

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Nikola Vitáčková

Právní skutečnosti bránící výkonu práce

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 20. 08. 2019

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 180 459 znaků včetně mezer.

Nikola Vitáčková

V Praze dne 20. 08. 2019

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala panu doc. JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D. za vedení mé práce, za vstřícný přístup a především za cenné rady a připomínky při vypracovávání dané práce.

Dále bych ráda poděkovala své rodině za podporu během celé doby mého studia.

Obsah

Úvod	6
1. Pracovněprávní vztahy v českém právním řádu a jejich prvky	9
1.1. Vznik pracovněprávního vztahu	10
1.2. Subjekty pracovněprávních vztahů.....	11
1.3. Obsah pracovněprávního vztahu.....	13
2. Právní skutečnosti v pracovním právu	15
2.1. Subjektivní pracovněprávní skutečnosti	15
2.2. Objektivní pracovněprávní skutečnosti	16
2.3. Právní skutečnosti bránící výkonu práce	16
3. Právní skutečnosti bránící výkonu práce na straně zaměstnance.....	18
3.1. Důležité osobní překážky v práci uvedené v § 191 zákoníku práce.....	19
3.1.1. Dočasná pracovní neschopnost	20
3.1.2. Karanténa	25
3.1.3. Mateřská dovolená	26
3.1.4. Rodičovská dovolená	29
3.1.5. Ošetřování dítěte či jiného člena domácnosti.....	31
3.1.6. Dlouhodobé ošetřování člena rodiny.....	33
3.2. Jiné důležité osobní překážky v práci.....	35
3.3. Překážky v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu.....	42
4. Právní skutečnosti bránící výkonu práce na straně zaměstnavatele.....	45
4.1. Prostoj.....	46
4.3. Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele	50
4.4. Částečná nezaměstnanost.....	52
4.5. Pracovní cesta	54
5. Právní skutečnosti bránící výkonu práce neupravené v zákoníku práce.....	56
5.1. Otcovská dovolená	56
5.2. Stávka	57
5.3. Výluka	58
5.4. Neplacené volno	59
5.5. Sick days.....	61
5.6. Vazba a výkon trestu	62
6. Právní následky skutečností bránících výkonu práce	64
6.1. Odměňování zaměstnanců.....	64
6.2. Pracovní doba	65

6.3. Zkušební doba.....	66
6.4. Dovolená.....	66
6.5. Skončení pracovního poměru	68
Závěr.....	71
Seznam použitých zkratek.....	76
Seznam použitých zdrojů	77
Abstrakt	82
Abstract	83

Úvod

Právo na práci je základní lidské právo, které je zakotveno Listinou základních práv a svobod, konkrétně pak článkem 26 odst. 3, který říká, že každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Právo na práci je tak chápáno jako právo, které poskytuje všem osobám možnost získávat prostředky pro své životní potřeby prací, a to jednak prací závislou, tj. v zaměstnaneckém poměru, anebo prací nezávislou, tj. prostřednictvím vlastní podnikatelské činnosti.

V této diplomové práci se budeme zabývat pouze prací závislou, která vzniká na základě pracovní smlouvy či na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to ať již na základě dohod o pracovní činnosti či na základě dohody o provedení práce, a je tvořena pracovněprávním poměrem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Při plnění závislé práce vzniká závazkověprávní vztah, ve kterém vznikají práva a povinnosti oběma stranám tohoto vztahu. Na straně zaměstnance je základní povinností vykonávat pracovní činnost během sjednané pracovní doby a na straně zaměstnavatele se za prvotní povinnost považuje přidělování práce zaměstnanci, přičemž za výkon sjednané práce je zaměstnavatel povinen hradit svému zaměstnanci ujednanou mzdu či plat a to v závislosti na tom, v jakém sektoru, zda soukromém či veřejném, se ten který pracovněprávní vztah vyskytuje.

