

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

## Diplomová práce

*Překážky v práci*

Zpracovala: Soňa Václavíková

Plzeň

2020

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

Praha, duben 2020

.....

Soňa Václavíková

**Poděkování:**

Ráda bych poděkovala své vedoucí diplomové práce Bc. et Mgr. Iloně Kostadinovové za odborné vedení, pomoc a rady při zpracování této práce.

# Obsah

1.	Úvod	1
2.	Pojem překážek v práci a jejich dělení	3
2.1.	Dělení překážek v práci	3
3.	Instituty řazené k překážkám v práci	5
3.1.	Přestávka v práci na jídlo a oddech	5
3.2.	Přestávka na kojení	6
3.3.	Stávka a výluka	6
3.3.1.	Stávka	6
3.3.2.	Výluka	7
4.	Překážky v práci na straně zaměstnance	8
4.1.	Důležité osobní překážky v práci	9
4.1.1.	Dočasná pracovní neschopnost a karanténa	10
4.1.1.1.	Vývoj karenční doby	12
4.1.2.	Mateřská a rodičovská dovolená	16
4.1.2.1.	Mateřská dovolená	17
4.1.2.2.	Rodičovská dovolená	19
4.1.3.	Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte	24
4.1.4.	Ošetřování dítěte nebo jiného nemocného člena domácnosti, péče o dítě mladší než deset let	25
4.2.	Jiné důležité osobní překážky v práci	30
4.3.	Překážky v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu	38
4.3.1.	Výkon veřejné funkce	38
4.3.2.	Výkon občanských povinností	39
4.3.3.	Jiné úkony v obecném zájmu	40

4.3.4.	Pracovní volno související s brannou povinností	41
4.3.5.	Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia	41
5.	Překážky v práci na straně zaměstnavatele	43
5.1.	Prostoj	44
5.2.	Přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí	45
5.3.	Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele	46
5.3.1.	Částečná nezaměstnanost	48
5.3.2.	Doba strávená na pracovní cestě	50
6.	Vliv překážek v práci na jiné instituty pracovního práva	51
6.1.	Vliv překážek v práci na vznik a zánik pracovního poměru	52
6.2.	Vliv překážek v práci na pracovní dobu	54
6.3.	Vliv překážek v práci na dovolenou	55
6.4.	Vliv překážek v práci na zkušební dobu	57
7.	Komparace se zahraniční právní úpravou	58
7.1.	Slovenská republika	58
7.2.	Velká Británie	62
8.	Závěr	68
9.	Seznam použité literatury	70

## **Resumé**

Diplomová práce představuje ucelenou problematiku překážek v práci, popis práv a povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů v případě existence překážky v práci. Dále poskytuje porovnání se zahraniční právní úpravou, konkrétně se Slovenskou republikou a Velkou Británií. Práce nabízí možné návrhy de lege ferenda, které jsou z velkou částí inspirované právě výše zmíněnou zahraniční úpravou jiných států.

## **Klíčová slova**

překážky v práci, překážky v práci na straně zaměstnance, překážky v práci na straně zaměstnavatele, dočasná pracovní neschopnost, karanténa, mateřská dovolená, rodičovská dovolená, ošetřování, jiné důležité osobní překážky v práci, výkon veřejné funkce, výkon občanských povinností, jiné úkony v obecném zájmu, pracovní volno související s brannou povinností, překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia, prostoj, přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, jiné překážky na straně zaměstnavatele, komparace, de lege ferenda

## **Resumé**

The master's thesis presents a comprehensive issue of obstacles to work, a description of the rights and obligations of employees and employers in the event of an obstacle to work. It also provides a comparison with foreign legislation, namely the Slovak Republic and Great Britain. The work offers possible proposals *de lege ferenda*, which are largely inspired by the above-mentioned foreign regulations of other countries.

## **Keywords**

Obstacles to work, obstacles to work on the employee's part, obstacles to work on the employer's part, temporary incapacity to work, quarantine, maternity leave, parental leave, nursing, another important obstacles to work, the performance of public office, the performance of civil obligations, other acts of common interest, the time off from work related to conscription, obstacles to work due to training, other forms of preparation or study, downtime, interruption of work due to severe weather conditions, other obstacles to work on the part of employer, comparison, *de lege ferenda*

Seznam použitých zkratk:

**Listina** - Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

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

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

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

**ČSSZ** – Česká správa sociálního zabezpečení

**DPN** - dočasná pracovní neschopnost



# 1. Úvod

Tato diplomová práce se věnuje problematice překážek v práci jako tradičnímu institutu pracovního práva a snaží se překážky v práci nastínit jako celek.

V rámci pracovního procesu mohou jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele nastat určité skutečnosti, které znemožňují výkon práce či ho podstatně stěžují. Tím brání na určitou dobu jednomu z účastníků v plnění jeho závazku plynoucího z pracovní smlouvy. Tyto skutečnosti se souhrnně nazývají překážky v práci. V závislosti na tom, u kterého subjektu pracovněprávního vztahu tato skutečnost vznikne, je dělíme na překážky v práci na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele.

Téma jsem si vybrala zejména z toho důvodu, že se jedná o institut práva, který je zajímavým a velmi aktuálním tématem. A jeho aktuálnost bude i nadále trvat, jelikož ač jsou překážky v práci institutem v pracovním právu spíše nežádoucím, nelze se jim vyvarovat.

Cílem mé práce je analýza české platné právní úpravy de lege lata a její zhodnocení. Zejména za využití komparační analýzy s vybranou zahraniční právní úpravou, konkrétně se Slovenskou republikou a Velkou Británií. Dále práce podává případné návrhy na změny, poskytuje tedy tzv. analýzu de lege ferenda, která je z části inspirována na základě komparace s právní úpravou výše zmíněných států.

Práci jsem se rozhodla úžeji zaměřit zejména na problematiku překážek v práci na straně zaměstnance, zejména důležité osobní překážky v práci.

V první části práce bych chtěla věnovat obecnému vymezení překážek v práci, jejich definici a jakým způsobem se dělí. Dále bych ráda vymezila i instituty pracovního práva, které zákoník práce za překážky v práci sice nepokládá, ale některé z právních názoru je k překážkám v práci řadí, jedná se například o přestávku v práci na jídlo a oddech.

V další části bych ráda postupně rozebrala překážky v práci na straně zaměstnance, jak se tyto překážky dělí a jaká práva a povinnosti plynou

zaměstnancům a zaměstnavatelům při jejich vzniku. Na to bych ráda navázala překážkami v práci na straně zaměstnavatele a objasnila je obdobným způsobem.

Ráda bych v práci také nastínila, jaký vliv mají překážky v práci i na jiné pracovněprávní instituty, jako jsou například pracovní doba, zkušební doba či dovolená.

V poslední části práce bych ráda za využití komparační metody porovnála zahraniční právní úpravu překážek v práci s českou právní úpravou a poskytla možné návrhy de lege ferenda.

## 2. Pojem překážek v práci a jejich dělení

Základem každého vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tedy pracovněprávním vztahem, je závazek zaměstnance vykonávat pro zaměstnavatele sjednanou práci a závazek zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci, za výkon sjednané práce, mzdu či plat<sup>1</sup>.

Snahu plnit vzájemná práva a povinnosti z tohoto pracovněprávního vztahu může ale překazit skutečnost, která znemožní, z části nebo úplně, výkon práce. Tyto skutečnosti mohou nastat na straně zaměstnance nebo také na straně zaměstnavatele. Právní úprava tyto skutečnosti nazývá jako překážky v práci.<sup>2</sup>

Překážkou v práci tedy definujeme případ, kdy zaměstnanec z právně uznaných důvodů nevykonává práci, kterou by jinak v daný moment konat měl. Tyto překážky zakládají určitá práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, tj. s nimiž právní předpisy spojují stanovené právní důsledky.<sup>3</sup>

Podstatnou charakteristikou překážek v práci je tedy fakt, že zasahují do pracovní doby a nemožnost plnění pracovního závazku je omluvitelnou překážkou.

### 2.1. Dělení překážek v práci

Jak již bylo zmíněno výše, překážky v práci dělíme na překážky na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele. Nejedná se ale o dělení úplné.

Překážky v práci můžeme třídit na základě dvou základních kritérií:

- a) na straně jakého účastníka pracovněprávního vztahu překážka vznikla, tedy překážky na straně zaměstnance a překážky na straně zaměstnavatele a
- b) zda s překážkou spojujeme náhradu mzdy (platu) či nikoliv, jedná se tedy o překážky v práci placené a překážky v práci neplacené

---

<sup>1</sup> Mzdou je dle § 109 odst. 2 ZP peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

Platem je dle § 109 odst. 3 ZP peněžité plnění poskytované za práci zaměstnavatelem v rozpočtovém sektoru státu.

<sup>2</sup> § 191 a násl. zákoníku práce

<sup>3</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 260.

V pracovním právu máme další situace, které jsou svou podobností překážkám v práci velmi blízké, ale zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, dále jen zákoník práce nebo ZP, je mezi překážky v práci nezařazuje. Přesto je k překážkám v práci některé právní názory mohou řadit. Tyto právní názory nalezneme například u autorů Kahle a Stýblo.<sup>4</sup>

Jedná se o následující situace:

- přestávka v práci na jídlo a oddech (upravuje zákoník práce v § 88)
- dovolená (upravuje zákoník práce v § 211 a násl.)
- přestávka na kojení (upravuje zákoník práce v § 242)
- období stávky (upraveno v zákoně o kolektivním vyjednávání)

Zákoník práce rozděluje překážky v práci na <sup>5</sup>:

a) překážky v práci na straně zaměstnance (§ 191 až 206), které se dále člení na:

- důležité osobní překážky (§ 191 až 199)
- překážky v práci z důvodu obecného zájmu (§ 200 až 205)

b) překážky na straně zaměstnavatele (§ 207 až 210), které se dále člení na:

- prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 207)
- jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 až 210)

---

<sup>4</sup> KAHLE, Bohuslav a Jiří STÝBLO. *Praktická personalistika: Zaměstnanec - zaměstnavatel - stát : Vztahy - práva - povinnosti*. Praha: Pragoeduca, 1994, 160 s. ISBN 80-858-5606-9.

<sup>5</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 260-261.

### 3. Instituty řazené k překážkám v práci

#### 3.1. Přestávka v práci na jídlo a oddech

Přestávka v práci na jídlo a oddech je zakotvena v § 88 čtvrté části zákoníku práce. Zaměstnanci náleží nejméně 30minutová přestávka nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. Zaměstnavatel má povinnost mu jí poskytnout a zároveň může být přestávka poskytnuta v delším časovém rozsahu. V případě, že se jedná o mladistvého zaměstnance, přísluší mu přestávka nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Doba přestávky patří mezi doby odpočinku a není pracovní dobou, tudíž za ni zaměstnanci nenáleží mzda či plat ani náhrada mzdy nebo platu. Pokud se jedná o práci, která nemůže být přerušena, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo. Tato doba se započítává do pracovní doby.

Přestávka na jídlo a oddech může být rozdělena s tím, že alespoň jedna její část musí činit nejméně 15 minut. Přestávka na jídlo a odpočinek se neposkytuje na začátku a na konci pracovní doby.

Jelikož se jedná o dobu, která nenáleží do pracovní doby, dochází k suspenzaci pracovního závazku a neuplatňuje se dispoziční oprávnění zaměstnavatele. Zaměstnavatel v době přestávky nesmí požadovat od zaměstnanců žádný výkon práce a nemůže jim určovat, jak a kde mají přestávku strávit. S výjimkami jako např. při bezpečnosti práce, kdy zaměstnanci v určitých případech nemohou opustit pracoviště zaměstnavatele.<sup>6</sup>

Ustanovení § 88 odst. 1 zákoníku práce upravuje tzv. bezpečnostní přestávku. Pokud má zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby. Případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.

---

<sup>6</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 446-447.

### 3.2. Přestávka na kojení

Jedná se o zvláštní druh přestávky, která přísluší pouze matce, která své dítě kojí, a je zakotvena v § 242 v páté části zákoníku práce. Zaměstnankyni, která své dítě kojí a pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku. Tyto přestávky se započítávají do pracovní doby a přísluší za ně zaměstnankyni náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku.

### 3.3. Stávka a výluka

Stávka a výluka jsou zvláštní instituty řazené k překážkám v práci, ačkoli je zákoník práce za překážky v práci neoznačuje. Jsou zakotveny zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, dále jen zákon o kolektivním vyjednávání.

#### 3.3.1. Stávka

Z historického hlediska byla stávka vnímána jako nežádoucí institut rušící veřejný pořádek a účastníci takové stávky byli stíháni. Až v druhé polovině 19. století se tento postoj ke stávce, pod velkým nátlakem zejména odborových hnutí, začal měnit. Došlo k legalizaci stávky, konkrétně u nás v 70. letech 19. století. Za totality bylo právo na stávku omezeno, a to buď tak, že právní úprava stávku zakazovala, anebo sice zakázaná nebyla, ale přesto se účast na ní stíhala.<sup>7</sup>

Česká republika je vázána mnoha mezinárodními smlouvami. Právo na stávku je zaručeno v některých z nich, například Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Dále je právo na stávku zakotveno v ústavním zákoně č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, dále jen Listina, konkrétně v článku 27 odst. 4 a zákonné vymezení nalezneme v zákoně o kolektivním vyjednávání v § 16 a násl.

*„Stávka je nejradikálnější formou protestu nebo nástrojem k řešení kolektivního sporu. Vedle ní se však používají i méně dramatické, avšak účinné*

---

<sup>7</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 804.

*způsoby nátlaku na zaměstnavatele, které právo většinou ani nezakazuje, ani výslovně nedovoluje. Jde o způsoby „bez přerušeni práce“, jako jsou například bojkot, obstrukce, přehnané dodržování předpisů apod.“<sup>8</sup>*

Právo na stávku je kolektivním právem zaměstnanců a jejím následkem je hromadné přerušeni práce zaměstnanci. Nesměřuje ale ke skončení pracovněprávních vztahů, nýbrž pouze dočasně přerušuje výkon práce a po jejím skončení jsou zaměstnanci opět připraveni k dalšímu výkonu práce. Typické pro stávku je také to, že práci přerušuje skupina zaměstnanců najednou, nikoli pouze jednotlivec, a jedná se o jakýsi projev konfliktu skupinového zájmu, který přerostl do stadia kolektivního sporu. Jedná se o legální formu nátlaku zaměstnanců vůči zaměstnavateli. Důležité je, že cílem stávky vždy musí být ochrana hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců u jejich zaměstnavatele. V případě, že by se jednalo o prosazování personálních zájmů pracujících, jedná se o porušeni pracovní kázně.<sup>9</sup>

Jelikož při stávce dochází k přerušeni nebo částečnému přerušeni výkonu práce, lze ji považovat za překážku v práci na straně zaměstnance. Zaměstnancova účast na stávce se považuje za omluvenou a nepřísluší mu za ni mzda ani náhrada mzdy. Jestliže se zaměstnanec účastní stávky po právní moci rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky, považuje se jeho účast na stávce za neomluvenou nepřítomnost v zaměstnání. V případě, že se zaměstnanec stávky nezúčastní, je zaměstnavatel povinen mu přidělit práci. Pokud zaměstnanec v důsledku stávky práci vykonávat nemůže, náleží mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

### 3.3.2. Výluka

Jedná se o částečné nebo úplné hromadné zastavení práce, je to tedy obdobný nástroj řešení kolektivního pracovního sporu, tentokrát ale ze strany zaměstnavatele.

V případě, že zaměstnavatel z důvodu řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy úplně nebo částečně zastaví práci, jedná se o výluku, a tedy překážku na

---

<sup>8</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 804.

<sup>9</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001.

straně zaměstnavatele. Nejedná-li se o nezákonnou výlukou, přísluší zaměstnanci, vůči kterému byla výluka uplatněna, náhrada mzdy ve výši poloviny průměrného výdělku.

#### 4. Překážky v práci na straně zaměstnance

Pokud nastane skutečnost, která zabrání zaměstnanci vykonávat práci sjednanou v pracovní smlouvě, a taková skutečnost je uznána právním předpisem nebo zaměstnavatelem, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance.

Při překážce v práci může zaměstnanci vzniknout nárok na pracovní volno nebo náhradu mzdy a to v případě, že tak stanoví právní předpis nebo dohoda se zaměstnavatelem.

Překážky v práci na straně zaměstnance upravuje zejména zákoník práce, ale překážky v práci mohou být upraveny i vnitřním předpisem, kolektivní smlouvou, individuální dohodou se zaměstnavatelem nebo rozhodnutím zaměstnavatele.

Ač se v této problematice projevuje ochranná funkce pracovního práva, jsou zde ale i povinnosti, které musí zaměstnanec při vzniku skutečnosti s následkem překážky v práci dodržet. Jedná se zejména o povinnost oznamovací. Existenci překážky, která vznikla, je zaměstnanec povinen zaměstnavateli oznámit a prokázat. Zaměstnanec oznámí tuto skutečnost zaměstnavateli a požádá o pracovní volno. Pokud překážka v práci není předem známá, zaměstnanec o této překážce opět vyrozumí zaměstnavatele a oznámí mu předpokládanou dobu trvání této překážky. V případě, že zaměstnanec zamešká převážnou část směny v kalendářním měsíci, kdy měl pracovní volno, a to bez omluvy, nenáleží mu náhrada mzdy.<sup>10</sup>

Překážky v práci na straně zaměstnance můžeme dělit podle účelu konání zaměstnance.

---

<sup>10</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04-9, s. 139-140.



Jedná se o překážky, které zaměstnanec činí v zájmu společnosti jako celku nebo přímo v zájmu státu. Jmenovitě se může jednat o výkon veřejné funkce nebo také darování krve.

Potom máme překážky v práci, kdy zaměstnanec koná činnosti pro sebe, která ale může být prospěšná i pro zaměstnavatele. Takovou překážkou může být zvyšování kvalifikace zaměstnance, která přináší prospěch i zaměstnavateli.

