnosti a karantény v roce 2012. *Práce a mzda*, 2011, č. 12, s. 44.

Internetové zdroje

JIRKOVÁ, Kateřina. *Rodičovský příspěvek: právní úprava od 1. 12. 2012*. [online]. Integrovaný portál MPSV, 1. 12. 2012 [cit. 1. 3. 2013]. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp>.

JUNKOVÁ, Dagmar. *Ústavní soud zamítl návrh na zrušení 3 denní karenční doby*. [online]. epravo.cz, 31. 5. 2012 [cit. 8. 11. 2012]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/ustavni-soud-zamitl-navrh-na-zruseni-3-denni-karencni-doby-83393.html>>.

HORÁKOVÁ, Dagmar. *Zrušení tzv. karenční lhůty při pracovní neschopnosti – ano či ne?* [online]. epravo.cz, 21. 4. 2010 [cit. 8. 11. 2012]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/zruseni-tzv-karencni-lhuty-pri-pracovni-neschopnosti-ano-ci-ne-61236.html>>.

MAXOVÁ, Simona. *Překážky v práci na straně zaměstnance* [online]. Právní minimum XI. Díl, 9. 11. 2009 [cit. 25. 9. 2012]. Dostupné na <<http://www.asistentka.cz/pravni-minimum-xi-dil-prekazky-v-praci-na-strane-zamestnance>>.

Právní předpisy

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

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

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

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

zákon č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů

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

zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

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

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

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Úř. Věst. L 348, 28. listopadu 1992, s. 1 a násl.

Právní předpisy Spolkové republiky Německo

Grundgesetz vom 23. Mai 1949

Bürgerliches Gesetzbuch/ BGB od 2. Januar 2002

Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) vom 20. Juni 2002

Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) vom 5. Dezember 2006

Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz) vom 26. Mai 1994

Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) - Gesetzliche Krankenversicherung vom 20. Dezember 1988

Judikatura

nález Ústavního soudu ze dne 24. 4. 2012, sp. zn. Pl. ÚS 54/10

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3533/2009

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

rozsudek NS SSR ze dne 17. 11. 1976, sp. zn. 3 Cz 42/76

rozsudek Nejvyššího Soudu ze dne 30. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1655/2000

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

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1688/2004

rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. 1. 1996, sp. zn. 13 Co 413/95

Shrnutí

Základní povinností zaměstnance v rámci pracovněprávního vztahu je vykonávat sjednanou práci po sjednanou pracovní dobu. Tomu odpovídá právo, ale zároveň i povinnost zaměstnavatele tuto práci zaměstnanci přidělovat. V průběhu pracovního procesu mohou jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele nastat okolnosti, které splnění těchto povinností znemožňují, a tak brání na určitou dobu jednomu z účastníků v plnění jeho závazku. Pracovní právo tyto okolnosti souhrnně označuje jako překážky v práci.

Diplomová práce se nezabývá problematikou všech překážek v práci, ale cíleně se zaměřuje se na důležité osobní překážky v práci, které řadíme mezi překážky v práci na straně zaměstnance. Jedná se o tradiční typy překážek v práci, jejichž samotný název vypovídá o jejich významu, závažnosti, podstatnosti. Úprava důležitých osobních překážek v práci nám říká, jak se v rámci pracovního poměru vypořádat s životními situacemi, jako je nemoc, mateřství, rodičovství a péče o nemocné dítě. Tomu odpovídá úprava institutů, jako je dočasná pracovní neschopnost, mateřská a rodičovská dovolená a ošetřování, kterou nalezneme § 191 - § 198 ZP. Zákoník práce v ustanovení § 199 rovněž počítá i s jinými důležitými osobními překážkami v práci než těmi, které jsou uvedeny v ustanovení § 191 ZP, výčet těchto překážek, rozsah volna a případné náhrady mzdy nebo platu upravuje příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., patří mezi ně například svatba, pohřeb, narození dítěte.

Diplomová práce se ve své úvodní části věnuje překážkám v práci obecně, jejich třídění a právní úpravě, dále se zaměřuje podrobněji na překážky v práci na straně zaměstnance a jejich specifika. Další část, která je samým jádrem práce, se již podrobně zabývá jednotlivými důležitými osobními překážkami v práci, které analyzuje, vytyčuje jejich nedostatky a také navrhuje některé změny de lege ferenda.

Nakonec diplomová práce obsahuje srovnání s právní úpravou Spolkové republiky Německo, která je sousední zemí a vzhledem k pohybu pracovních sil v rámci jednotného vnitřního trhu Evropské unie je více než vhodné znát německou pracovně-právní úpravu. Tato část zahrnuje koncept překážek v práci v německé právní úpravě, který je od toho našeho naprosto odlišný, a dále se věnuje institutům mateřské a rodičovské dovolené a dočasné pracovní neschopnosti, které jsou ve Spolkové republice Německo upraveny velice kvalitně a podrobně samostatnými zákony.

Summary

There is a main responsibility of the employee which is to carry out agreed work in agreed working hours. An employer on the other hand has the right and concurrently the responsibility to allot the work to an employee. However, during the working process certain circumstances may happen on the part of the employee or on the part of the employer, which obstruct performance of these duties for a limited period of time. These circumstances are called “obstacles to work” in labour law.

This theses doesn't deal with all types of obstacles to work. It is specifically focused on the „important personal obstacles to work“, which are included among obstacles to work on the part of an employee. These are the traditional types of obstacles to work, whose very fitting name speaks of their importance, relevance, materiality. The legal regulation of important personal obstacles to work tells us how to deal with life situations, such as illness, maternity, parenthood and caring for a sick child during the employment relationship. Because of it there is the regulation of legal institutes in § 191 - § 198 of the Act No. 262/2006 Coll., Labour Code., such as temporary incapacity for work, maternity and parental leave. § 199 of the Labour Code also mentions other important personal obstacles to work than those listed in § 191 of the Labour Code. The Government Regulation No. 590/2006 Coll. establishes the list of these obstacles, the extent of time off and compensation for wages or salary, the other important personal obstacles to work are for example a wedding, a funeral, the birth of a child.

The theses in the first part deals with the obstacles to work in general, their classification and legal regulation, then it's focusing in more detail on obstacles to work on the part of the employee and their specifics. Next part, that is the very core of the work, deals in detail with the various important personal obstacles to work, which analyzes, presents their defects, and suggests some changes *de lege ferenda*.

Finally, the theses contains the comparison with the legal regulation of Germany, which is a neighboring country and due to the movement of the workers inside common internal market of the European union is more than useful to know the German labour legislation. This section includes the concept of obstacles to work in the German legislation, which is completely different, and deals with the institutes, such as maternity and parental leave, and a temporary incapacity for work, which are regulated in high quality and in detail by separate acts in the Germany.

Klíčová slova

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

Keywords

obstacles to work, maternity leave, parental leave, incapacity for work, time off, wage and salary compensation, Labor Code, employer, employee, labour law, employment relationship