V současné době je zaměstnanost v České republice na velice vysoké úrovni, což potvrzují i data společnosti EUROSTAT za prosinec 2018, dle kterých měla Česká republika nejnižší míru nezaměstnanosti v rámci celé Evropské unie, když míra nezaměstnanosti v roce 2018 dosahovala průměrně pouhých 2,1%, což je nejmenší míra nezaměstnanosti na našem území od roku 1997.¹

Přestože drtivá většina lidí si za jeden ze svých životních cílů klade najít si práci, která bude zdrojem obživy nejen tohoto jedince, ale zároveň také celé jeho rodiny a umožní mu žít důstojný a spokojený život, mohou se v životě každého člověka vyskytnout situace, které mu rázem ztíží či zcela znemožní výkon jeho pracovní činnosti. Jak se říká v jednom českém přísloví „člověk míní a život mění“ a tak je tomu také v pracovněprávních vztazích.

Mnohdy v lidském životě nastanou skutečnosti, o kterých člověku nenáleží rozhodovat a právě tyto skutečnosti mohou být příčinou, proč člověk, byť pracovitý, který by chtěl získávat prostředky pro své životní potřeby prací, na tyto prostředky jednoduše dosahovat nemůže, neboť z nejrůznějších důvodů po určitou dobu nemůže být pracovně činný.

¹ *Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. MPSV: ©2019 [cit. 2019-03-29]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2019/02/2019_02_08_tz_nezamestnanost_leden_2019.pdf

V rámci této práce se zaměříme na okolnosti, které ztěžují či zcela znemožňují smluvním stranám v pracovněprávních vztazích plnit závazky, ke kterým se tyto strany zavázaly v rámci pracovní smlouvy či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Je třeba zdůraznit, že se jedná o velmi různorodou oblast. Může se jednat o skutečnosti, které brání výkonu práce ze subjektivních či objektivních důvodů, může se jednat o okolnosti, které ztěžují plnění pracovních povinností krátkodobě či dlouhodobě a v neposlední řadě je třeba rozlišovat, na straně kterého subjektu pracovněprávního vztahu daná okolnost vznikla, tedy zda se jedná o okolnosti, které ztěžují výkon pracovní činnosti na straně zaměstnance nebo na straně zaměstnavatele. Se všemi uvedenými kategoriemi skutečností bránících výkonu práce spojuje právní úprava České republiky určité právní následky, které budou blíže specifikovány v jednotlivých kapitolách této práce.

Systematicky bude tato práce rozdělena do šesti kapitol. V první kapitole se budeme zabývat vymezením základních pojmů, bez kterých by pracovní právo nemohlo existovat. Jedná se zejména o pracovní poměr a jeho subjekty a dále o pojem, který je nezbytně nutné definovat za účelem správného pochopení této práce, a tím jsou právní skutečnosti bránící výkonu práce, které jsou v zákoníku práce označeny pojmem „*překážky v práci*“. V dalších částech se zaměříme na překážky v práci, které vznikají na straně jednotlivých subjektů pracovněprávního vztahu, a na závěr se podíváme na skutečnosti, které nejsou v zákoníku práce nikterak upraveny, avšak lze je řadit mezi takové skutečnosti, pro které nemůže zaměstnanec vykonávat práci pro svého zaměstnavatele, a právní předpisy s nimi spojují různé právní následky. V poslední kapitole se zaměříme na důsledky, které mohou právní skutečnosti mít na jednotlivé oblasti pracovněprávního vztahu.

V rámci této práce se dotkneme rovněž práva sociálního zabezpečení, které hraje jednu z hlavních rolí v případě, kdy zaměstnanci nejsou schopni vykonávat pracovní činnost z důvodů upravených zákonem či taxativně vymezených v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanovuje okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, a mnohdy jim, s ohledem na tyto skutečnosti, nenáleží nárok na náhradu mzdy či platu od jejich zaměstnavatele avšak jsou závislí na finančních prostředcích poskytovaných jiným subjektem. V tomto případě nastává situace, kdy jsou zaměstnanci alespoň částečně zabezpečeni prostřednictvím dávek sociálního zabezpečení, které je vypláceno Českou správou sociálního zabezpečení.

Cílem této práce je podrobněji se zaměřit a prozkoumat oblast skutečností bránících výkonu práce, která je podstatnou součástí pracovního práva a která má významný přesah též do práva sociálního zabezpečení, neboť zasahuje do oblasti sociálního života člověka, který je mnohdy odkázán na pomoc státu v případě, že si nedokáže zajistit finanční prostředky pro své živobytí sám a to aniž by přitom o této skutečnosti mohl jakkoli rozhodovat či ji jakkoli ovlivnit.