Jako poslední máme překážku v práci, kterou zaměstnanec činí čistě pro svůj vlastní prospěch, popř. ve prospěch blízkých osob. Jmenovitě se může jednat o mateřskou dovolenou či ošetření u lékaře.<sup>11</sup>

M. Bělina ve své publikaci rozděluje překážky na straně zaměstnance následovně<sup>12</sup>:

- a) důležité osobní překážky, které dále členíme na:
  - důležité osobní překážky
  - jiné důležité osobní překážky v práci
- b) překážky v práci z důvodu obecného zájmu dále členěné na:
  - výkon veřejné funkce
  - výkon občanské povinnosti
  - jiné úkony v obecném zájmu
  - pracovní volno související s brannou povinností
  - školení, jiné formy přípravy nebo studia

#### 4.1. Důležité osobní překážky v práci

Tyto překážky v práci jsou obsaženy v § 191 - § 199 Zákoníku práce a jedná se o případy, kdy zaměstnanec nemůže plnit svůj závazek z pracovněprávního vztahu z důvodu<sup>13</sup>:

---

<sup>11</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04-9, s. 140.

<sup>12</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 264.

<sup>13</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 545.

- dočasné pracovní neschopnosti
- karantény
- mateřské a rodičovské dovolené
- ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech stanovených předpisy o nemocenském pojištění
- péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených § 39 ZNP, nebo z důvodů, kdy se fyzická osoba, které o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat

Jedná se o překážky v práci, o kterých rozhoduje lékař, a tedy zaměstnavatel není oprávněn zkoumat jejich existenci a pouze je vzít na vědomí a zaměstnance v práci omluvit.<sup>14</sup>

#### 4.1.1. Dočasná pracovní neschopnost a karanténa

Dočasná pracovní neschopnost a karanténa<sup>15</sup> jako pravděpodobně nejčastější překážka v práci, jsou upraveny v §192 až 194 ZP.

V případě, že zaměstnanec není schopen vykonávat sjednanou práci z důvodu svého zdravotního stavu, mluvíme o dočasné pracovní neschopnosti. Tu posuzuje lékař, který také určuje dobu, po kterou pracovní neschopnost trvá. Po tuto dobu náleží zaměstnanci pracovní volno. Současně vzniká zaměstnavateli povinnost omluvit nepřítomnost zaměstnance. Toto platí nejen v případě dočasné pracovní neschopnosti ale také nařízené karantény.

---

<sup>14</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 545.

<sup>15</sup> Karanténou dle § 2 odst. 7 písm. a) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví 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.

Dočasnou pracovní neschopností může být nemoc, úraz či lázeňská péče ve zdravotnickém zařízení a je upravena zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, dále jen zákon o nemocenském pojištění nebo ZNP. Dále může být zaměstnanci nařízena karanténa podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a změně některých souvisejících zákonů.

V případě dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízení karantény náleží zaměstnanci po dobu prvních 14 kalendářních dnů náhrada mzdy či platu, pokud ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnanec splňuje podmínky nároku na nemocenské podle zákona o nemocenském pojištění.<sup>16</sup>

V případě, že zaměstnanec splňuje podmínky nároku na nemocenské, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu za dny, které by byly pro zaměstnance pracovními, a za svátky, za které by mu jinak příslušela náhrada mzdy či platu.

Další podmínky, které musí být splněny, jsou trvání právního poměru a nevyčerpání tzv. podpůrcí doby, která je určena pro výplatu nemocenského.<sup>17</sup>

Jedna z loňských novel Zákoníku práce nám v této oblasti přinesla jednu změnu. Do 1. 7. 2019 platilo, že zaměstnanci za první 3 dny pracovní neschopnosti nenáležela náhrada mzdy či platu. Jednalo se o tzv. karenční dobu, které ale s účinností od 1. 7. 2019 byla zákonem č. 32/2019 Sb. zrušena.

Od 1. 7. 2019 tedy zaměstnanci náleží náhrada mzdy či platu ve výši 60 % redukovaného průměrného výdělku<sup>18</sup> za celých 14 dní pracovní neschopnosti. „*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*

---

<sup>16</sup> § 192 zákoníku práce

<sup>17</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 546.

<sup>18</sup> Průměrným výdělkem se rozumí průměrný hrubý výdělek a zjišťuje se jako průměrný hrubý hodinový výdělek dosažený zaměstnancem v rozhodném období, kterým je předchozí kalendářní čtvrtletí viz § 351 až § 362

koeficientem 0,175 a poté zaokrouhlí na haléře směrem nahoru.“<sup>19</sup> Posléze jsou zaměstnanci vypláceny dávky nemocenského pojištění.

Pro výpočet výše náhrady mzdy může zaměstnanci pomoci nástroj Ministerstva práce a sociálních věcí ve formě kalkulačky, kterou lze nalézt na stránkách ministerstva.<sup>20</sup>

#### 4.1.1.1. Vývoj karenční doby

Karenční doba je velmi diskutovaným institutem pracovního práva již řadu let. Důležitý vývoj tohoto institutu nastal již roku 2008, kdy od 1. 1. 2008 byla zavedena karenční doba. Bylo stanoveno, že za první tři kalendářní dny pracovní neschopnosti nebude náležen nemocenská, ale zůstala povinnost zaměstnanců platit si po dobu těchto tří dní nemocenské pojištění. A právě tato povinnost byla předmětem rozhodování před Ústavním soudem, na základě jehož rozhodnutí došlo s účinností od 30. 6. 2008 ke zrušení karenční doby.

Ústavní soud ve svém rozhodnutí říká, že se jedná o rozpor s článkem 30 odst. 1 Listiny, konkrétně s právem na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci.

*„Změna ustanovení § 15 odst. 1 a 3 a § 16 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších zákonů, odebírá všem zaměstnancům v pracovní neschopnosti či karanténě nárok na nemocenské dávky po dobu prvních tří dnů pracovní neschopnosti či karantény. Jedná se o poněkud pohodlný až svévolný postup ze strany státu, který kvůli neurčitému počtu zneuživatelů nemocenských dávek plošně postihuje všechny kategorie zaměstnanců. Výsledkem je stav, kdy převážná většina zaměstnanců zůstává po dobu prvních tří dnů pracovní neschopnosti bez jakýchkoliv prostředků, zatímco jejich povinnost platit pojistné zůstala nedotčena. Nedotčena samozřejmě zůstala i jejich povinnost platit tzv. regulační poplatky, vyhledají-li lékařskou pomoc. Je nepřijatelné, aby stát pouze vyžadoval splnění povinností ze strany zaměstnanců (v daném případě plnění pojistného), a nedbal přitom ochrany jejich zájmů, postihne-li je zmíněná událost v*

---

<sup>19</sup> § 192 odst. 2 zákoníku práce

<sup>20</sup> Kalkulačka pro výpočet výše náhrady mzdy v roce 2020. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2020-04-04]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/kalkulacka-pro-vypocet-vyse-nahrady-mzdy-v-roce-2020>

*podobě pracovní neschopnosti. Došlo tak k porušení práv zaměstnanců, které dosahuje ústavněprávní dimenze. Systém nemocenského pojištění by neměl sloužit ke krytí deficitu státního rozpočtu.*“<sup>21</sup>

Toto rozhodnutí mělo za následek to, že zaměstnancům náleželo od 30. 6. 2008 nemocenské za první tři kalendářní dny pracovní neschopnosti ve výši 60 % denního vyměřovacího základu.

Ústavní soud se karenční dobou zabýval i v dubnu 2012. Zákonně ustanovení karenční doby zůstalo třídní, ale došlo ke změně ve formě osvobození zaměstnanců od povinnosti platit pojistné na nemocenské pojištění a na státní politiku nezaměstnanosti. Došlo tedy ke zrušení právě té části, která byla podle dřívějšího rozhodnutí Ústavního soudu shledána jako protiústavní, a sice v rozporu s článkem 30 odst. 1 Listiny. Ústavní soud tedy návrh na zrušení třídní karenční doby zamítl.<sup>22</sup>

Karenční lhůta, jak je již zmíněno výše, byla zrušena zákonem č. 32/2019 Sb. s účinností ke dni 1. 7. 2019. Nadále ale budí rozporuplné emoce, zda je karenční doba správná, či nikoli. Dle mého názoru se můžeme na karenční lhůtu dívat z více hledisek. Jedná se pouze o tři dny, tudíž jak ostatně vyjádřil sám Ústavní soud v rozhodnutí zmíněném v předchozím textu, třídní výpadek příjmů představuje zásah do příjmů dotčených osob, avšak nejedná se o až takový zásah, který by nemocným osobám okamžitě znemožnil dosažení hmotného standardu postačujícího k vedení důstojného života.<sup>23</sup>

Zároveň se jedná o opatření, které bylo zavedené zejména jako nástroj pro zamezení zneužívání dávek. Přesto s karenční dobou nemohu úplně souhlasit. Dle mého názoru, pokud se jedná o poctivého zaměstnance, který jednou za čas onemocní (což se ostatně stává každému z nás), většinou je po uplynutí jednoho týdne schopen opět nastoupit do práce. Kdežto zaměstnanec, jehož úmysl je spíše dávky zneužít, se bude snažit být doma co nejdéle. Jeho pracovní neschopnost se může protáhnout do řady týdnů, ne-li měsíců. V takovém případě si myslím, že

---

<sup>21</sup> Nález Ústavního soudu 2/08 ze dne 23. 4. 2008, 166/2008 Sb., N 73/49 SbNU 85

<sup>22</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 24. 4. 2012, sp. zn. Pl. ÚS 54/10

<sup>23</sup> JUNKOVÁ, Dagmar. Ústavní soud zamítl návrh na zrušení 3 denní karenční doby. *epravo.cz* [online]. 2012 [cit. 2020-02-27]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/ustavni-soud-zamitl-navrh-na-zruseni-3-denni-karencni-doby-83393.html>

zavedení karenční lhůty je spíše postih pro poctivé zaměstnance a může mít negativní dopad na jejich zdraví, protože u většiny takových zaměstnanců hrozí přecházení nemoci místo jejího léčení. Proto jsem za sebe ráda, že ke zrušení karenční doby došlo.

Podpůrčí doba u nemocenského začíná 15. kalendářním dnem trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo 15. dnem nařízené karantény. Maximální délka podpůrčí doby je 380 kalendářních dnů od vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo od nařízení karantény.<sup>24</sup>

Výše nemocenského se odvíjí od délky dočasné pracovní neschopnosti či délky nařízené karantény. Do 30. kalendářního dne činí výše nemocenského 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu<sup>25</sup>, posléze se zvyšuje na 66 % v období od 31. kalendářního dne do 60. kalendářního dne. Poslední hranice činí 72 % denního vyměřovacího základu za období od 61. kalendářního dne až do konce dočasné pracovní neschopnosti, nebo skončení nařízené karantény.<sup>26</sup>

V případě, že byl pojištěnec uznán dočasně práce neschopným nebo mu byla nařízena karanténa z důvodu jeho podílení na hašení požáru v obecném zájmu, provádění záchranných či likvidačních prací nebo plnil úkoly ochrany obyvatelstva jako člen jednotky dobrovolných hasičů, náleží mu výše nemocenského ve výši 100 % denního vyměřovacího základu.<sup>27</sup>

Výše nemocenského může být snížena na 50 % z výše uvedených výší nemocenského, a to z důvodů, kdy k dočasné pracovní neschopnosti pojištěnce

---

<sup>24</sup> §26 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění

<sup>25</sup> Redukovaný denní vyměřovací základ se určí redukcí denního vyměřovacího základu za rozhodné období předchozích 12 kalendářních měsíců po vyloučení dob nemoci a to tak, že v roce 2020 z částky do 1162 Kč se započte 90%, z rozdílu do 1742 Kč se započte 60%, z rozdílu do 3484 Kč se započte 30%, k částce nad 3484 Kč se nepřihlíží, Sdělení MPSV ČR č. 270/2019 Sb., kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2020.

§21 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění

Bližší také 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* [online]. [cit. 2020-02-29]. Dostupné z: <http://files.akilda.webnode.cz/200001843-a1518a1538/2019Prednaska2012BrezenZdravForumPrekNaStraneZNweb.pdf>

<sup>26</sup> §29 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění

<sup>27</sup> §29 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění

došlo zaviněnou účastí ve rvačce<sup>28</sup>, jako bezprostřední následek opilosti pojištěnce nebo zneužití omamných či psychotropních látek nebo při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslného zaviněného přestupku.<sup>29</sup>

Zaměstnavatel má právo kontrolovat zaměstnance, pokud mu byl stanoven režim dočasné práce neschopného pojištěnce ošetřujícím lékařem, jestli se po dobu dočasné pracovní neschopnosti zdržuje v místě pobytu a dodržuje rozsah a dobu povolených vycházek. Zaměstnanec má povinnost umožnit zaměstnavateli tuto kontrolu. Zaměstnavatel, který zjistí zaměstnancovi porušení povinností, vyhotoví o kontrole písemný záznam, který následně doručí zaměstnanci, okresní správě sociálního zabezpečení a ošetřujícímu lékaři zaměstnance. Zaměstnavatel je oprávněn, podle závažnosti porušení povinnosti, zaměstnanci náhradu mzdy či platu snížit nebo vůbec neposkytnout. Poruší-li zaměstnanec tuto povinnost zvlášť hrubým způsobem, má zaměstnavatel právo dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. h) ZP.<sup>30</sup> Pokud však byla zaměstnanci z tohoto důvodu dána výpověď, náhrada mzdy či platu nesmí být snížena nebo neposkytnuta.

Zaměstnavatel tuto kontrolu nemusí provádět sám. Má možnost se obrátit s podnětem ke kontrole na příslušný orgán nemocenského pojištění. Předmětem kontroly může být dodržování režimu dočasné práce neschopného zaměstnance nebo kontrola důvodnosti trvání dočasné pracovní neschopnosti. Kontrolu dodržování režimu dočasné práce neschopného zaměstnance provádí příslušný orgán nemocenského pojištění pověřenými zaměstnanci. V případě, že podnět k této kontrole podá zaměstnavatel nebo ošetřující lékař dočasně pracovní neschopného zaměstnance, je tento orgán povinen provést kontrolu do 7 dnů od obdržení žádosti a o výsledku kontroly písemně informovat.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> 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 trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku.

<sup>29</sup> §31 ZNP

<sup>30</sup> ERÉNYI, Tereza. *Základy pracovního práva: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k ... 2.*, aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4, s. 97.

<sup>31</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 269.

V rámci nemocenského máme ještě jednu novinku, kterou bych ráda zmínila. A sice se jedná o zavedení nového institutu eNeschopenek.

eNeschopenka byla přijata zákony č. 259/2017 Sb. a č. 164/2019 Sb., jimiž došlo k novele zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a zahájila provoz k 1. 1. 2019. Nedochází k úplnému zrušení papírových neschopenek, je možné je ale použít pouze v případě prokázání technických důvodů. Elektronické neschopenky mají zjednodušit a zrychlit předávání informací mezi pojištěnci, zaměstnavateli, lékaři a orgány nemocenského pojištění.

Zaměstnanec již svému zaměstnavateli nebude nosit tiskopis o dočasné pracovní neschopnosti, nýbrž mu pouze telefonicky nebo e-mailem oznámí vznik DPN. Zaměstnavatel si informace k pracovní neschopnosti svých zaměstnanců získá z elektronické evidence, a to buď automatickými notifikacemi, které Česká správa sociálního zabezpečení zasílá do datových stránek, pokud si tuto službu zaměstnavatel prostřednictvím portálu České správy sociálního zabezpečení, dále jen ČSSZ, aktivuje, nebo po přihlášení do portálu ČSSZ. Poslední možností je využití služby „Data zaměstnavatelům o dočasné pracovní neschopnosti“ pomocí kanálu AREP (VREP), která zaměstnavatelům umožní průběžně stahovat informace o dočasných pracovních neschopnostech zaměstnanců do mzdového či personálního softwaru.<sup>32</sup>

#### 4.1.2. Mateřská a rodičovská dovolená

*„Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.“* a *„Rodičovství a rodina jsou pod ochranou zákona“*.<sup>33</sup> Toto je část článku 32 Listiny a tyto principy jako takové se promítají i do pracovního práva. Ukazují nám, jak důležitou roli hraje mateřství a rodičovství v pracovním právu a jak je ochrana zdraví a ochrana těhotných žen důležitá.

Mateřství a rodičovství, potažmo i samotné těhotenství, jsou sociální události, při kterých je třeba určitá podoba sociální pomoci. V pracovních vztazích

---

<sup>32</sup> FRENČLOVÁ, Adéla. Od ledna startují eNeschopenky. *Právní prostor* [online]. 2019 [cit. 2020-02-23]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/od-ledna-startuji-eneschopenky>

<sup>33</sup> čl. 32 odst. 1 a 2 Listiny



se jedná zejména o zvláštní ochranu při výkonu práce a poskytování hmotného zabezpečení během tohoto období.

#### 4.1.2.1. Mateřská dovolená

V souvislosti s pokročilým těhotenstvím a péčí o dítě má zaměstnankyně nárok na mateřskou dovolenou. Jedná se o institut určený k ochraně života a zdraví matky a plodu před porodem a matky a nově narozeného dítěte po porodu. Zároveň se tím zvyšuje důraz, který je kladen na sociálního úlohu a význam mateřství.

Po dobu mateřské dovolené zaměstnankyni náleží pracovní volno, které musí zaměstnavatel omluvit, a to bez náhrady mzdy či platu. V případě, že zaměstnankyně splňuje zákonem o nemocenském pojištění stanovené podmínky, je v rámci tohoto období zajištěna dávkami nemocenského pojištění ve formě peněžité pomoci v mateřství. V případě, že podmínky nesplňuje, lze za zákonem stanovených podmínek získat částečné finanční zajištění ze systému státní sociální podpory.<sup>34</sup>

Délka mateřské dovolené činí 28 týdnů, v případě, že zaměstnankyně porodila zároveň 2 či více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.

Zákoník práce stanovuje, že zaměstnankyně nastupuje na mateřskou dovolenou zpravidla od počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Nejdřívějším termínem pro nástup na mateřskou dovolenou je 8. týden před očekávaným dnem porodu.<sup>35</sup>

Zákoník práce dále upravuje situaci, kdy zaměstnankyně nestihla vyčerpat šest týdnů před dnem porodu. V případě, že k porodu došlo dříve, než určil lékař, má zaměstnankyně nárok na celou mateřskou dovolenou, tedy 28 týdnů, případně 37 týdnů. V situaci, kdy zaměstnankyně nevyčerpala celých šest týdnů z jiného důvodu, přísluší jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22, popř. 31 týdnů.