V této práci se pokusíme popsat platnou právní úpravu, která se zabývá skutečnými bránícími výkony práce a rovněž zdůrazníme, jaké změny byly ohledně této oblasti v poslední době přijaty. V závěru této práce se poté zaměříme také na úpravu de lege ferenda, tedy úpravu skutečností, které bychom v dané oblasti v budoucnosti rádi zaznamenali.

1. Pracovněprávní vztahy v českém právním řádu a jejich prvky

Pracovněprávní vztahy jsou společenské vztahy, v rámci kterých subjekty těchto vztahů jsou nositeli subjektivních práv a povinností, jež jsou regulovány normami pracovního práva. Jedná se o právní vztahy mezi subjekty, které vznikají v souvislosti se samotnou existencí subjektů a jejich účastí v pracovním procesu.

Pracovněprávní vztahy lze také definovat jako závazkové právní vztahy, jejichž povaha je relativní, neboť se jedná o vztahy mezi dvěma konkrétními subjekty, v pracovním právu vždy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vznikají a platí jen mezi těmito určitými subjekty a zároveň je třeba zdůraznit, že právu jedné smluvní strany odpovídá povinnost druhé smluvní strany, která spočívá v jedné z následujících forem: dare, facere, omittere nebo pati tj. dát, konat, zdržet se nebo strpět.

Samotné vymezení pracovněprávních vztahů obsahuje § 1 odst. 1 písm. a) ZP, který nám stanoví, že právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli jsou vztahy pracovněprávními. Zákonodárce v rámci tohoto ustanovení pomýšlel i na právní vztahy kolektivní povahy, když v § 1 odst. 1 písm. b) ZP uvedl, že i právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními.

Takovéto vymezení pracovněprávních vztahů však není zcela dostačující, neboť zákonodárce specifikací uvedenou v § 1 ZP opomněl na právní vztahy kolektivní povahy, které však nesouvisí s výkonem závislé práce.²

S ohledem na výše uvedenou definici pracovněprávních vztahů v ZP je patrné, že existují dva základní druhy pracovněprávních vztahů, a to jednak pracovněprávní vztahy individuální povahy, které vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v rámci výkonu závislé práce a na druhé straně pracovněprávní vztahy kolektivní povahy, jehož subjekty jsou odborová organizace, tj. sdružení zaměstnanců založených za cílem prosazování jednotlivých zájmů svých členů, a zaměstnavatel.

Zatímco úprava individuálních pracovněprávních vztahů je obsažena výlučně v zákoníku práce, úprava kolektivních pracovněprávních vztahů je obsažena nejen v zákoníku práce, ale také v zákoně o kolektivním vyjednávání.³

² 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. 55 – 56 s.

³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3805-401. 69 s.

V rámci této kapitoly se zaměříme na samotný vznik pracovněprávního vztahu, na jednotlivé subjekty pracovněprávních vztahů, podíváme se též na to, co je obsahem jednotlivých pracovněprávních vztahů a v neposlední řadě zmíníme, jak mohou jednotlivé pracovněprávní vztahy skončit a jaké právní následky jsou se skončením těchto vztahů spjaté.

1.1. Vznik pracovněprávního vztahu

Pracovněprávní vztahy jsou vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. S ohledem na to, co bylo uvedeno výše v rámci této kapitoly, je však zřejmé, že se také může jednat o vztahy kolektivní povahy, jež vznikají mezi kolektivem zaměstnanců, tj. odborovou organizací a zaměstnavatelem. Dle subjektů, které tvoří pracovněprávní vztah, poté můžeme rozlišovat mezi pracovněprávními vztahy individuálními či kolektivními.

Český právní řád neumožňuje, ba výslovně zakazuje výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah, a to konkrétně v § 5 písm. e) bod 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, když tento zákon v uvedeném ustanovení říká, že nelegální prací je závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah.

Mezi základní pracovněprávní vztahy lze řadit pracovní poměr, právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, služební poměr příslušníků ozbrojených sil a výkon veřejné funkce v případě, že se úprava pracovněprávních vztahů při výkonu veřejné funkce řídí zákoníkem práce a nikoli speciálním zákonem, jenž by byl k samotnému zákoníku práce ve vztahu subsidiarity.⁴

Pracovní poměr je třeba považovat za základní, dominantní pracovněprávní vztah, a to jednak proto, že se jedná o nejčastěji uplatňovanou formu pracovněprávních vztahů při výkonu práce a jednak také proto, že se jedná o tradiční institut pracovního práva, a to nejen v českém právním řádu, ale také v právních normách zahraničních států.