---

<sup>34</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-356-5, s. 99.

<sup>35</sup> ERÉNYI, Tereza. *Základy pracovního práva: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k ... 2.*, aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4, s. 98.

Zákoník práce v souvislosti s čerpáním mateřské dovolené stanovuje další limit a to takový, že mateřská dovolená nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.<sup>36</sup>

Jak je již zmíněno výše, pokud zaměstnankyně (matka dítěte) splňuje podmínky uvedené v zákoně o nemocenském pojištění, má nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Jedná se o obligatorní dávku nemocenského pojištění, jejíž úkolem je hmotné zabezpečení žen, které z důvodu pokročilého těhotenství, porodu a péče o narozené dítě nemohou pracovat, a nemají proto nárok na mzdu.

Podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství je účast pojištěnce na pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech před dnem nástupu na mateřskou dovolenou.<sup>37</sup>

Výše peněžité pomoci v mateřství za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu<sup>38</sup>.

Zákoník práce<sup>39</sup> stanovuje ochranu zaměstnankyně proti rozvázání pracovního poměru po dobu čerpání mateřské dovolené. Po skončení mateřské dovolené a nástupu zaměstnankyně zpět do práce má zaměstnavatel povinnost zařadit ji na její původní práci a pracoviště<sup>40</sup>. Pokud tak nemůže učít z důvodu odpadnutí původní práce nebo zrušení jejího pracoviště, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnankyni k výkonu podle pracovní smlouvy – tj. na druh práce odpovídající druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě.

Další povinnost, stanovená v § 217 ZP, ukládá zaměstnavateli povinnost vyhovět zaměstnankyni, která požádá o dovolenou, a to i v případě, že bezprostředně navazuje na mateřskou dovolenou. Zaměstnavatel má zakázáno

---

<sup>36</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 270.

<sup>37</sup> § 32 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění

<sup>38</sup> Denní vyměřovací základ se v roce 2020 upravuje pro výpočet peněžité pomoci v mateřství tak, že do částky první redukční hranice se počítá 100 %, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá 60 %, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá 30 % a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží.

Viz § 21 odst. 1 písm. b) ZNP

<sup>39</sup> § 53 až 55 zákoníku práce

<sup>40</sup> § 47 zákoníku práce

v době, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, ji určit dovolenou, protože by to mělo za následek zkrácení mateřské dovolené.

ZNP s účinností od 1. 2. 2018 upravuje v § 38a a násl. ještě jednu dávku nemocenského pojištění. Jedná se o tzv. otcovskou neboli dávku otcovské poporodní péče. Je to tedy pouze dávka nemocenského pojištění, není to institut otcovské dovolené. Cílem této dávky je finančně zabezpečit ekonomicky aktivní občany v okamžiku, kdy kvůli nemoci či mateřství ztratí krátkodobě výdělek.

Otcovská náleží otci novorozeného dítěte, nebo pojištěnci (muži či ženě), který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud dítě ke dni převzetí do této péče nedosáhlo 7 let věku.

Nárok na tuto dávku vzniká tomu, kdo je účasten na nemocenském pojištění, pokud se tedy jedná o osobu samostatně výdělečně činnou, tato osoba musí splňovat dobrovolnou účast na nemocenském pojištění alespoň po dobu 3 měsíců.

Otec dítěte musí být zapsán v rodném listě. K nástupu na otcovskou musí dojít v období šesti týdnů ode dne narození dítěte nebo jeho převzetí do péče.

Výše otcovské činí 70 % redukováného denního vyměřovacího základu<sup>41</sup> za kalendářní den a dávka se poskytuje na maximální dobu 1 týdne, tj. 7 kalendářních dnů ode dne nástupu na ni.<sup>42</sup>

#### 4.1.2.2. Rodičovská dovolená

Na rozdíl od mateřské dovolené, která je institut, na který mají z logiky věci právo pouze ženy, rodičovská dovolená může být poskytnuta obou rodičům, tedy jak zaměstnankyni, tak ale i zaměstnanci.

Na žádost zaměstnance či zaměstnankyně jim musí zaměstnavatel poskytnout omluvené volno bez nároku na náhradu mzdy či platu, neboli rodičovskou dovolenou. Slouží zejména k prohloubení péče o dítě. Rodičovská

---

<sup>41</sup> Denní vyměřovací základ se v roce 2020 upravuje pro výpočet otcovské tak, že do částky první redukční hranice se počítá 100 %, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá 60 %, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá 30 % a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží.

Viz § 21 odst. 1 písm. b) ZNP

<sup>42</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 271.

dovolená náleží matce dítěte (zaměstnankyni) po skončení mateřské dovolené. Otcí dítěte (zaměstnanci) se rodičovská dovolená poskytuje od narození dítěte. Rodičovská dovolená se poskytuje na žádost zaměstnance či zaměstnankyně a její délka závisí na rozsahu, o který si sami požádají, nesmí však být delší než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.<sup>43</sup>

Čerpání rodičovské dovolené (potažmo i mateřské dovolené) se přerušuje v případě, kdy je dítě ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebního ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce. Nevyčerpaná část rodičovské dovolené se poskytuje ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, nesmí však být delší než doba, kdy dítě dosáhne věku tří let.

V případech, kdy se zaměstnanec nebo zaměstnankyně přestane o dítě starat, a z tohoto důvodu je svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči, nepřísluší jim nárok na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Stejný postup se uplatní i v případě, kdy je dítě dočasně svěřeno do péče kojeneckého nebo obdobného ústavu a to z jiných než zdravotních důvodů.

V případech, kdy dojde k úmrtí dítěte v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo zaměstnankyně či zaměstnanec na rodičovské dovolené, se poskytuje mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu dvou týdnů ode dne úmrtí dítěte nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku jednoho roku.

V případě, že si zaměstnankyně o rodičovskou dovolenou nezažádá, ale přesto i po skončení mateřské dovolené zůstává doma a nenastoupí zpět do práce, má se za to, že zaměstnankyně požádala o rodičovskou dovolenou nevýslovně a v plné výši (z čehož mj. vyplývá, že forma, jakou musí zaměstnanec požádat, není stanovena). Problém může nastat v okamžiku, kdy se zaměstnankyně chce vrátit zpět do zaměstnání dříve než po uplynutí tří let, ale zaměstnavatel počítá s celou délkou rodičovské dovolené a zajistí si za zaměstnankyni náhradu. V tomto případě se právní praxe klaní k názoru, že zaměstnankyně není oprávněna se vrátit

---

<sup>43</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 270.

do zaměstnání dříve než po uplynutí rodičovské dovolené, a tedy zaměstnavatel nemá povinnost zaměstnankyni zařadit do práce.

V opačném případě, tedy v situaci, kdy si chce zaměstnankyně nebo zaměstnanec rodičovskou dovolenou prodloužit, a tedy i když po skončení rodičovské dovolené nastoupí do práce a posléze chce nastoupit znovu na rodičovskou dovolenou v případě, že nevyčerpal celou její délku, mu musí zaměstnavatel vyhovět. Právní úprava umožňuje čerpání rodičovské dovolené po částech a toto opětovné čerpání je možné až do tří let věku dítěte.<sup>44</sup>

Samotná tato problematika, tedy dřívější návrat zaměstnance do zaměstnání, je jednou z otázek řady právních diskuzí. Jeden z názorů poukazuje na to, že čerpání rodičovské dovolené je zaměstnancovo právo, nikoli povinnost, a tudíž by zaměstnavatel měl umožnit zaměstnanci dřívější návrat do práce.<sup>45</sup> Druhý názor říká, že požádal-li zaměstnanec o rodičovskou dovolenou v určitém rozsahu, měl by tento rozsah také dodržet. Zaměstnanec tedy nemůže rozhodnout o dřívějším návratu do práce sám, může k tomu dojít pouze se souhlasem zaměstnavatele.

Sama se přikláním více ke druhému názoru, a to zejména proto, že to vnímám jako větší zátěž pro zaměstnavatele, které jde poměrně snadno předejít. Zaměstnavatel musí počítat s určitým časovým úsekem po dobu, po kterou zaměstnanec nebude moct vykonávat práci, a pravděpodobně si najde za tohoto zaměstnance zástup na tento časový úsek. Proto mi přijde výhodnější jak pro zaměstnance, tak i jako solidární zaměstnancovo řešení vůči zaměstnavateli, požádat zaměstnavatele o kratší rodičovskou dovolenou, a v případě potřeby si ji následně prodloužit. Této žádosti již musí zaměstnavatel vyhovět.

Rodičovská dovolená byla do zákoníku práce zakotvena novelou provedenou zákonem č. 155/2000 Sb. s účinností od 1. 1. 2001 v souladu s evropskou směrnicí Rady ES 96/34 EEC o rodičovském volnu. Tato směrnice pojímá rodičovské volno jako individuální a nepřenosné právo každého z rodičů. Umožňuje tedy, aby o dítě pečovala matka, otec, oba, anebo osoba, která převzala

---

<sup>44</sup> ERÉNYI, Tereza. *Základy pracovního práva: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k ...* 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4, s. 99.

<sup>45</sup> CHLÁDKOVÁ, A. a P. BUKOVJAN. *Zákoník práce v otázkách a odpovědích. Dovolená, Překážky v práci.* 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2009, s. 112.

dítě do své péče. Institut rodičovské dovolené nahradil další mateřskou dovolenou.<sup>46</sup>

Po dobu rodičovské dovolené je rodič zabezpečen pomocí institutu práva sociálního zabezpečení. V případě, že splňuje podmínky, je mu vyplácen tzv. rodičovský příspěvek ze systému státní sociální podpory, který je zakotven zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, dále též jen SSP. Jedná se o státní obligatorní dávku, která náleží rodiči až do čtyř let věku dítěte. Zde je nutné upozornit na častou chybu ve ztotožňování pojmů rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek. Nárok na rodičovskou dovolenou, jak stanovuje § 196 ZP, je pouze do tří let věku dítěte. Rodičovský příspěvek je možné čerpat až do věku čtyř let dítěte a není vázán na čerpání rodičovské dovolené.

V případě, že zaměstnanec chce o dítě pečovat až do jeho čtyř let věku, se musí dohodnout se zaměstnavatelem na poskytnutí neplaceného pracovního volna. Zaměstnavatel není povinen zaměstnanci vyhovět, a v takovém případě, jestliže zaměstnanec nechce nastoupit zpět do zaměstnání, musí pracovní poměr rozvázat.

Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině.<sup>47</sup>

Rodičovský příspěvek je stanoven pevnou částkou 300 000 Kč. V případě, že nejmladším dítětem v rodině jsou dvě a více dětí narozených současně (vícerčata), se jedná o částku 1,5násobek částky 300 000 Kč, tedy 450 000 Kč.

Rodič si výši rodičovského příspěvku volí sám. Jediné omezení nastává v případě, kdy nelze ani jednomu z rodičů v rodině k datu narození nejmladšího dítěte vypočítat 70 % 30násobku vyměřovacího základu, nebo tento základ nepřevyšuje částku 10 000 Kč. Taková situace může nastat zejména v případech, kdy rodičovský příspěvek čerpá nezaměstnaný rodič, nebo například student. V takovém případě může tento rodič čerpat rodičovský příspěvek v maximální výši 10 000 Kč měsíčně, a může si tedy sám regulovat výši příspěvku pouze směrem

---

<sup>46</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 270.

<sup>47</sup> § 30 odst. 1 zákona o státní sociální podpoře

dolů. To znamená, že pokud takový rodič chce vyčerpat rodičovský příspěvek celý, musí ho čerpat minimálně po dobu 33 měsíců, tedy 2 roky a 9 měsíců.

Rodič, u kterého je možné stanovit 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu, si může zvolit výši rodičovského příspěvku převyšující 10 000 Kč, a to až do částky nepřevyšující oněch 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu měsíčně. U vyměřovacího základu vycházíme ze základu rodiče, který je k žádosti o rodičovský příspěvek doložen. V případě, že jsou doloženy denní vyměřovací základy obou rodičů, vychází se ze základu, který je vyšší.

U vícerčat je postup stejný, měsíční částka je pouze opět zvýšena o 1,5násobek, jedná se tedy o částku 15 000 Kč měsíčně.

Stejně jako u výpočtu nemocenské i zde máme několik redukčních hranic, které omezují horní hranici výše rodičovského příspěvku. Nejvyšší možný měsíční rodičovský příspěvek je 42 693 Kč<sup>48</sup> měsíčně. Nejmenší částka, kterou je možné si stanovit, činí 50 Kč<sup>49</sup> měsíčně.

Při stanovení rodičovského příspěvku není rodič omezen pevnou délkou čerpání, může si tedy stanovit pobírání rodičovského příspěvku libovolně od 1 až do 48 měsíců. Jelikož máme nastavenou horní hranici výše rodičovského příspěvku, která je závislá na výši mzdy, je možné celkovou částku rodičovského příspěvku vyčerpat nejdříve po 8 měsících, pokud chceme rodičovský příspěvek vyčerpat celý. Výši rodičovského příspěvku je možné měnit, nejdříve však po uplynutí 3 celých kalendářních měsíců po sobě jdoucích, po které byl rodičovský příspěvek vyplácen. Změna výše příspěvku se provádí v písemné formě, která se podává na krajské pobočce Úřadu práce.

---

<sup>48</sup> Kalkulačka: Jak si chytře nastavit rodičovský příspěvek, abyste využili 80 000 navíc. *Aktuálně.cz* [online]. [cit. 2020-02-29]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/kalkulacka-rodicovsky-prispevek/r~9bb600fc3f5e11e9b2a00cc47ab5f122/?fbclid=IwAR1swRsG8czgkFBdv-9ZJafRJo5g7mqojbPtuglz7eCVv2VwDoilforEU90>

<sup>49</sup> Přehledně: Vše, co potřebujete vědět o novém rodičovském příspěvku a jeho čerpání. *Aktuálně.cz* [online]. [cit. 2020-02-29]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/prehledne-vse-co-potrebujete-vedet-o-novem-rodicovskemu-pris/r~4c8f38e4182611ea84c6ac1f6b220ee8/v~sl:6aef50e8a46c9bf27ff5d06a747baefd/>

Pro výplatu rodičovského příspěvku je důležitá podmínka osobní celodenní péče. Proto je osoba, která o dítě pečuje, limitována počtem hodin, po který může dítě navštěvovat např. předškolní zařízení, bez podmínky osobní péče.

Dítě mladší 2 let nemůže navštěvovat jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení déle než 91 hodin v kalendářním měsíci. Pokud se jedná o dítě, které pravidelně navštěvuje léčebné rehabilitační zařízení nebo mateřskou školu nebo její třídu zařízenou pro zdravotně postižené děti nebo jesle zaměřené na vadu zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované, nesmí tento rozsah převýšit 4 hodiny denně. Děti zdravotně postižené, které pravidelně navštěvují jesle, mateřskou školu nebo jiné odborné zařízení, nesmí přesáhnout 6 hodin denně. Limit 4 hodin denně je stanoven i u dětí, které navštěvují jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku a jejich oba rodiče nebo osamělý rodič je osobou závislou na pomoci jiné osoby ve stupni III nebo stupni IV<sup>50</sup>. Docházka u těchto dětí se sleduje do 2 let věku dítěte.

Příjmy rodiče nejsou sledovány. To mu umožňuje zlepšit ekonomickou situaci rodiny výdělečnou činností. Má ale povinnost zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou.

#### 4.1.3. Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte

Pracovní právo, v souladu s mezinárodním právem, upravuje také případy, kdy dítě není vychováváno vlastními rodiči. Projevuje se zde tendence upravit postavení biologické matky nebo otce a ženy nebo muže, kteří převzali dítě do trvalé péče.

Dle ustanovení § 197 odst. 1 ZP má na mateřskou a rodičovskou dovolenou nárok též zaměstnanec či zaměstnankyně, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela. Rozhodnutím příslušného orgánu myslíme rozhodnutí, které se považuje

---

<sup>50</sup> těžká závislost a úplná závislost podle zákona č.117/1995 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů



za rozhodnutí o svěření dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory.<sup>51</sup>

Takovéto zaměstnankyni přísluší mateřská dovolená ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů. Pokud převzala 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená v délce 31 týdnů. Nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne 1 roku věku. Mateřská dovolená je v tomto případě tedy zkrácená o šest týdnů. Jedná se o dobu, kterou si těhotná zaměstnankyně vyčerpává těsně před porodem, proto je v tomto případě doba mateřské dovolené kratší. Zaměstnankyni přísluší peněžitá pomoc v mateřství.

Po skončení mateřské dovolené přísluší zaměstnankyni rodičovská dovolená, pokud zaměstnankyně mateřskou dovolenou nečerpala, přísluší jí rodičovská dovolená ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne 3 let.

Pokud došlo k převzetí dítěte, které již dosáhlo věku 3 let, má zaměstnankyně (zaměstnanec) nárok čerpat rodičovskou dovolenou nejdéle do věku 7 let dítěte, a to po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, přísluší rodičovská dovolená do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.<sup>52</sup> Cílem této úpravy je zejména snaha o to, aby zaměstnanec či zaměstnankyně nebyli zkráceni na prvotním kontaktu s převzatým dítětem.

Rodiči, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů, přísluší, stejně jako biologickému rodiči, rodičovský příspěvek.<sup>53</sup>

#### 4.1.4. Ošetřování dítěte nebo jiného nemocného člena domácnosti, péče o dítě mladší než deset let

Dalšími důležitými překážkami v práci, které zákoník práce zmiňuje v § 191, jsou ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti a péče o dítě mladší deseti let z důvodů uvedených v § 39 ZNP anebo z důvodu, kdy se fyzická osoba,

---

<sup>51</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 271.

<sup>52</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 296.

<sup>53</sup> § 31 odst. 2 zákon o státní sociální pomoci

kteřá o dítě dlouhodobě pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele služeb. Toto vyšetření nebo ošetření nebylo možné zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a on proto nemůže o dítě pečovat.