Pracovněprávní vztah může vznikat na základě pracovní smlouvy nebo na základě jmenování, ke vzniku je však vždy zapotřebí, aby subjekty, jež jsou nositeli základních pracovních práv a povinností souhlasily se vznikem vzájemného závazkového právního vztahu.

V českém právním řádu je nejčastějším institutem, v rámci kterého vzniká pracovněprávní vztah, pracovní smlouva. Jedná se o písemnou dohodu smluvních stran, v rámci které se jednotlivé subjekty zavazují k výkonu a respektu vzájemných práv a povinností. Veškeré náležitosti pracovní

⁴ JANŠOVÁ Marie a Vít HORÁČEK. Pracovní poměr jako základní pracovněprávní vztah. *Epravo.cz* [online]. 16. 4. 2003 [cit. 2019-03-05]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-pomer-jako-zakladni-pracovnepravni-vztah-21593.html>

smlouvy jsou upraveny v zákoníku práce, konkrétně v ustanovení § 34, který nám stanoví obsah pracovní smlouvy, formu pracovní smlouvy a možnost zaměstnavatele od uzavřené pracovní smlouvy odstoupit v případě, že zaměstnanec nenastoupil do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel o této překážce do týdne nedozví.

Počet případů, kdy se pracovní poměr zakládá jmenováním je omezen. Jedná se o situace, které jsou stanoveny zvláštními právními předpisy. Jmenování je jednostranné právní jednání, které se uplatňuje především u vedoucích pozic organizačních složek státu nebo příspěvkových organizací. Při vzniku pracovního poměru jmenováním je nespornou výhodou pro oba subjekty pracovněprávního vztahu, skutečnost, že v případě, kdy zaměstnavatel není spokojen s výkonem práce jmenovaného zaměstnance, je tento zaměstnavatel oprávněn vedoucího zaměstnance z jeho funkce odvolat, avšak tímto jednáním nezaniká pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jako celek, ale pouze se mění pracovní zařazení odvolaného zaměstnance.

Dalším případem, kdy se zakládá pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, je uzavření dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, přičemž se jedná o dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. Tyto dohody se začaly v českém právním řádu objevovat ve druhé polovině 20. století a jejich smyslem bylo plnit doplňující funkci k pracovnímu poměru založenému na základě pracovní smlouvy. Jednotlivé dohody mají opět svá specifika, která jsou stanovena v části třetí ZP, těmito specifiky se však v této diplomové práci zabývat nebudeme, neboť toto není jejím cílem s výjimkou specifické úpravy překážek v práci v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Rovněž není cílem této práce se podrobněji zabývat pracovněprávními vztahy založenými služebním poměrem ani podrobněji studovat výkon veřejné funkce. Co je však nezbytné si uvědomit je skutečnost, že úprava těchto pracovněprávních vztahů je obsažena nejen v zákoníku práce, ale rovněž ve speciálních zákonech, kterým je např. zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, k němuž je zákoník práce ve vztahu subsidiarity.

1.2. Subjekty pracovněprávních vztahů

Subjektem pracovněprávních vztahů mohou být jednak fyzické osoby a jednak také osoby právnické, které v daných vztazích mohou vystupovat v několika specifických postaveních. Za subjekty v pracovněprávních vztazích považuje právní předpis, tj. zákoník práce, zaměstnance a zaměstnavatele.

Zaměstnavatel je osoba, která si jiného „najímá“ k výkonu závislé práce a zavazuje se mu za tuto práci poskytovat odměnu. Dle § 7 ZP je zaměstnavatelem osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k osobnímu výkonu závislé práce.

Zaměstnancem je dle § 6 ZP fyzická osoba, která se zavázala k osobnímu výkonu závislé práce pro zaměstnavatele. Z definice uvedené v právním předpise vyplývá, že zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, tedy člověk, nikoli však osoba právnická.