Stejně jako u ostatních důležitých překážek v práci i zde platí povinnost zaměstnavatele omluvit zaměstnancovu nepřítomnost, a zaměstnanec tedy není povinen žádat o poskytnutí volna, má pouze povinnost existenci překážky prokázat.

Zaměstnanci za tuto překážku v práci nenáleží náhrada mzdy, § 39 až 41 ZNP ovšem stanovují podmínky pro splnění nároku na ošetřovné.

Podpůřčí doba u ošetřovného činí nejdéle 9 kalendářních dnů, v případě, že se jedná o osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči alespoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, činí podpůřčí doba 16 kalendářních dní.<sup>54</sup> Ošetřovné přísluší pouze jednou a vyplácí se od prvního dne potřeby ošetřování. Výše ošetřovného se odvíjí od mzdy či platu zaměstnance a činí 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu<sup>55</sup>.

Ošetřovné se zaměstnanci nevyplácí za dobu, po kterou mělo trvat pracovní volno bez náhrady příjmu, pokud potřeba ošetřování či péče vznikla nejdříve dnem, který následuje po dni nástupu na takové volno. Ošetřovné se dále nevyplácí za dny pracovního klidu, pokud zaměstnanci nevznikl nárok na výplatu ošetřovného alespoň za jeden kalendářní den, který měl být pro něho pracovním dnem a v němž potřeba ošetřování nebo péče trvala. Ošetřovné se nevyplácí zaměstnanci také za dobu, po kterou trvala stávka, pokud potřeba ošetřování vznikla nejdříve dnem, který následuje po dni, ve kterém se zaměstnanec stal účastníkem stávky.

Překážka v práci a spolu s ní i nárok na dávku nemocenského pojištění vzniká v případech, kdy zaměstnanec nemůže konat práci, a to z důvodů, které si můžeme rozdělit do dvou skupin. Zaměstnanec nemůže vykonávat práci z důvodu ošetřování dítěte mladšího 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz.

---

<sup>54</sup> § 40 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění

<sup>55</sup> Denní vyměřovací základ se v roce 2020 upravuje pro výpočet ošetřovného tak, že do částky první redukční hranice se počítá 90 %, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá 60 %, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá 30 % a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží.

Viz § 21 odst. 1 písm. a) ZNP

Dále také u ošetřování jiného člena domácnosti, jehož zdravotní stav, z důvodu nemoci nebo úrazu, vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou. Třetím případem je pak ošetřování členky domácnosti, která porodila, jestliže její stav v době bezprostředně po porodu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou. Druhou kategorií je péče o dítě mladší 10 let, ale z jiných než zdravotních důvodů dítěte. Jedná se o tyto důvody:

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 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) zákona o nemocenském pojištění, porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat.<sup>56</sup>

Dle judikatury se o překážku v práci nejedná v případě, kdy dítě zaměstnance je mladší deseti let a tomuto dítěti je současně zajištěna péče dětského výchovného zařízení. Jedná se o situaci, kdy na posouzení lékaře je zdravotní stav tohoto dítěte dlouhodobě nepříznivý a péče tohoto dítěte v dětském výchovném zařízení je zcela vyloučena.<sup>57</sup>

V případě, že osoba, která o dítě mladší deseti let pečuje, onemocněla, není nutné, aby tato osoba byla z tohoto důvodu neschopná pracovat.<sup>58</sup>

U ošetřování jiného člena domácnosti je existence společné domácnosti rozhodující podmínkou. Výjimkou je případ, kdy se jedná o ošetřování či péči dítěte mladšího deseti let rodičem.

---

<sup>56</sup> § 39 odst. 1 písm. b) zákona o nemocenském pojištění

<sup>57</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1655/2000

<sup>58</sup> Rozsudek NS SSR ze dne 17. 11. 1976, sp. zn. 3 Cz 42/76

Od roku 2018 se poskytuje v rámci dávek nemocenského pojištění nová dávka, tzv. dlouhodobé ošetřovné. Právní úprava umožňuje čerpání pracovního volna bez náhrady mzdy pro účely péče o osobu blízkou, u níž došlo k poškození zdraví a její zdravotní stav vyžaduje dlouhodobou péči.

Stejně jako u ošetřovného i u dlouhodobého ošetřovného nemá zaměstnanec nárok na náhradu mzdy či platu od zaměstnavatele. Po splnění podmínek mu ale náleží dávka nemocenského pojištění dlouhodobé ošetřovné.<sup>59</sup>

Nárok pro dlouhodobé ošetřovné vzniká pojištěnci pečujícímu o osobu, která potřebuje dlouhodobou péči v jejím domácím prostředí, a současně nevykonává v zaměstnání, ze kterého by dlouhodobé ošetřovné náleželo, nebo není zaměstnán v jiné práci, pokud jde o zaměstnance, a ani sám osobně neprovozuje samostatně výdělečnou činnost, pokud o takovou osobu jde.<sup>60</sup>

Předpoklady pro vznik překážky jsou, že zde máme osobu, která vyžaduje dlouhodobou péči ve smyslu předpisů o nemocenském pojištění.

Ošetřovanou osobou máme na mysli fyzickou osobu, u které došlo k závažné poruše zdraví, která si vyžádala hospitalizaci, při níž byla poskytována léčebná péče alespoň 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích, nejde-li o akutní lůžkovou péči standardně poskytovanou ošetřované osobě za účelem provedení zdravotních výkonů, které nelze provést ambulantně. Současně s touto situací je předpoklad, že zdravotní stav osoby po propuštění z hospitalizace do domácího prostředí, bude nezbytně vyžadovat poskytování dlouhodobé péče po dobu alespoň 30 kalendářních dnů. Prvním dnem potřeby ošetřování je den propuštění do domácího prostředí.

Dlouhodobou péčí se rozumí poskytování celodenní péče ošetřované osobě spočívající v každodenním ošetřování, provádění opatření spojených se zajištěním léčebného režimu stanoveného poskytovatelem zdravotních služeb nebo pomoci při péči o vlastní osobu ošetřované osoby. Péčí o vlastní osobu se rozumí zejména péče

---

<sup>59</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-356-5, s. 103.

<sup>60</sup> § 41a odst. 1 zákona o nemocenském pojištění

spojená s podáváním jídla a pití, oblékáním, svlékáním, tělesnou hygienou a pomocí při výkonu fyziologické potřeby.<sup>61</sup>

Druhým předpokladem je tzv. předvídaný vztah mezi zaměstnancem a ošetřovanou osobou. Výčet těchto osob stanovuje § 41a odst. 3 ZNP, který říká, že pojištěnec je manželem (manželkou), registrovaným partnerem (partnerkou) ošetřované osoby. Nebo příbuzným v linii přímé s ošetřovanou osobou nebo její sourozenec, tchyně, tchán, snacha, zeť, neteř, synovec, teta nebo strýc, popř. manželem (manželkou), registrovaným partnerem (partnerkou) nebo druhem (družkou) těchto osob. Anebo se jedná o druha (družku) ošetřované osoby nebo jinou fyzickou osobu žijící s ošetřovanou osobou v domácnosti. Pokud nárok uplatňuje druh či družka ošetřující osoby, musí splňovat podmínku shodného trvalého bydliště.

Třetím předpokladem je písemný souhlas ošetřované osoby s ošetřováním pro dotyčného zaměstnanec a uvedením rozsahu souhlasu.

Tyto skutečnosti bude zaměstnanec prokazovat zaměstnavateli prostřednictvím příslušného tiskopisu vydaného podle předpisů o nemocenském pojištění, který slouží i jako prostředek k uplatnění nároku na dlouhodobé ošetřovné.

Zaměstnanec může zaměstnavatele žádat pouze o pracovní volno k části svého úvazku, tedy ve vztahu k určitým dnům, na které by mu mohla být rozvržena práce vždy však po celých kalendářních dnech. Omezení pracovního volna je z důvodu možnosti střídání zaměstnanců při poskytování ošetřovného.<sup>62</sup> Zaměstnavatel musí písemně žádosti o pracovní volno vyhovět, ledaže by mu v tom bránily vážné provozní důvody.<sup>63</sup>

Podpůrní doba u dlouhodobého ošetřovného trvá maximálně 90 dnů a začíná prvním dnem vzniku potřeby dlouhodobé péče a končí dnem, v němž končí tato potřeba péče. Dlouhodobé ošetřovné se vyplácí za kalendářní dny, v nichž pojištěnec poskytoval dlouhodobou péči a v nichž zároveň tato potřeba péče trvala.

---

<sup>61</sup> § 72a zákona o nemocenském pojištění

<sup>62</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-356-5, s. 104.

<sup>63</sup> § 191a zákoníku práce

Nevyplácí se za dny, kdy trvala hospitalizace ošetřované osoby. Výše dlouhodobého ošetřovného, stejně jako ošetřovné, činí 60 % denního vyměřovacího základu a redukce se provádí stejně jako u dávky ošetřovného.

#### 4.2. Jiné důležité osobní překážky v práci

Jedná se o překážky, kvůli kterým zaměstnanec nemůže vykonávat práci z dalších důležitých důvodů, které nespadají pod § 191 ZP a jsou zmíněny výše. Zaměstnavatel má povinnost zaměstnancovu absenci omluvit, ve stanoveném rozsahu mu poskytnout pracovní volno a ve stanovených případech poskytnout náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku.

Okruh a obsah těchto překážek je stanoven přílohou k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Typické pro tyto překážky je, že jsou krátkodobého charakteru. Pracovní volno, které se zaměstnanci poskytuje je buď na přesně stanovenou dobu, nebo na dobu nezbytně nutnou.

Výčet důležitých osobních překážek v práci<sup>64</sup>:

##### 1. Vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení

Důležitým aspektem pro posouzení, za jakou dobu zaměstnanci náleží náhrada mzdy či platu, je to, jestli k vyšetření nebo ošetření dochází ve zdravotnickém zařízení, které je nejbližší k bydlišti, či nikoli.

##### a) Vyšetření nebo ošetření v nejbližším zdravotnickém zařízení

Zaměstnanci, který je ošetřen v nejbližším zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu k zdravotní pojišťovně zaměstnance, náleží pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, pokud nebylo možné, aby k vyšetření či ošetření došlo mimo pracovní dobu.

Zaměstnanci náleží náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku. Náhrada nepřísluší zaměstnancům, kteří na pracovišti zaměstnavatele nepracují, ale pouze pro něj vykonávají sjednanou práci v pracovní době, dle dohodnutých podmínek, kterou si sami rozvrhují.

---

<sup>64</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, s. 635-640.

b) Vyšetření nebo ošetření v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení

Zaměstnanci náleží pracovní volno na nezbytně nutnou dobu v případě vyšetření či ošetření ve zdravotnickém zařízení, pokud ho nebylo možné provést mimo pracovní dobu.

Náhrada mzdy či platu zaměstnanci přísluší ve výši průměrného výdělku, ale pouze za tu dobu, po kterou vyšetření nebo ošetření trvalo, kdyby bylo provedeno v nejbližším možném zdravotnickém zařízení. Náhrada nepřisluší zaměstnancům, kteří na pracovišti zaměstnavatele nepracují, ale pouze pro něj vykonávají sjednanou práci v pracovní době dle dohodnutých podmínek, kterou si sami rozvrhují.

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

Zaměstnanci, který se podrobil pracovnílékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování, které souvisí s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy, zejména se jedná o zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotnických službách, ve znění pozdějších předpisů nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví, je poskytnuto pracovní volno na nezbytně nutnou dobu.

Náhrada mzdy či platu zaměstnanci přísluší, a to ve výši průměrného výdělku.<sup>65</sup> Na rozdíl od překážky ve formě ošetření nebo vyšetření, zde náhrada mzdy či platu náleží i zaměstnancům, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro zaměstnavatele vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.

3. Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytuje zaměstnanci, který nemohl dosáhnout včas místa pracoviště z důvodu nepředvídatelného přerušení

---

<sup>65</sup> Popř. dle §103 odst. 1 písm. e) ZP je možné zaměstnanci nahradit případnou ztrátu na výdělku ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy či platu podle §192 ZP nebo nemocenským a průměrným výdělkem.

dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků a do práce se nemohl dopravit včas jiným přiměřeným způsobem. Tuto okolnost musí dokázat.

Náhrada mzdy či platu zaměstnanci za tuto překážku nepřísluší.

#### 4. Znemožnění cesty do zaměstnání

Týká se pouze těžce zdravotně postižených zaměstnanců. V případě, že takovému zaměstnanci povětrnostní důvody znemožní dostat se do zaměstnání nehromadným dopravním prostředkem, který používá, poskytuje se mu pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den.

Zaměstnanci náleží náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku. Náhrada nepřísluší zaměstnancům, kteří na pracovišti zaměstnavatele nepracují, ale pouze pro něj vykonávají sjednanou práci v pracovní době, dle dohodnutých podmínek, kterou si sami rozvrhují.

#### 5. Svatba

Pro délku pracovního volna je rozhodující, či svatby se zaměstnanec účastní.

##### a) Účast na vlastní svatbě

Zaměstnanec při účasti vlastní svatby má nárok na pracovní volno ve výši dvou dnů, z něhož jeden je k účasti na svatebním obřadu. Pokud se ale svatební obřad koná v nepracovní den, pracovní volno se zkracuje na jeden den, neboť den pracovního volna určený k účasti na svatebním obřadu nelze čerpat jindy.

Náhrada mzdy či platu zaměstnanci přísluší pouze za jeden den, a to ve výši průměrného výdělku. Náleží i zaměstnancům, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro zaměstnavatele vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.

##### b) Účast na svatbě dítěte

V případě, že se zaměstnanec účastní svatby dítěte, přísluší mu pracovní volno ve výši jednoho dne.

Náhrada mzdy či platu zaměstnanci náleží, a to ve výši průměrného výdělku. Náleží i zaměstnancům, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro zaměstnavatele vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.



c) Účast na svatbě rodiče

Při účasti na svatbě rodiče, náleží zaměstnanci jeden den pracovního volna.

Zaměstnanci náhrada mzdy či platu nepřísluší.

6. Narození dítěte manželce (družce) zaměstnance

U narození dítěte zaměstnancově manželce či družce rozdělujeme mezi převozem ženy do zdravotnického zařízení a účastí při porodu.

a) Převoz manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět

Pracovní volno zaměstnanci náleží na nezbytně nutnou dobu, a to v případě převozu manželky či družky do zdravotnického zařízení.

Náhrada mzdy či platu zaměstnanci přísluší ve výši průměrného výdělku. Zaměstnancům, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro zaměstnavatele vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují, náhrada mzdy či platu nepřísluší.

b) Účast při porodu manželky (družky)

Zaměstnanci, který se účastní porodu manželky či družky, náleží pracovní volno na nezbytně nutnou dobu.

Náhrada mzdy či platu zaměstnanci nepřísluší.

7. Úmrtí

a) Úmrtí manžela, druha nebo dítěte a pohřeb těchto osob

V případě úmrtí manžela, druha nebo dítěte náleží zaměstnanci pracovní volno v délce tří dnů, z něhož jeden den je určen k účasti na pohřbu.

Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy či platu, a to ve výši průměrného výdělku. Náhrada mzdy či platu náleží i zaměstnancům, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro zaměstnavatele vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.

b) Pohřeb rodiče, sourozence a dalších vypočtených osob a obstarávání pohřbu

Zaměstnanci, který se účastní pohřbu rodiče a sourozence, rodiče a sourozence jeho manžela nebo manžela dítěte či manžela sourozence, náleží

pracovní volno. Pracovní volno je poskytnuto v délce jednoho dne, popřípadě dvou, v případě, že zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

Náhrada mzdy či platu zaměstnanci přísluší ve výši průměrného výdělku. Náhrada náleží i zaměstnancům, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro zaměstnavatele vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.

- c) Pohřeb prarodiče, vnuka a dalších vypočtených osob a obstarávání pohřbu

V případě účasti zaměstnance na pohřbu prarodiče nebo vnuka nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí ve společné domácnosti, náleží zaměstnanci pracovní volno. Pracovní volno náleží na nezbytně nutnou dobu, nejdéle na jeden den. Pracovní volno je poskytnuto o den navíc v případě, že zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

Zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy či platu, a to ve výši průměrného výdělku. Náleží i zaměstnancům, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro zaměstnavatele vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.

## 8. Doprovod

- a) Doprovod manžela, druha nebo dítěte nebo dítěte a dalších vypočtených osob

Zaměstnanci náleží pracovní volno v situacích, kdy doprovází manžela, druha nebo dítě, ale i rodiče a prarodiče ať už svoje, nebo manžela, do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu, nebo k předem stanovenému vyšetření, ošetření či léčení, v případech, kdy byl doprovod nutný, a uvedené úkony nebylo možné provést mimo pracovní dobu. Pracovní volno se poskytuje na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den a poskytuje se jen jednomu z rodinných příslušníků doprovázené osoby.

Zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku. Má-li zaměstnanec nárok na ošetrovné z nemocenského pojištění, náhrada mzdy či platu mu nepřisluší. Zaměstnancům, kteří nepracují na pracovišti

zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro zaměstnavatele vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují, náhrada mzdy či platu nepřisluší.

b) Doprovod ostatních rodinných příslušníků

Pracovní volno se poskytuje zaměstnanci, který doprovází rodinného příslušníka<sup>66</sup> do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení, byl-li doprovod nutný a úkony nebylo možné provést mimo pracovní dobu. Pracovní volno je poskytnuto na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den a je poskytováno pouze jednomu z rodinných příslušníků doprovázené osoby.

Zaměstnanci náhrada mzdy či platu nepřisluší.

c) Doprovod zdravotně postiženého dítěte

Nárok na pracovní volno má zaměstnanec, který doprovází zdravotně postižené dítě do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět. Pracovní volno se zaměstnanci uděluje na nezbytně nutnou dobu, nejdéle na šest dní v roce a přísluší pouze jednomu z rodinných příslušníků doprovázené osoby.

Náhrada mzdy či platu náleží zaměstnanci ve výši průměrného výdělku. Zaměstnancům, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro zaměstnavatele vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují, nenáleží.

d) Doprovod dítěte do školského poradenského zařízení

Zaměstnanec, který doprovází dítě do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte, má nárok na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu a náleží pouze jednomu z rodinných příslušníků dítěte.

Náhrada mzdy či platu zaměstnanci nepřisluší.

---

<sup>66</sup> Podle bodu 7. nařízení č. 590/2006 Sb. máme na mysli sourozence zaměstnance, sourozence manžela, manžela dítěte, sourozence zaměstnance, vnuka zaměstnance, nebo osobu, která v době úmrtí žila ve společné domácnosti se zaměstnancem.

## 9. Pohřeb spoluzaměstnance

Zaměstnanci určení zaměstnavatelem nebo v dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací k účasti na pohřbu spoluzaměstnance, mají nárok na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu.

Náhrada mzdy či platu zaměstnanci náleží ve výši průměrného výdělku. Zaměstnancům, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro zaměstnavatele vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují, náhrada mzdy či platu nenáleží.

## 10. Přestěhování zaměstnance

U překážky přestěhování zaměstnance řešíme, zda se zaměstnanec stěhuje v zájmu zaměstnavatele, či nikoli.

### a) Přestěhování zaměstnance

Zaměstnanci, který má vlastní bytové zařízení, v případě stěhování, přísluší nárok na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, nejdéle na dva dny.

Zaměstnanci náhrada mzdy či platu nepřisluší.

### b) Přestěhování zaměstnance v zájmu zaměstnavatele

Zaměstnanci, který má vlastní bytové zařízení, v zájmu zaměstnavatele, v případě stěhování, přísluší nárok na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, nejdéle na dva dny.

Náhrada mzdy či platu zaměstnanci přísluší ve výši průměrného výdělku. Zaměstnancům, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro zaměstnavatele vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují, náhrada mzdy či platu v tomto případě náleží.

## 11. Vyhledání nového zaměstnání před skončením pracovního poměru

### a) Vyhledání nového zaměstnání

Nárok na pracovní volno má zaměstnanec v případě skončení pracovního poměru v době před jeho skončením. Délka pracovního volna činí jeden půl den v týdnu po dobu výpovědní doby v délce dvou měsíců. V případě souhlasu zaměstnavatele je možné pracovní volno slučovat.

Zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy či platu.

- b) Vyhledání nového zaměstnání v případě, že pracovní poměr skončil výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce<sup>67</sup> nebo dohodou z týchž důvodů

V případě, že je pracovní poměr ukončen z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP nebo ukončen dohodou ze stejných důvodů, má zaměstnanec nárok na pracovní volno. Pracovní volno náleží maximálně na půlden v týdnu, a to po dobu výpovědní doby v délce dvou měsíců. Se souhlasem zaměstnavatele lze pracovní volno slučovat.

Náhrada mzdy či platu zaměstnanci náleží ve výši průměrného výdělku. Zaměstnancům, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro zaměstnavatele vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují, náhrada mzdy či platu nenáleží.

Mezi jiné důležité osobní překážky v práci zákoník práce ještě v § 199 odst. 3 řadí specifické případy, kdy je zaměstnanec vyslán jako národní expert do jedné z instituce či orgánu Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace, anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí. Jedná se o překážku v práci, u které poskytnutí pracovního volna rozhoduje sám zaměstnavatel. Je tedy na jeho uvážení, zda pracovní volno poskytne. V případě, že tak učiní, náleží zaměstnanci náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel vydává zaměstnanci písemné potvrzení o poskytnutí pracovního volna, ve kterém uvede délku trvání pracovního volna, která nesmí přesáhnout dobu čtyř let.<sup>68</sup>

Mimo překážky v práci uvedené v příloze nařízení č. 590/2006 Sb. může dojít i k jiným překážkám, které zde nejsou uvedeny. Jedná se o všechny ostatní případy, kdy zaměstnanci brání ve výkonu v práci jiná překážka. Tyto překážky

---

<sup>67</sup> Z důvodu rušení zaměstnavatele nebo jeho části, z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, z důvodu nadbytečnosti zaměstnance, z důvodu lékařského posudku, který kvůli úrazu, onemocnění nebo ohrožení nemoci nemůže nadále vykonávat toto zaměstnání, anebo z důvodu pozbytí zaměstnance zdravotní způsobilost dle lékařského posudku vykonávat tuto práci.

<sup>68</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 273.

jsou ale specifické v tom, že zaměstnanec nemá právní nárok na poskytnutí pracovního volna, tudíž je čistě na dohodě se zaměstnavatelem, zda zaměstnanci pracovní volno poskytne. Nárok na náhradu mzdy či platu zaměstnanci nevzniká. V případě, že zaměstnavatel pracovní volno neposkytne, zaměstnanec je povinen plnit povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy.<sup>69</sup>

#### 4.3. Překážky v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu

Jak je již z názvu patrné, jedná se o překážky na straně zaměstnance, které brání ve výkonu práce z důvodu ne osobního, nýbrž veřejného zájmu. Jsou to tedy činnosti, které přesahují osobní zájem zaměstnance, a mají přednost před výkonem práce u zaměstnavatele.

Zákoník práce uvádí jako překážky na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu – výkon veřejné funkce, výkon občanské povinnosti, jiné úkony v obecném zájmu, pracovní volno související s brannou povinností a školení, jiné formy přípravy a studia.<sup>70</sup>

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci volno v nezbytně nutném rozsahu v případě, že výkon činnosti nelze provést mimo pracovní dobu, a zároveň má právo, aby mu zaměstnanec prokázal naplnění oné překážky. Zejména se jedná o potvrzení o vykonání příslušné činnosti.

Náhrada mzdy či platu zaměstnanci obecně nepřísluší, pokud tak nestanoví zákoník práce, či zvláštní právní předpis, nebo pokud tak není stanoveno vnitřním předpisem.

##### 4.3.1. Výkon veřejné funkce

Výkonem veřejné funkce máme na mysli plnění povinností vyplývajících z funkce, která je vymezena funkčním nebo časovým obdobím. Zároveň je obsazována na základě přímé nebo nepřímé volby podle zvláštních právních předpisů.<sup>71</sup>

---

<sup>69</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 554.

<sup>70</sup> §201 – 205 zákoníku práce

<sup>71</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 302.

Zákoník práce stanovuje výkon veřejné funkce pouze demonstrativním výčtem. Jedná se především o výkon funkce poslance či senátora Parlamentu ČR, výkon funkce člena zastupitelstva územně samosprávného celku (obce či kraje) či přisedícího senátů soudů.

V případě, že zaměstnanec plní veřejnou funkci vedle plnění povinností z pracovního poměru, je mu poskytnuto pracovního volno v maximálním rozsahu 20 pracovních dnů v kalendářním roce. V případě, že je zaměstnanec z důvodu výkonu veřejné funkce uvolněn dlouhodobě, poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy či platu po celou dobu výkonu funkce. Po celé funkční období platí zákaz zaměstnavateli udělit zaměstnanci výpověď z pracovního poměru. Po skončení výkonu veřejné funkce je stanovena povinnost zaměstnavateli zařadit zaměstnance na jeho původní práci a pracoviště.<sup>72</sup>

#### 4.3.2. Výkon občanských povinností

Stejně jako u výkonu veřejné funkce, i zde zákoník práce uvádí demonstrativní výčet občanských povinností. Výkonem nebo plněním občanské povinnosti se tedy zejména rozumí povinnosti svědka, tlumočnicka, soudního znalce, či jiných osob, které jsou předvoláni k jednání u soudu, správního úřadu, jiného státního orgánu či orgánu územního samosprávného celku. Může se ale jednat i o činnosti při poskytování první pomoci, poskytování pomoci při požární ochraně či živelné události, při opatřeních proti přenosným nemocem nebo v obdobných mimořádných událostech a dále v případech, kdy je fyzická osoba povinna podle právních předpisů pomoc poskytnout.<sup>73</sup>

Osobě plnící občanské povinnosti náleží pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu a to bez náhrady mzdy či platu.

---

<sup>72</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 302.

<sup>73</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 274.

### 4.3.3. Jiné úkony v obecném zájmu

Jiné úkony v obecném zájmu stanovuje zákoník práce, případně zvláštní zákon. Úkony zákoník práce stanovuje taxativním výčtem a daly by se rozdělit do dvou skupin, a sice podle toho, zda se poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy či platu, či nikoliv.

To, zda bude za překážku v práci náležet náhrada mzdy či platu, závisí na charakteru překážky. V případě, že se jedná o dlouhodobou překážku v práci z důvodu obecného zájmu, zaměstnavatel náhradu mzdy či platu neposkytuje. Místo toho náleží zaměstnanci odměna či jiné plnění od subjektu, pro který byl zaměstnanec ze zaměstnání uvolněn. Naopak při překážce v práci krátkodobého charakteru, zaměstnanec na náhradu mzdy či platu nárok má a to ve výši průměrného výdělku. Náhradu mzdy či platu mu vyplácí zaměstnavatel.<sup>74</sup>

Jiné úkony v obecném zájmu zákoník práce rozděluje následovně:

- a) úkony, u nichž se poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy či platu ve výši průměrného výdělku:
  - 1) výkon funkce člena (např. člen odborové organizace)
  - 2) účast na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody
  - 3) činnost dárce při odběru krve
  - 4) činnost dárce dalších biologických materiálů
- b) úkony s pracovním volnem bez náhrady mzdy či platu:
  - 1) výkon jiné odborové činnosti (např. účast na schůzích a konferencích)
  - 2) činnosti zaměstnance při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti
  - 3) činnosti člena Horské služby
  - 4) činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež

---

<sup>74</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 303.



- 5) činnosti zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání
- 6) činnosti dobrovolného zdravotníka Červeného kříže při zajišťování zdravotního dozoru při sportovní nebo společenské akci
- 7) činnost dobrovolného sčítání orgánu při sčítání lidu, domů a bytů včetně doplňujících výběrových šetření obyvatelstva
- 8) činnost při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni<sup>75</sup>

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

Jedná se o specifickou překážku v práci z důvodu obecného zájmu, která se vztahuje na některé činnosti uskutečňované podle branného zákona. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, kdy zaměstnanec bude v souvislosti s brannou povinností povolán k určitým úkonům na příslušný správní úřad. Volno náleží zaměstnanci i po dobu, kterou potřebuje na cestu do místa povolání a na dobu vojenského cvičení a výjimečného vojenského cvičení. Náhradu mzdy poskytne zaměstnanci ve výši průměrného výdělku příslušný vojenský správní úřad.<sup>76</sup>

#### 4.3.5. Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia

Jedná se o překážku v práci, která není čistě jen osobní překážkou zaměstnance, ale může být také prospěšná pro zaměstnavatele. Jsou to překážky v práci, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytnými pro řádný výkon sjednané práce. Musí se jednat o překážky, které jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele, zasahují do pracovní

---

<sup>75</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 274-275.

<sup>76</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 557-558.

doby, a zakládají jako překážky v práci na straně zaměstnance nárok na náhradu mzdy nebo platu.<sup>77</sup>

Ustanovení § 205 zákoníku práce, které upravuje tyto překážky v práci, odkazuje na další ustanovení tohoto zákona, a sice do části desáté s názvem Péče o zaměstnance. Tato část zákoníku práce upravuje v hlavě druhé odborný rozvoj zaměstnanců a prohlubuje tak problematiku překážek v práci. Jedná se zpravidla o:

- zaškolení a zaučení
- odbornou praxi absolventů škol
- prohlubování kvalifikace
- zvyšování kvalifikace

Tyto pojmy je třeba si definovat a rozlišit, zda se jedná o překážku v práci, při níž náleží pracovní volno s náhradou mzdy, výkon práce, za niž přísluší mzda, anebo jestli se jedná o čistě osobní aktivitu zaměstnance, kterou může absolvovat až po pracovní době a na vlastní náklady.

O zaškolení a zaučení zaměstnance se jedná v případě, kdy zaměstnanec vstupuje do pracovního poměru bez kvalifikace, a tím vzniká povinnost zaměstnavatele onoho zaměstnance zaškolit a zaučit. Zaškolení a zaučení je výkon práce, tudíž se nejedná o překážku v práci a za tento výkon práce přísluší zaměstnanci mzda či plat.<sup>78</sup>

Odborná praxe absolventů škol je dle §229 zákoníku práce rovněž výkon práce. Zaměstnanci tedy i v tomto případě náleží mzda či plat. Absolventem se podle tohoto zákona rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném ukončení studia 2 let. Mateřská a rodičovská se do této doby nezapočítávají. Účelem praxe je nabytí zkušeností a odbornosti absolventů pro jejich další zaměstnání.

---

<sup>77</sup> ZACHARIÁŠ, Jaroslav a kol. *Praktikum pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. Praktikum. ISBN 978-80-7380-045-1, s. 143.

<sup>78</sup> §228 zákoníku práce

Ani prohlubování kvalifikace, popřípadě její udržení či obnovení, nespadá do kategorie překážek v práci, nýbrž se opět jedná o přímý výkon práce, za který zaměstnanci náleží mzda či plat. Je to z důvodu toho, že si zaměstnanec pouze prohlubuje již nabyté znalosti, které ke své práci sjednané v pracovní smlouvě již používá a podstata této kvalifikace se jejím prohlubováním nemění.

Pouze u zvyšování kvalifikace může dojít k zásahu do pracovní doby a tím k případnému naplnění § 205 zákoníku práce a tedy i k překážce v práci. Za překážku v práci se považuje účast zaměstnance na takové vzdělávací akci, ve které má získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytnými pro řádný výkon práce sjednané v pracovní smlouvě. Jedná se tedy o zvýšení kvalifikace, která je v souladu s potřebou zaměstnavatele. Z důvodu toho, že zaměstnavatel ke zvyšování kvalifikace svého zaměstnance vynakládá značné náklady, může mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dojít k uzavření tzv. kvalifikační dohody. Tato dohoda zavazuje zaměstnance, aby po získání odborné kvalifikace setrval v pracovním poměru u zaměstnavatele, a to až do výše pěti let pod podmínkou sankce – uhrazení vynaložených nákladů.<sup>79</sup>

V případě, že nejsou stanovena vyšší práva, vycházíme z § 232 zákoníku práce, který stanovuje povinnost zaměstnavateli poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy či platu ve výši průměrného výdělku.<sup>80</sup>

## 5. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Jedná se o situace subjektivního i objektivního charakteru, které vyvolávají právní následek v podobě nemožnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. Po dobu jejich trvání náleží zaměstnanci náhrada mzdy či platu.

---

<sup>79</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 558-559.

<sup>80</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 276.

Zákoník práce rozděluje překážky v práci na straně zaměstnavatele do dvou kategorií<sup>81</sup>:

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

### 5.1. Prostoj

Dle § 207 ZP je prostojem přechodná závada, porucha na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady či jiné provozní příčiny. Důležité je, že se jedná o závadu, kterou zaměstnanec nezpůsobil a brání mu ve výkonu práce. Je to překážka nepředvídatelná a přechodná, vzniká neočekávaně a zcela bez vůle zaměstnavatele. Prostojem je tedy například porucha stroje, nikoli plánovaná odstávka stroje.

V případě, že takový prostoj nastane, zaměstnavatel má dvě možnosti, jak tuto situaci řešit, a sice<sup>82</sup>:

- a) převedením zaměstnance na jinou práci

Zaměstnavatel může zaměstnance podle § 41 odst. 5 zákoníku práce převést na jinou práci, a to ale pouze s jeho souhlasem. Pokud by zaměstnanci po převedení na jinou práci náležela nižší mzda či plat, náleží zaměstnanci doplatek ke mzdě či platu, a to až do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

- b) náhradou mzdy či platu ve výši 80 % průměrného výdělku

Pokud nedojde k převedení zaměstnance na jinou práci, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy či platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku. Těchto 80 % může být zvýšeno na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu.

---

<sup>81</sup> §207-210 zákoníku práce

<sup>82</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 277.

Pracovní doba odpadá v důsledku prostoje se jako výkon práce posuzuje dle ustanovení § 348 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.<sup>83</sup>

## 5.2. Přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí

Nepříznivými povětrnostními vlivy máme na mysli objektivní skutečnosti související s počasím. Jedná se zde například o déšť či horko. Nebo může dojít k živelní události, což je objektivní událost, která je spjatá v praxi s velmi problematickými událostmi, které zásadním způsobem zasahují do života zaměstnance a mohou představovat sociálně tíživou situaci pro větší okruh lidí. Může se jednat například o povodně či požár.<sup>84</sup> Jsou to překážky, které stejně jako prostoje mají za následek znemožnění zaměstnanci ve výkonu práce. Z těchto důvodů může dojít k přerušeni pouze té práce, která je na povětrnostních vlivech závislá.

Pokud se jedná o přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, zaměstnavatel může zaměstnance převést na jinou práci v případě, že s tím souhlasí. V případě, že by mu příslušela menší mzda či plat, náleží zaměstnanci doplatek ke mzdě či platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

V případě, že se jedná o přerušeni práce způsobené živelní událostí, zaměstnavatel dle právní úpravy zaměstnancův souhlas k převedení nepotřebuje. I v tomto případě náleží zaměstnanci doplatek mzdy či platu, pokud mu po převedení na jinou práci náleží menší mzda či plat.<sup>85</sup>

Pokud zaměstnanec nebyl převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy či platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku. Stejně jako úprava

---

<sup>83</sup> KOSTADINOVÁ, Ilona. Překážky v práci na straně zaměstnavatele. *Karlovarská právní revue* [online]. [cit. 2020-02-29]. Dostupné z: <http://files.akilda.webnode.cz/200001842-28f0d28f0f/2019PrednaskaPrekazkyVPraciNaStrZVKostadinovovaPublikovanoWeb.pdf>

<sup>84</sup> tamtéž

<sup>85</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 278.

prostoje i tato procentní sazba může být zvýšena v kolektivní smlouvě či předpise, a to do výše průměrného výdělku.<sup>86</sup>

Pracovní doba odpadá v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů se jako výkon práce neposuzuje dle ustanovení § 348 odst. 1 písm. a) ZP. Pracovní doba odpadá v důsledku živelné události se jako výkon práce posuzuje dle ustanovení § 348 odst. 1 písm. a) ZP.<sup>87</sup>

### 5.3. Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele

V tomto bodě se může jednat o všechny ostatní překážky v práci na straně zaměstnavatele, které by mohly být rozděleny do dvou skupin. První skupinou jsou tzv. překážky v práci obecné, tedy jiné než prostoje nebo přerušování práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelných událostí (dle § 207 ZP), a druhá skupina se skládá ze specifických případů, do které můžeme zahrnout částečnou nezaměstnanost a dobu strávenou zaměstnancem na pracovní cestě.<sup>88</sup>

Dle § 208 ZP nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jinou překážku na straně zaměstnavatele, náleží mu náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku.<sup>89</sup> Toto ovšem neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby dle § 86 až 87 zákoníku práce.

*„Konto pracovní doby je nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, které umožňuje zaměstnavateli ve vyrovnávacím období přidělovat práci dle svých provozních potřeb, flexibilita je tak dána zaměstnavateli.“<sup>90</sup>*

Podstatné pro náhradu mzdy či platu není jen to, že zaměstnavatel nepřiděluje práci, ale nárok na náhradu mzdy či platu zaměstnanci přísluší pouze

---

<sup>86</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 306.

<sup>87</sup> KOSTADINOVÁ, Ilona. *Překážky v práci na straně zaměstnavatele*. *Karlovarská právní revue* [online]. [cit. 2020-02-29]. Dostupné z: <http://files.akilda.webnode.cz/200001842-28f0d28f0f/2019PrednaskaPrekazkyVPraciNaStrZVKostadinovovaPublikovanoWeb.pdf>

<sup>88</sup> KOKEŠOVÁ, Marilla. *Základy pracovního práva s příklady a vzory*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2013. Právo - edice pro právo a management. ISBN 978-80-905247-8-1, s. 126.

<sup>89</sup> Není možné, aby zaměstnanci náležela mzda. Zaměstnanec práci nekonal, protože mu ji zaměstnavatel nepřiděloval, viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 353/2002.

<sup>90</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04-9, s. 120.

v případě, pokud byl zaměstnanec schopen práci podle pracovní smlouvy sám konat.<sup>91</sup>

Typicky je případem jiných překážek v práci plánovaná odstávka strojů, nebo surovin, nebo opomenutí zaměstnavatele přidělit zaměstnanci práci.

Další případy jiných překážek v práci se vážou k rozvázání pracovního poměru. Jedná se například o situaci dle § 73 ZP, kdy dojde k odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa a zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou vhodnou pozici. Také může nastat situace, kdy zaměstnavatel zruší pracovní místo z organizačních důvodů, přičemž účinnost organizační změny nastane dříve, než dojde ke skončení pracovního poměru zaměstnance, nebo pokud zaměstnavatel rozváže pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí a zároveň již nepožaduje během výpovědní doby další výkon práce, čehož zaměstnavatelé využívají zejména v případech, kdy docházelo k soustavnému porušování povinností ze strany zaměstnance.<sup>92</sup>

Institut jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele se stal během psaní této diplomové práce velmi aktuálním tématem. Díky vyhlášení nouzového stavu vládou České republiky<sup>93</sup> po dobu 30 dní, které bylo posléze prodlouženo. Ke dni 13. dubna 2020 byl tento nouzový stav prodloužen k 30. dubnu 2020<sup>94</sup>.

V souvislosti s vyhlášením nouzového stavu vláda přijala desítky krizových opatření ve formě usnesení, díky kterým došlo k dočasnému uzavření či omezení provozu maloobchodního prodeje a prodeje služeb v provozovnách až na některé výjimky, jako jsou například prodejny s potravinami, lékárny, drogerie a jiné.<sup>95</sup>

Toto může mít v postižených sektorech za následek nepřidělování práce zaměstnavatelem v důsledku dočasného uzavření nebo omezení provozu z důvodu

---

<sup>91</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2315/ 2000

<sup>92</sup> § 52 písm. g) zákoníku práce

<sup>93</sup> Usnesení vlády České republiky č. 69/2020 Sb. o vyhlášení nouzového stavu pro území České republiky z důvodu ohrožení zdraví v souvislosti s prokázáním výskytu koronaviru /označovaný jako SARS CoV-2/ na území České republiky na dobu od 14.00 hodin dne 12. března 2020 na dobu 30 dnů

<sup>94</sup> Usnesení vlády České republiky č. 156/2020 Sb. o prodloužení nouzového stavu v souvislosti s epidemií viru SARS CoV-2

<sup>95</sup> Vyhlášení nouzového stavu - co aktuálně platí. *Vláda ČR* [online]. 2020, 11. 4. 2020 [cit. 2020-04-13]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/vyhlaseni-nouzoveho-stavu-180234/#maloobchod>

mimořádných opatření podle usnesení vlády na základě krizového zákona a mimořádných opatření Ministerstva zdravotnictví na základě zákona o ochraně veřejného zdraví.<sup>96</sup>

### 5.3.1. Částečná nezaměstnanost

Jedná se o speciální „jinou překážku v práci“ vyčleněnou § 208 ZP. Částečnou nezaměstnaností dle § 209 ZP myslíme situaci, kdy zaměstnavatel není schopen přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu výrobků nebo omezení poptávky po službách.

Účelem této právní úpravy je zejména snaha o zachování pracovních míst. A sice, aby zaměstnavatel, který z důvodu nízké poptávky po zboží či poptávky po jím poskytovaných službách, není schopen vytížit všechny své zaměstnance, nemusel přistoupit k propouštění zaměstnanců pro nadbytečnost. V případě zlepšení ekonomické situace a vzrůstu poptávky by to mělo za následek opětovné přijímání zaměstnanců, čemuž se právě tato právní úprava chce vyhnout a zachovat co nejvyšší počet pracovních míst.<sup>97</sup> Nejedná se ovšem o institut, který by řešil nezaměstnanost, spíše má za účel dočasnou úlevu zaměstnavateli s finančními problémy.

Institut částečné nezaměstnanosti mohou využívat pouze zaměstnavatelé, kteří odměňují své zaměstnance mzdou.

Při částečné nezaměstnanosti má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Tato náhrada může být upravena v dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, a to do výše 60 % průměrného výdělku. Tam, kde nepůsobí odborová organizace, může být náhrada mzdy stanovena vnitřním předpisem.

K těmto dohodám mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci prostřednictvím odborových organizací dochází poměrně často. Sice se může zdát, že se jedná o jednání v neprospěch zaměstnanců, ale z dlouhodobějšího hlediska vede

---

<sup>96</sup> Pracovněprávní desatero boje s koronavirem. In: Průvodce - MPSV Portál: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2020, 3. 4. 2020 [cit. 2020-04-13]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Desatero\\_tabulka.pdf/](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Desatero_tabulka.pdf/)

<sup>97</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, s. 666.



k pomoci zaměstnavateli překlenout špatné finanční období a tím i k udržení pracovních míst pro zaměstnance.<sup>98</sup>

Důležité je také zmínit právní úpravu příspěvku v době částečné nezaměstnanosti podle zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Dle § 115 tohoto zákona je možné, aby „*Úřad práce poskytl zaměstnavateli příspěvek v zákonem stanovené výši v době částečné nezaměstnanosti, a to oproti závazku zaměstnavatele poskytovat náhradu mzdy nejméně ve výši 70 % průměrného výdělku a závazku zaměstnavatele v době sjednané pro poskytování příspěvku zaměstnancem, na kterého bude příspěvek poskytován, nerozváže pracovní poměr z důvodu § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.*“<sup>99</sup>

Mimořádná opatření vlády ČR, zmíněná v části 5.3 Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele, mají vliv i na institut částečné nezaměstnanosti. I zde se tyto opatření mohou projevit mj. v situacích, kdy někteří zaměstnavatelé nepřidělují zaměstnancům práci v důsledku omezení poptávky po jimi poskytovaných službách nebo omezení odbytu jejich výrobků.<sup>100</sup> Například se jedná o restaurační, ubytovací, rekreační a další obdobná zařízení, cestovní agentury a kanceláře a další subjekty potýkající se s úbytkem odbytu zboží nebo poptávky po službách.

S ohledem na dopady pandemie koronaviru na hospodářství v ČR vláda, na návrh Ministerstva práce a sociálních věcí, v rámci snahy o zmírnění těchto dopadů, schválila cílený Program podpory zaměstnanosti tzv. „Antivirus“. Tento program se skládá ze dvou režimů podpory pro ochranu pracovních míst (režim A a režim B) určených pro zaměstnavatele v soukromém sektoru, tedy tam, kde jsou zaměstnanci odměňováni mzdou.

Režim A se zabývá kompenzací nákladů na náhrady mzdy vyplacené z důvodu karantény a dále z důvodu uzavření či omezení provozu některých

---

<sup>98</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 562.

<sup>99</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, s. 666-667.

<sup>100</sup> Pracovněprávní desatero boje s koronavirem. In: Průvodce - MPSV Portál: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2020, 3. 4. 2020 [cit. 2020-04-13]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Desatero\\_tabulka.pdf/](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Desatero_tabulka.pdf/)

zaměstnavatelů v důsledku vyhlášených mimořádných opatření v návaznosti na šíření koronavirové infekce.

Druhý režim, režim B, řeší kompenzaci nákladů na náhrady mzdy zaměstnanců na překážkách v práci na straně zaměstnavatele, které vznikly z důvodu šíření koronavirové infekce a které spočívají zejména v nepřítomnosti významné části zaměstnanců na pracovišti v důsledku překážek v práci na jejich straně, prostožů či částečné nezaměstnanosti.

Ve druhém režimu, do kterého spadá částečná nezaměstnanost, byl schválen příspěvek ve výši 60 % náhrad mezd, a to včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění, maximálně do výše 29 000 Kč měsíčně na zaměstnance. Výjimku tvoří zaměstnanci, kterým bude do dne měsíčního vyúčtování zaměstnavatele pro účely kompenzace z programu „Antivirus“ dána výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. a) až f) ZP.<sup>101</sup>

Tento příspěvek platí pro období od 12. března do 30. dubna 2020 a vztahuje se na zaměstnavatele splňující podmínky programu „Antivirus“.<sup>102</sup>

### 5.3.2. Doba strávená na pracovní cestě

Pracovní cestou § 42 ZP stanovuje časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Podmínky takové cesty a cesty samotné určuje zaměstnavatel. Zaměstnanec, který v době pracovní cesty, která zasahuje do jeho pracovní doby, nekoná práci, by byl krácen na mzdě či platu. Tomu se ale pracovní právo snaží vyvarovat, a proto je stanoveno, že doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů se považuje za překážku v práci na straně

---

<sup>101</sup> BOROVEC, David. *Částečná nezaměstnanost, aneb jak na kurzarbeit v době koronaviru* [online]. 01.04.2020 [cit. 2020-04-13]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/castecna-nezamestnanost-aneb-jak-na-kurzarbeit-v-dobe-koronaviru>

<sup>102</sup> Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“: březen a duben 2020. In: Průvodce - MPSV Portál: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2020, 31. 3. 2020 [cit. 2020-04-13]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/cileny\\_program\\_podpory\\_zamestnanosti\\_Antivirus.pdf/](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/cileny_program_podpory_zamestnanosti_Antivirus.pdf/)

zaměstnavatele, a díky tomu se zaměstnanci mzda či plat nekrátí. Tato doba ovšem musí spadat do doby pracovní.<sup>103</sup>

V případech, kdy je zaměstnanec odměňován hodinovou sazbou nebo je jeho mzda závislá na výkonu, nikoli na čase, mzda či plat mu uchází, a proto mu na základě zákona náleží právo na náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku.<sup>104</sup> Tuto skutečnost upravuje § 210 ZP. „*Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda nebo plat ušla, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.*“

## 6. Vliv překážek v práci na jiné instituty pracovního práva

Překážky v práci mají vliv na více institutů pracovního práva. Za nejdůležitější považujeme suspenzi pracovního závazku. V důsledku překážek v práci zaměstnanec nevykonává práci, neboť došlo k dočasnému zániku povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci sjednanou práci a korespondující povinnosti zaměstnance tuto práci vykonávat. Zároveň zaměstnanci nevzniká nárok na mzdu či plat, jelikož nekoná práci, a tudíž zaměstnavateli nevzniká povinnost tuto mzdu či plat zaměstnanci vyplatit.

Mezi další instituty, na které mají překážky v práci vliv, jsou zejména pracovní doba, dovolená a zkušební doba.<sup>105</sup>

---

<sup>103</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k ...* Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1, s.362

<sup>104</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo. 2.*, doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 562.

<sup>105</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR. *Pracovní právo. 7.* doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 261.

## 6.1. Vliv překážek v práci na vznik a zánik pracovního poměru

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.<sup>106</sup> Podle § 34 ZP jsou náležitostmi pracovní smlouvy druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Dnem nástupu do práce vzniká pracovní poměr, a to i v případech, kdy zaměstnanec do práce nenastoupí, a to i například z důvodu, že daný den vychází na státní svátek, anebo z důvodu překážky v práci.

Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Pro odstoupení od pracovní smlouvy se vyžaduje dodržení písemné formy, jinak se k němu nepřihlíží.<sup>107</sup> Zaměstnavatel nemůže od smlouvy odstoupit v případě, že zaměstnanec, který nenastoupil v den nástupu do zaměstnání, oznámil existenci překážky v práci. Zároveň postačí, když tuto existenci zaměstnanec oznámí, není nutné překážku zároveň prokazovat.<sup>108</sup>

Překážky v práci mohou mít vliv i na skončení pracovního poměru. Jedná se o skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a poměr může být skončen buď výpovědí, nebo okamžitým zrušením.

Ustanovení § 53 ZP upravuje ochranu zaměstnance v ochranné době, resp. zákaz zaměstnavatele dát zaměstnanci v této době výpověď. Jedná se o tyto skutečnosti:

- v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich

---

<sup>106</sup> § 33 odst. 1 zákoníku práce

<sup>107</sup> § 34 odst. 3 a odst. 4 zákoníku práce

<sup>108</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3640/2008

ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,

- při výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby,
- v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci,
- v době, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči v případech podle § 41a a 41c zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění.

Zákaz výpovědi se vztahuje na zaměstnavatele, nevylučuje ale, aby výpověď v ochranné době dal zaměstnanec. Pokud dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby a výpovědní doba by uplynula v ochranné době, ochranná lhůta se do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr tedy skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Zaměstnanec může zaměstnavateli sdělit, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, v takovém případě pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby.<sup>109</sup>

---

<sup>109</sup> § 53 odst. 2 zákoníku práce

Zákaz stanovený v § 53 ZP není absolutní. Výjimky stanovuje § 54 ZP, kdy zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele neplatí. Jedná se především o organizační důvody, kdy se ruší nebo přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část.

Okamžitě zrušit pracovní poměr nesmí zaměstnavatel s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

## 6.2. Vliv překážek v práci na pracovní dobu

Pracovní dobou je dle § 78 odst. 1 písm. a) ZP doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

Doba, po kterou zaměstnanec nepracuje z důvodu existence překážky v práci s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, pokud bylo předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy, se posuzuje jako výkon práce.<sup>110</sup>

V případě, že má zaměstnanec sjednanou pružnou pracovní dobu, je tato problematika zakotvena v § 85 ZP. Zaměstnanec má pracovní dobu rozdělenou na časové úseky určené zaměstnavatelem, a to na úsek základní pracovní doby, po který musí být na pracovišti, a úsek volitelné pracovní doby. Začátek a konec volitelné pracovní doby si zaměstnanec určuje sám. Dle § 85 odst. 5 ZP se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy či platu podle § 192 ZP nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění. V tomto případě pro zaměstnance platí předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.<sup>111</sup>

Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby.<sup>112</sup>

---

<sup>110</sup> § 348 odst. 1 písm. a) zákoníku práce

<sup>111</sup> § 85 odst. 6 zákoníku práce

<sup>112</sup> § 97 odst. 1 zákoníku práce

Dle § 97 odst. 5 se při uplatnění konta pracovní doby pracovní volno pro překážku v práci posuzuje v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den.

### 6.3. Vliv překážek v práci na dovolenou

Po dobu trvání některých překážek v práci nesmí zaměstnavatel určit zaměstnanci čerpání dovolené. Tuto povinnost má zaměstnavatel po dobu, po kterou zaměstnanec vykonává vojenské cvičení, nebo služby v operačním nasazení, dále po dobu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a také po dobu mateřské a rodičovské dovolené. K mateřské a rodičovské dovolené se ještě pojí povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnankyni dovolenou tak, aby bezprostředně navazovala na skončení mateřské dovolené a zaměstnankyni či zaměstnanci tak, aby přímo navazovala na skončení rodičovské dovolené v případě, že o dovolenou zaměstnanec či zaměstnankyně požádá.<sup>113</sup>

Po dobu trvání ostatních překážek v práci může zaměstnavatel určit dovolenou pouze na žádost zaměstnance.

Překážky v práci mají vliv na vznik nároku na dovolenou. Za výkon práce ustanovení § 216 odst. 2 zákoníku práce považuje dobu čerpání mateřské dovolené, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněná čerpat mateřskou dovolenou a dobu pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Dále se za výkon práce posuzuje doba poskytování dlouhodobé péče v případech podle ZNP, doba ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doba péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění. Za výkon práce ZP považuje i dobu zameškanou pro důležité osobní překážky v práci, ale pouze pro ty, které jsou uvedeny v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Ostatní překážky v práci se tedy pro účely dovolené za výkon práce nepovažují.

---

<sup>113</sup> § 217 odst. 4 zákoníku práce

Dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být čerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo.<sup>114</sup>

Jelikož se dovolená váže ke kalendářnímu roku, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, je zaměstnavatel povinen určit čerpání dovolené tak, aby dovolenou vyčerpal v témže kalendářním roce, nebrání-li mu v tom překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. Jestliže tak z těchto důvodů dovolenou určit nelze, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku.

Pokud by toto čerpání nebylo možné z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené, nebo protože byl zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.<sup>115</sup>

Zákoník práce ale nezakazuje právo zaměstnavatele určit zaměstnanci dovolenou v případech, kdy došlo k překážce v práci na jeho straně. Mohou se tak vyhnout placení náhrady mzdy či platu zaměstnancům, kteří z důvodu překážky na straně zaměstnavatele nepracují. Nadále však musí zaměstnavatel splnit podmínku oznámení určení doby dovolené 14 dnů předem, pokud se se zaměstnancem nedohodnou na době kratší.<sup>116</sup>

Některé překážky v práci mohou způsobit přerušení dovolené. K tomu může dojít v případech, kdy zaměstnanec v době čerpání dovolené nastoupí na vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení v ozbrojených silách, byl-li uznán dočasně práce neschopným, poskytuje dlouhodobou péči nebo ošetřuje člena rodiny. V případě, že na období, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči, ošetřuje člena rodiny nebo na dobu výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení, že zaměstnavatel určil dovolenou na žádost zaměstnance, se dovolená nepřerušuje. Dovolená se dále přerušuje nástupem zaměstnankyně na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou a nástupem zaměstnance

---

<sup>114</sup> § 207 odst. 1 zákoníku práce

<sup>115</sup> § 208 zákoníku práce

<sup>116</sup> § 207 odst. 1 zákoníku práce



na rodičovskou dovolenou.<sup>117</sup> Čerpání dovolené pokračuje vždy po odpadnutí zmíněných překážek v práci. Pokud taková překážka přetrvává i dobu původně určenou pro čerpání dovolené, dojde zpravidla k čerpání nevyčerpané části dovolené v novém termínu určeném zaměstnavatelem.<sup>118</sup>

V rámci dovolené může dojít také k jejímu krácení, a to v případě že zaměstnanec splnil podmínky pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část. Jestliže tedy u zaměstnavatele konal práci po dobu nejméně 60 dnů v kalendářním roce, krátí mu zaměstnavatel dovolenou v případě, že zaměstnanec nepracoval pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce. Za prvních 100 takto zameškaných pracovních dnů se dovolená krátí o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 zameškaných pracovních dnů krátí dovolenou rovněž o jednu dvanáctinu. V případě, že pracovní poměr zaměstnance k zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, musí zaměstnavatel zaměstnanci, ačkoli dovolenou krátí, dovolenou poskytnout, a to v délce alespoň 2 týdnů.

Pokud se jedná o zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou, považují se dny za odpracované pro účely vzniku nároku na dovolenou, avšak čerpání rodičovské po jejím vyčerpání již nikoli. Za tuto dobu by se dovolená zaměstnankyně za kalendářní rok krátila. Pokud však zaměstnavatel umožní vyčerpat celou dovolenou po skončení mateřské dovolené před nástupem na rodičovskou dovolenou, nedojde k jejímu krácení.

V době čerpání dovolené ale neplatí zákaz výpovědi v ochranné době, která platí u čerpání mateřské a rodičovské dovolené.

#### 6.4. Vliv překážek v práci na zkušební dobu

Při vzniku pracovního poměru může být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednaná zkušební doba. Musí mít písemnou podobu a doba,

---

<sup>117</sup> § 219 zákoníku práce

<sup>118</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 263.

na kterou se sjednává, nesmí přesáhnout 3 měsíce. Současně ale může být sjednána nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce.<sup>119</sup>

Zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. Výjimku tvoří právě překážky v práci, kdy zaměstnanec z důvodu jejich vzniku nevykonává práci. Zkušební doba se tedy prodlužuje o tu dobu, po kterou překážka v práci trvala a není podstatné na čí straně vznikla. Zkušební doba se prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené.<sup>120</sup> Účelem zkušební doby je zejména zjistit, zda je nově vzniklý pracovní poměr vyhovující pro obě strany, a právě proto dochází k prodloužení zkušební doby.

Po dobu trvání zkušební doby mohou jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel zrušit pracovní poměr, a to i bez udání důvodu. Ustanovení § 66 odst. 1 zákoníku práce pouze stanovuje zákaz zaměstnavateli zrušit pracovní poměr se zaměstnancem po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízení karantény.

## 7. Komparace se zahraniční právní úpravou

Tuto kapitolu bych ráda věnovala komparaci české právní úpravy pracovněprávního institutu překážek v práci se zahraniční úpravou. Nejdříve bych se zaměřila na právní úpravu Slovenské republiky. Posléze v další podkapitole na právní úpravu Velké Británie.

### 7.1. Slovenská republika

Slovenská úprava překážek v práci je zejména obsažena v zákoně č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, dále jen zákonník práce.

Vzhledem ke společné historii České a Slovenské republiky vychází oba zákoníky práce, jak český, tak slovenský, ze zákona č. 65/1965 Sb.

---

<sup>119</sup> § 35 zákoníku práce

<sup>120</sup> § 35 odst. 2 zákoníku práce

Zákoník práce upravuje překážky v práci v páté části v ustanoveních § 136 až 145.

Slovenské pracovní právo rozděluje překážky v práci na základě několika kritérií. A sice: z hlediska subjektu na překážky na straně zaměstnance a překážky v práci na straně zaměstnavatele. A dále z hlediska povinnosti zaměstnavatele omluvit překážku v práci na překážky v práci omluvitelné a neomluvitelné.<sup>121</sup>

Zákoník práce takové výslovné rozdělení nemá a hned v prvním ustanovení páté části přechází k první skupině překážek v práci a hovoří o překážkách v práci z důvodu všeobecného zájmu. Jsou zde stanoveny podmínky při poskytování pracovního volna při těchto překážkách, náhrada mzdy při plnění branné povinnosti a při plnění úloh odborné přípravy v ozbrojených silách, § 140 upravuje zvyšování kvalifikace. Ustanovení § 141 se věnuje důležitým osobním překážkám v práci, dále zde zákoník zmiňuje dočasné přerušování výkonu práce, překážky na straně zaměstnavatele, upravuje zde i překážky v práci při pružné pracovní době a pátou část ukončuje ustanovení o náhradě výdajů poskytovaných zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce.

Pokud slovenskou právní úpravu porovnáme s českou, zjistíme, že až na drobné odlišnosti se právní úprava těchto dvou zemí až tolik neliší. Ráda bych na tyto odlišnosti poukázala.

Slovenská právní úprava nemá nařízení vlády upravující důležité osobní překážky v práci, naopak je mají v obdobném rozsahu včleněny do zákoníku práce v § 141, což je z mého hlediska ucelenější právní úprava a jistě i přehlednější, zejména pro laickou veřejnost.

V úpravě důležitých osobních překážek máme kromě místa upravení drobné odlišnosti. Jedná se zejména o překážku v práci z důvodu účasti na svatbě.<sup>122</sup> Slovenská právní úprava poskytuje zaměstnanci na účast na vlastní svatbě pracovní volno pouze na jeden den, a to s náhradou mzdy, kdežto česká právní úprava poskytuje pracovní volno na dva dny s náhradou mzdy na jeden den. Zároveň se

---

<sup>121</sup> TOMAN, Jozef. *Překážky v práci*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018. ISBN 978-80-8168-868-3, s. 7-9.

<sup>122</sup> § 141 odst. 2 písm. e) zákoníku práce

v naší právní úpravě poskytuje náhrada mzdy i při účasti rodiče na svatbě dítěte, slovenská právní úprava poskytuje pouze pracovní volno bez náhrady mzdy.

Dále má slovenská úprava na rozdíl od té české omezený počet dní za kalendářní rok, při kterém může zaměstnanec podstoupit ošetření či vyšetření s náhradou mzdy, pokud nelze vykonat mimo pracovní dobu, konkrétně se jedná o sedm dní za rok.<sup>123</sup>

Co se týče narození dítěte, slovenský zákonník pouze stanovuje převoz matky dítěte do porodnice a zpět, kdežto naše právní úprava počítá i s účastí při porodu.<sup>124</sup>

Naopak na rozdíl od naší úpravy zakotvuje ta slovenská pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu na preventivní lékařské prohlídky související s těhotenstvím, pokud ošetření nebo vyšetření není možné vykonat mimo pracovní dobu.<sup>125</sup>

U překážky týkající se úmrtí rozdíly mezi úpravami nejsou, pouze česká právní úprava zakotvuje ještě účast na pohřbu spoluzaměstnance, což slovenská právní úprava nezná.

Zákonník práce zakotvuje povinnost zaměstnavatele omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu stávky, český právní řád tuto povinnost zakotvuje v zákonu o kolektivním vyjednávání.

V případě, že je zaměstnanec důvodně podezřelý ze závažného porušení pracovní disciplíny a jeho další výkon práce by ohrožoval důležitý zájem zaměstnavatele, může zaměstnavatel po dohodě se zástupci zaměstnance dočasně, nejdéle na jeden měsíc, přerušit jeho výkon práce. Po dobu dočasného přerušení výkonu práce náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši nejméně 60 % jeho průměrného výdělku.<sup>126</sup> Ani tuto úpravu nenalezneme v české pracovněprávní úpravě. Jedná se o úpravu, kterou osobně považuji za vhodnou ke zvážení k případnému přijetí do českého právního řádu. Je výhodná pro obě strany pracovního poměru, dovoluje zaměstnavateli zamezit zaměstnanci ve výkonu práce

---

<sup>123</sup> § 141 odst. 2 písm. a) bod 1. zákonníku práce

<sup>124</sup> § 141 odst. 2 písm. b) zákonníku práce

<sup>125</sup> § 141 odst. 2 písm. a) bod 3. zákonníku práce

<sup>126</sup> § 141a zákonníku práce

v krajních případech, kdy má pochybnosti o zaměstnancově kvalitním výkonu a zároveň chrání zaměstnance a je mu vyplácena náhrada mzdy v minimální výši 60 % průměrného výdělku s tím, že jestliže se jeho porušení pracovní disciplíny nepotvrdí, náleží mu doplatek mzdy do její průměrné výše.

Instituty mateřské a rodičovské dovolené jsou zakotveny až v sedmé části zákoníku práce v § 166 až 170, jsou tedy mimo pátou část, a tedy mimo část o překážkách v práci. Je zde upravena délka mateřské dovolené v délce 34 týdnů, popřípadě v délce 43 týdnů, pokud se jedná o vícečetný porod. V případě, že se jedná o osamělou ženu, náleží jí mateřská dovolená v délce 37 týdnů.<sup>127</sup> Právní úprava institutu osamělé ženy se v českém právním řádu nevyskytuje. Ve stejné délce náleží muži i ženě rodičovská dovolená, a to až do třech let dítěte. V případě, že se jedná o dítě s dlouhodobým nepříznivým zdravotním stavem, je zaměstnavatel povinen, pokud o to zaměstnanec požádá, poskytnout rodičovskou dovolenou až do 6 let věku dítěte.

Rozdíly v úpravě jsou tedy zejména v délce mateřské dovolené a poskytování delší mateřské dovolené pro osamělou ženu, kterou naše právní úprava neupravuje. Dále také poskytnutí delší rodičovské dovolené v případě dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu dítěte, která opět v českém pracovním právu není.

Jako poslední bych zmínila porovnání obou zákoníků práce v institutu přestávky ke kojení. Tato přestávka je zakotvena v obou zákonících, ale z hlediska struktury zákona je pokaždé zařazena jinam. Slovenský zákoník práce ji řadí hned za ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené, v českém zákoníku práce ji najdeme v desáté části hlavě čtvrté s názvem Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců. Ačkoli toto zařazení má svou logiku, přišlo by mi vhodnější, kdyby byl institut přestávky ke kojení zařazen spíše za ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené stejně, jako to má slovenský zákoník. Právní úprava by mi tak přišla ucelenější, a ne tolik roztržitější.

---

<sup>127</sup> § 166 odst. 1 zákoníku práce

## 7.2. Velká Británie

Ačkoli je pracovní právo ve Velké Británii regulováno velkým množstvím právních předpisů, za základ pracovního práva považujeme Employment Relations Act z roku 1999 (c. 26/1999), ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o dokument upravující základní pracovněprávní vztahy, který je velmi rozsáhlý a upravuje jak kolektivní právo, tak právo individuální. Najdeme zde ustanovení o dovolené, mateřské a rodičovské dovolené, neplatnosti výpovědi a další. Dále dokument tvoří disciplinární a rozhodčí slyšení, ustanovení o stížnostech k pracovnímu soudu a speciální ustanovení o částečných úvazcích či o diskriminaci. Tento dokument je rozvíjen dalšími mnoha zákony, např. Employment Act z roku 2008 neboli zákon o zaměstnanosti c. 24/2008, ve znění pozdějších předpisů či právní úprava Severního Irska o další otcovské dovolené z roku 2010 The Additional Paternity Leave Regulations (Northern Ireland), (2010 No. 297).

Vzhledem k tomu, že úprava překážek v práci je v pracovním právu Spojeného království velmi rozsáhlá, rozhodla jsem se porovnání překážek v práci zaměřit na důležité osobní překážky v práci, které jsem si ostatně vytyčila i jako cíl práce v úvodu diplomové práce. Zejména se v této podkapitole zaměřím na institut mateřské dovolené.

Na co má zaměstnanec nárok při vzniku překážek v práci, se odvíjí od délky pracovního poměru. Jsou práva, na která má zaměstnanec nárok již od prvního dne výkonu práce, jako například pracovní volno k návštěvě lékaře, pokud je zaměstnankyně těhotná, či nárok na 52 týdnů mateřské dovolené, a to i v případě, že zaměstnankyně otěhotněla před nástupem do zaměstnání. Další práva přísluší zaměstnancům po šesti měsících trvání pracovního poměru. Patří mezi ně nárok těhotné zaměstnankyně na 39 týdnů zákonných mateřských dávek, a to od 15. týdne před očekávaným dnem porodu, dále právo zaměstnance nebo zaměstnankyně požadovat dohodu o flexibilní práci, pokud pečuje o dítě mladší 5 let, popřípadě mladší 18 let, pokud se jedná o dítě s postižením. V neposlední řadě má zaměstnanec či zaměstnankyně právo na dvoutýdenní rodičovské volno.

Mateřská dovolená (Statutory Maternity Leave) trvá 52 týdnů a je rozdělena na tzv. běžnou mateřskou dovolenou (Ordinary Maternity Leave) a tzv. další mateřskou dovolenou (Additional Maternity Leave). Obě mateřské dovolené se

poskytují ve stejné délce 26 týdnů.<sup>128</sup> Po dobu běžné mateřské dovolené přísluší zaměstnankyni mzda, další mateřská dovolená být placená ale nemusí. Zaměstnankyně má nárok po skončení běžné mateřské dovolené na návrat do zaměstnání na stejné pracovní místo. V případě, že se zaměstnankyně vrací do zaměstnání až po další mateřské dovolené, a není prakticky možné, aby se její návrat uskutečnil na stejné pracovní místo, vrací se na jiné vhodné pracovní místo. Další rozdíl oproti české právní úpravě je v povinnosti zaměstnankyně seznámit zaměstnavatele o odchodu na mateřskou dovolenou. V úpravě Velké Británie najdeme zmínku o tom, že si zaměstnankyně musí být jistá, že zaměstnavatel obdržel informaci o jejím odchodu na mateřskou dovolenou. Zaměstnankyně je povinna nejpozději 15. týden před týdnem, v němž se má dítě narodit, informovat zaměstnavatele o tom, že je těhotná, sdělit mu očekávaný den porodu a datum, kdy má v úmyslu začít čerpat mateřskou dovolenou.

Další povinnost zaměstnankyně je požádat o tzv. zákonnou mateřskou mzdu (Statutory Maternity Pay), popřípadě o jinou dávku poskytovanou v mateřství dle dohody se zaměstnavatelem. Je nutné, aby tuto skutečnost oznámila neprodleně po zjištění, že čeká dítě, a toto písemné oznámení musí zaměstnavatel potvrdit do 28 dnů od jeho obdržení. Bez tohoto potvrzeného oznámení není možné odejít na mateřskou dovolenou. Zaměstnankyně je také povinna zaměstnavatele informovat o termínu návratu zpět do zaměstnání. Je oprávněna ho měnit, nejpozději však 8 týdnů před dnem nástupu, případně plánované změny nástupu.

Těhotným zaměstnankyním je zajištěna ochrana zdraví a bezpečnosti, a to jak zaměstnankyně, tak dítěte. Zároveň mají nárok na placené volno při prenatální péči, jedná se tedy zejména o lékařské prohlídky a ošetření, a dále je jí zaručeno spravedlivé zacházení v pracovním vztahu. Těhotná zaměstnankyně nemůže být propuštěna a nesmí s ní být ukončen pracovněprávní vztah pro nadbytečnost z důvodu souvisejících s těhotenstvím a mateřstvím.

Pracovní volno související s prenatální péčí otcům dítěte nenáleží. Zaměstnavatel jim tedy neposkytuje pracovní volno k účasti na lékařských

---

<sup>128</sup> Maternity pay and leave. *GOV.UK* [online]. [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/maternity-pay-leave/leave>

prohlídkách, které souvisí s předporodní péčí o dítě. Některé firmy ovšem dovolují zaměstnanci si vzít neplacené volno či si zameškanou dobu napracovat.

Jak již bylo zmíněno výše, matkám po porodu přísluší tzv. zákonná mateřská mzda. Vyplácí ji zaměstnavatel, a to po dobu 39 týdnů po porodu. Po dobu prvních 6 týdnů náleží zaměstnankyni zákonná mateřská mzda ve výši 90 % průměrného týdenního výdělku. Dalších 33 týdnů je ženě vyplácena mzda v předepsané výši, která činí 148,68 liber týdně, jedná se přibližně o částku 4 300 Kč, nebo je ženě nadále vypláceno 90 % jejího průměrného týdenního výdělku s tím, že jí je vyplácena ta částka, která je nižší.<sup>129</sup>

Zaměstnankyně má povinnost čerpat mateřskou dovolenou bezprostředně po porodu dítěte, a to s ohledem na ochranu a bezpečnost zdraví dítěte i matky. Obvykle začíná běžet 2 týdny po narození dítěte a je součástí běžné mateřské dovolené. Zároveň je zakotven vzájemný kontakt zaměstnankyně a zaměstnance po dobu čerpání mateřské dovolené, kdy je zaměstnavatel oprávněn přiměřeně kontaktovat zaměstnankyni. Zaměstnankyně po porodu má nárok až na deset dní práce při čerpání mateřské dovolené. Cílem je pozdější usnadnění následného vrácení ženy zpět do pracovního procesu po ukončení mateřské dovolené. Zároveň těmito deseti pracovními dny neztrácí nárok na mateřskou dovolenou. Tento institut se nazývá *Keeping in touch*, neboli „udržovat se v kontaktu, udržovat kontakt“.

Otec dítěte či partner zaměstnankyně má nárok na 2 týdny placené tzv. statutární otcovské dovolené (*Statutory Paternity Leave*). Zaměstnanec musí o skutečnosti čerpání otcovské dovolené uvědomit zaměstnavatele nejméně 15 týdnů před týdnem, ve kterém se má dítě narodit.

Další institut pracovního práva Velké Británie se nazývá *Flexible working*. Jedná se o institut, který umožňuje rodičům pečujícím o dítě přizpůsobit si výkon práce svým potřebám. *Flexible working* může mít více podob, může se jednat o částečný úvazek (*part-time*), pružně rozvrženou pracovní dobu (*flexitime*), práci z domova (*working from home*), rozdělení práce mezi dva lidi a rozdělení hodin (*job sharing*), snížení počtu pracovních dní (*compressed hours*) či

---

<sup>129</sup> *Maternity pay and leave. GOV.UK* [online]. [cit. 2020-03-15]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/maternity-pay-leave/pay>



jiné upravení začátku a konce pracovního dne než ostatní zaměstnanci (staggered hours).<sup>130</sup> Po narození dítěte má zaměstnankyně právo požádat o jednu z výše uvedených možností. Má zajistit lepší péči o dítě a zároveň výkon práce zaměstnankyně při znovunavrácení se do pracovního procesu.

Teprve po návratu zpět do zaměstnání vzniká zaměstnankyni nebo zaměstnanci právo na rodičovskou dovolenou (Parental leave). Rodiče dítěte mají právo čerpat rodičovskou dovolenou po dobu 13 týdnů v průběhu prvních pěti let dítěte. Pokud se jedná o zdravotně postižené dítě, mohou rodiče čerpat rodičovskou dovolenou až 18 týdnů, a to až do 18 let věku dítěte. Právo na rodičovskou dovolenou vzniká zaměstnanci až po odpracování minimálně jednoho nepřetržitého roku. Zaměstnavatel má právo po zaměstnanci požadovat prokázání péče o dítě buď uvedením zaměstnance v rodném listě, nebo osvědčení, jedná-li se o osvojení, že má zaměstnanec rodičovskou zodpovědnost za dítě do pěti let jeho věku, popřípadě do 18 let jedná-li se o zdravotně postižené dítě.

Každý rodič může čerpat 13 týdnů rodičovské dovolené na každé své dítě do pěti let jejich věku. V případě, že se jedná o dítě osvojené, čerpá rodič rodičovskou dovolenou v délce 13 týdnů až do pátého výročí umístění dítěte do rodiny, popřípadě do 18 let věku dítěte podle toho jaká skutečnost nastane dříve. Jedná-li se o dítě zdravotně postižené, má každý rodič právo na rodičovskou dovolenou v délce 18 týdnů do 18 let věku dítěte.

Rodičovská dovolená se poskytuje v podobě neplaceného volna.<sup>131</sup> Každý zaměstnavatel si však může stanovit odlišné podmínky od právní úpravy v pracovní nebo kolektivní smlouvě. Může tak stanovit nárok zaměstnankyně nebo zaměstnance na mzdu, případně na část mzdy.

Na rozdíl od české úpravy, kde je obvyklé čerpat rodičovskou dovolenou vcelku, ve Velké Británii to funguje jinak. Účel rodičovské dovolené je sice v podstatě stejný, tedy péče o dítě a trávení více času s dítětem s účelem

---

<sup>130</sup> Types of flexible working. *GOV.UK* [online]. [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/flexible-working/types-of-flexible-working>

<sup>131</sup> Parental leave. *GOV.UK* [online]. [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/parental-leave>

prohloubení vztahu s dítětem. Ve Velké Británii je ale typické, že rodič rodičovskou dovolenou nečerpá v kuse, ale s ohledem na situace v průběhu pěti let věku dítěte. Využívají je tedy například k péči o dítě při pobytu v nemocnici, či k vyhledávání vhodné školy pro dítě a podobně.

V pracovním právu Velké Británie je celá řada dalších výhod a benefitů. Závisí zejména na délce pracovního poměru zaměstnance či zaměstnankyně a dále také na úpravě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, například v kolektivní smlouvě. Jedná se například o peníze pro dítě ukládané do svěřeneckého fondu (Child Trust Fund), či příspěvek na dítě (Child Benefit).

Dalším institutem pro rodiče s dětmi je tzv. volno pro závislé (Time off for dependants). Zaměstnanec má právo na přiměřené volno při řešení mimořádných situací s rodinou, jedná se nejčastěji o neplacené volno, jelikož nemá zaměstnavatel povinnost vyplácet mzdu či náhradu mzdy. Poskytování tohoto volna je závislé na ustanovení v pracovní smlouvě, ale také i na péči dítěte a věku dítěte. Závislým se rozumí manžel, manželka, partner, dítě, rodič a dále osoba žijící se zaměstnancem ve stejné domácnosti jako člen rodiny. Může se ale také jednat o osobu, která se spoléhá na zaměstnancovu pomoc v případě nouze. Stavem nouze je pak myšlen jakýkoli neočekávaný nebo náhlý problém, týkající se někoho, kdo je závislý na pomoci zaměstnance či jeho péči.

Pod institut práva na tzv. volno pro závislé lze zařadit celou řadu skutečností. V komparaci s českou právní úpravou subsumuje volno pro závislé důležité překážky v práci, které jsou upraveny zákoníkem práce a v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Řadí se sem péče o závislou osobu, její ošetřování, doprovod k ošetření a vyšetření u lékaře, dále také například účast na pohřbu závislé osoby a další.

Nárok na pracovní volno z důvodu této překážky nezávisí na počtu odpracovaných let. Podmínkou ovšem je neprodlené informování zaměstnavatele o existenci oné překážky. Přesná délka volna není stanovena, nejčastěji se poskytuje na dobu nezbytně nutnou s tím, že je uváděna maximální délka 1 až 2 dnů, která by měla být dostačující. Při péči o dítě mohou volno pro závislé čerpat oba rodiče, ale pouze ve velmi vážných případech. Limit pro čerpání tohoto volna není stanoven, je však důležité mít na paměti, že by se mělo jednat o velmi závažné a mimořádné

události. Nepatří sem skutečnosti jako například návštěva dítěte v nemocnici, jedná se skutečně o mimořádné události, na ty ostatní slouží institut rodičovské dovolené. Důležité je, aby k volnu došlo po předchozí dohodě se zaměstnavatelem. Od toho se odráží i případné stanovení benefitů, například v podobě mzdy, náhrady mzdy či možného napracování zameškané doby.

Pokud zaměstnanec potřebuje pracovní volno z jiných než výše uvedených důvodů, musí se obrátit na svého zaměstnavatele, jestli poskytuje další pracovní volno z jiných důvodů. Pokud ne, závisí čistě na dohodě zaměstnavatele se zaměstnancem, zda mu toto volno poskytne a za jakých podmínek. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci nevyhoví, zaměstnanec má nárok obrátit se na tzv. zaměstnanecký tribunál (Employment Tribunal) se žádostí o přezkoumání dané situace. Pokud tribunál zaměstnanci vyhoví, může tribunál přiznat zaměstnanci nárok na odškodnění.<sup>132</sup> Zaměstnanecké tribunály jsou speciální soudy. Jsou méně formální než ostatní soudy a zabývají se zaměstnaneckými problémy.

Zbývající překážky v práci nejsou povětšinou upraveny britským právem, ale spíše si je upravují sami zaměstnavatelé ve firemních brožurách, kolektivních smlouvách nebo v samotné pracovní smlouvě uzavřené se zaměstnancem.

Oproti slovenské právní úpravě, která má s tou českou pouze nepatrné odlišnosti, zde již spatřujeme odlišnosti většího rázu. Mateřská dovolená je v právní úpravě Velké Británie rozdělena na dvě části s celkovou délkou pracovního volna. Rodičovská dovolená neslouží primárně k soustavné péči o dítě, nýbrž k obstarávání běžných záležitostí související s péčí o dítě, například k péči o dítě v případech, kdy se o dítě nemůže starat chůva, nebo k vyhledávání vhodné školy pro dítě. Na rozdíl od české právní úpravy klade ta britská velký důraz na znovuzačlenění matky zpět do pracovního procesu a nabízí velkou flexibilitu. Žena si může vybrat, zda zvolí flexibilní pracovní dobu, částečný úvazek či práci z domova a jiné.

---

<sup>132</sup> Employment Tribunals. *GOV.UK* [online]. [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/employment-tribunals>

## 8. Závěr

Ve své diplomové práci jsem se snažila nastínit překážky v práci jako klasického pracovněprávního institutu.

V úvodu jsem popsala zejména důvod, proč jsem se rozhodla psát diplomovou práci na toto téma a také specifikaci zaměření mé práce.

V další kapitole jsem obecně shrnula překážky v práci a jejich dělení, ve třetí kapitole zmiňuji instituty, které jsou dle některých právních názorů řazeny k překážkám v práci.

Čtvrtá kapitola se již věnuje samotným překážkám v práci, a to na straně zaměstnance. Tato kapitola je nejrozsáhlejší z celé práce a zahrnuje důležité osobní překážky, jiné důležité osobní překážky a překážky v práci z důvodu osobního zájmu.

Pátá kapitola nabízí shrnutí překážek v práci na straně zaměstnavatele – prostoje, přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a jiné instituty, zejména částečnou nezaměstnanost a dobu strávenou na pracovní cestě. Zároveň jsem do této kapitoly přidala menší shrnutí aktualit vzhledem ke koronakrizi, se kterou se nyní v roce 2020 potýká nejenom Česká republika a má velký dopad mj. právě na překážky v práci.

Předposlední, šestá kapitola práce, je věnována vlivu překážek v práci na jiné instituty pracovního práva jako jsou pracovní a zkušební doba či dovolená.

Sedmá kapitola je věnována komparaci se zahraniční právní úpravou. Konkrétně se zabývá Slovenskou republikou a Velkou Británií. Je zaměřena především na důležité osobní překážky v práci a poukazuje na rozdíly mezi jejich právní úpravou a právní úpravou České republiky. Dále jsem se snažila nastínit i možné návrhy de lege ferenda, kterými bychom se mohli inspirovat v naší právní úpravě.

Další možné změny bych ještě ráda zmínila. V právní úpravě překážek v práci spatřuji nedostatky, které by stály za diskuzi a možnou nápravu. Zejména se jedná o skutečnost chybějící jakékoliv legální definice překážek v práci v zákoníku práce. Považuji ji za přínosnou pro adresáty právního předpisu.

Ráda bych ale vyzdvihla zrušení karenční doby, což osobně pokládám za dobré rozhodnutí a doufám, že nedojde k jejímu opětovnému zavedení.

## 9. Seznam použité literatury

### Monografie:

BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, 223 s. Praktická právnická příručka. ISBN 978-80-7201-795-9.

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, 477 s. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

BUKOVJAN, Petr. *Zákoník práce s judikaturou*. Praha: ASPI, 2008, 292 s. Zákony s judikaturou. ISBN 978-80-7357-403-1.

ERÉNYI, Tereza. *Základy pracovního práva: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k ...* 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012, 147 s. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.

HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k ...* Olomouc: ANAG, 2007, 1304 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, 575 s. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019, 201 s. ISBN 978-80-7598-356-5.

CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. *Zákoník práce v otázkách a odpovědích : dovolená, překážky v práci*. 1. vyd. Praha : Nakladatelství Wolters Kluwer Česká republika, 2009. 165 s.

KAHLE, Bohuslav a Jiří STÝBLO. *Praktická personalistika: Zaměstnanec - zaměstnavatel - stát : Vztahy - práva - povinnosti*. Praha: Pragoeduca, 1994, 160 s. ISBN 80-858-5606-9.

KOKEŠOVÁ, Marilla. *Základy pracovního práva s příklady a vzory*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2013, 272 s. Právo - edice pro právo a management. ISBN 978-80-905247-8-1.

SCHMIED, Zdeněk a Marta ŽENÍŠKOVÁ. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě ...* Olomouc: ANAG, 2009, 139 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-500-9.

TOMAN, Jozef. *Prekážky v práci*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018, 184 s. ISBN 978-80-8168-868-3.

VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018, 1134 s. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3.

ZACHARIÁŠ, Jaroslav a kol. *Praktikum pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007, 215 s. Praktikum. ISBN 978-80-7380-045-1.

#### Odborné články:

KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Překážky v práci na straně zaměstnavatele. *Karlovarská právní revue* [online]. [cit. 2020-02-29]. Dostupné z: <http://files.akilda.webnode.cz/200001842-28f0d28f0f/2019PrednaskaPrekazkyVPraciNaStrZVKkostadinovovaPublikovanoWeb.pdf>

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* [online]. [cit. 2020-02-29]. Dostupné z: <http://files.akilda.webnode.cz/200001843-a1518a1538/2019Prednaska2012BrezenZdravForumPrekNaStraneZNweb.pdf>

KOSTADINOVOVÁ, Ilona. *Částečná nezaměstnanost* [online]. [cit. 2020-02-29]. Dostupné z: [http://m.akilda.cz/news/castecna-nezamestnanost/newsbcm\\_297794/20/?fbclid=IwAR2IeNshRifjwzccOZYoOyjK2nngOgnIseA3A0jUOppeoqm6KH-WMvE5MQ](http://m.akilda.cz/news/castecna-nezamestnanost/newsbcm_297794/20/?fbclid=IwAR2IeNshRifjwzccOZYoOyjK2nngOgnIseA3A0jUOppeoqm6KH-WMvE5MQ)

KOSTADINOVOVÁ, Ilona. *Převedení zaměstnance na jinou práci* [online]. [cit. 2020-02-29]. Dostupné z: <http://files.akilda.webnode.cz/200000021-458e547825/PrevedeniZN21.2.09.Kostadinovovadoc.doc>

#### Právní předpisy:

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

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. 258/200 Sb., o ochraně veřejného zdraví a změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotnických službách, ve znění pozdějších předpisů

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

Usnesení vlády České republiky č. 69/2020 Sb. o vyhlášení nouzového stavu pro území České republiky z důvodu ohrožení zdraví v souvislosti s prokázáním výskytu koronaviru /označovaný jako SARS CoV-2/ na území České republiky na dobu od 14.00 hodin dne 12. března 2020 na dobu 30 dnů

Usnesení vlády České republiky č. 156/2020 Sb. o prodloužení nouzového stavu v souvislosti s epidemií viru SARS CoV-2

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, v znení neskorších predpisov

Employment Relations Act z roku 1999 (c. 26/1999), ve znění pozdějších předpisů

Employment Act z roku 2008 (c. 24/2008), ve znění pozdějších předpisů

The Additional Paternity Leave Regulations (Northern Ireland), (2010 No. 297), ve znění pozdějších předpisů

#### Judikatura:

Nález Ústavního soudu 2/08 ze dne 23. 4. 2008, 166/2008 Sb., N 73/49 SbNU 85



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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1655/2000

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

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3640/2008

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

#### Internetové zdroje:

FRENCLOVÁ, Adéla. Od ledna startují eNeschopenky. *Právní prostor* [online]. 2019 [cit. 2020-02-23]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/od-ledna-startuji-eneschopenky>

JUNKOVÁ, Dagmar. Ústavní soud zamítl návrh na zrušení 3 denní kareční doby. *epravo.cz* [online]. 2012 [cit. 2020-02-27]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/ustavni-soud-zamitl-navrh-na-zruseni-3-denni-karencni-doby-83393.html>

Kalkulačka: Jak si chytře nastavit rodičovský příspěvek, abyste využili 80 000 navíc. *Aktuálně.cz* [online]. [cit. 2020-02-29]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/kalkulacka-rodicovsky-prispevek/r~9bb600fc3f5e11e9b2a00cc47ab5f122/?fbclid=IwAR1swRsG8czgkFBdv-9ZJafRJo5g7mqojbPtuglz7eCVv2VwDoilforEU90>

Přehledně: Vše, co potřebujete vědět o novém rodičovském příspěvku a jeho čerpání. *Aktuálně.cz* [online]. [cit. 2020-02-29]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/prehledne-vse-co-potrebuje-vedet-o-novem-rodicovskemu-pris/r~4c8f38e4182611ea84c6ac1f6b220ee8/v~sl:6aef50e8a46c9bf27ff5d06a747baefd/>

Kalkulačka pro výpočet výše náhrady mzdy v roce 2020. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2020-04-04]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/kalkulacka-pro-vypocet-vyse-nahrady-mzdy-v-roce-2020>

Vyhlášení nouzového stavu - co aktuálně platí. *Vláda ČR* [online]. 2020, 11. 4. 2020 [cit. 2020-04-13]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/vyhlasi-nouzoveho-stavu-180234/#maloobchod>

Pracovněprávní desatero boje s koronavirem. In: Průvodce - MPSV Portál: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2020, 3. 4. 2020 [cit. 2020-04-13]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Desatero\\_tabulka.pdf/](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Desatero_tabulka.pdf/)

BOROVEC, David. *Částečná nezaměstnanost, aneb jak na kurzarbeit v době koronaviru* [online]. 01.04.2020 [cit. 2020-04-13]. Dostupné z: <https://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/castecna-nezamestnanost-aneb-jak-na-kurzarbeit-v-dobe-koronaviru>

Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“: březen a duben 2020. In: Průvodce - MPSV Portál: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2020, 31. 3. 2020 [cit. 2020-04-13]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/cileny\\_program\\_podpory\\_zamestnanosti\\_Antivirus.pdf/](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/cileny_program_podpory_zamestnanosti_Antivirus.pdf/)

Maternity pay and leave. *GOV.UK* [online]. [cit. 2020-03-15]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/maternity-pay-leave/pay>

Maternity pay and leave. *GOV.UK* [online]. [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/maternity-pay-leave/leave>

Types of flexible working. *GOV.UK* [online]. [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/flexible-working/types-of-flexible-working>

Parental leave. *GOV.UK* [online]. [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/parental-leave>

Parental Leave policy and procedures. *GOV.UK* [online]. [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/guidance/parental-leave-policy-and-procedures>

Employment Tribunals. *GOV.UK* [online]. [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/employment-tribunals>