Aby se mohla osoba, a to ať už máme na mysli osobu právnickou či osobu fyzickou, stát subjektem pracovněprávního vztahu, musí splňovat předpoklady stanovené právním předpisem. Zmiňované předpoklady, které musí osoba splňovat, jsou označovány jako právní subjektivita neboli právní osobnost, tj. způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti a svéprávnost, tj. způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem.⁵⁶

Pro zaměstnavatele platí, že musí být naplněna podmínka právní osobnosti. Právní osobnost u fyzické osoby vzniká narozením, u právnické osoby je vznik právní osobnosti spojen se samotným vznikem této právnické osoby. Dle dikce občanského zákoníku, konkrétně pak s ohledem na znění § 20, je právnická osoba organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná. Vzhledem k tomu, že právnická osoba je uměle vytvořený organizovaný útvar, který nemá vlastní vůli, je nezbytné, aby jménem právnické osoby jednaly v právních vztazích její statutární orgány či jiní zaměstnanci a to na základě zastoupení.

Podmínkami pro to, aby se člověk mohl stát zaměstnancem je dosažení určité rozumové, mravní a fyzické vyspělosti. Za den, kdy osoba dosahuje této vyspělosti, se považuje den, kdy osoba dosáhne věku 15 let. Splněním této povinnosti však automaticky nevzniká možnost zaměstnance nastoupit do pracovního poměru. Nástup do práce smí být učiněn nejprve v den, kdy fyzická osoba dosáhla věku patnácti let a zároveň je nezbytné, aby v den nástupu do práce byla u fyzické osoby ukončena povinná školní docházka.⁷ Toto ustanovení je promítnutí čl. 32 Listiny základních práv EU do vnitrostátního práva, neboť LZP EU v daném článku stanovila zákaz zaměstnávat děti a určila nejnižší věkovou hranici pro přijetí do pracovního poměru s výjimkou zvláštních případů, týkajících se především umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti po předchozím povolení správního úřadu.

S ohledem na shora uvedené je zřejmé, že závislá práce nezletilých mladších patnácti let věku nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána. Tito mohou

⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3805-401. 72 s.

⁶ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 15

⁷ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 35

vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených právním předpisem.⁸

1.3. Obsah pracovněprávního vztahu

Obsahem každého právního vztahu jsou konkrétní práva a povinnosti smluvních stran. Povinnosti je třeba rozdělit na povinnosti osobní povahy a povinnosti věcné povahy, dále je třeba přihlídnout k samotnému vymezení povinností v rámci právních vztahů, kdy může docházet k vymezení jednak pozitivnímu a jednak také negativnímu.

Povinnosti osobní povahy jsou takové povinnosti, při jejichž plnění je osoba, která se k němu zavázala, zcela nezastupitelná, a je proto nezbytné, aby tato osoba splnila daný závazek osobně.⁹ V pracovněprávním vztahu se za povinnost osobní povahy považuje povinnost zaměstnance konat určitou činnost a tím vykonávat pro zaměstnavatele práci, k níž se zaměstnanec na základě pracovní smlouvy zavázal.

Oproti tomu povinnosti věcné povahy jsou takové povinnosti, které může plnit i osoba odlišná od osoby, která se k plnění původně zavázala.¹⁰ Za tuto povinnost je třeba považovat například povinnost zaměstnavatele hradit zaměstnanci za odvedenou práci sjednanou odměnu.

Z praktického hlediska je tedy hlavním rozlišovacím znakem povinnosti osobní a věcné povahy fakt, že v případě, kdy zemře zaměstnanec, který je na základě pracovněprávního vztahu povinen provádět pro zaměstnavatele výkon určité činnosti, nepřechází tato povinnost na dědice tohoto zaměstnance, kdežto pokud se bavíme o situaci, kdy zemře zaměstnavatel, přecházejí veškerá práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích na právního nástupce zaměstnavatele, který je povinen vyplácet zaměstnancům svého právního předchůdce mzdy a činit veškeré úkony, k nimž byl povinen zemřelý zaměstnavatel.

Každý pracovněprávní vztah je založen na vzájemných právech a povinnostech subjektů těchto vztahů. Základní povinností každého zaměstnance, jakožto jednoho z hlavních subjektů pracovněprávního vztahu, je konat dohodnutou práci na základě pokynů zaměstnavatele, aby došlo ke splnění zadaného úkolu zaměstnavatele. Této povinnosti logicky odpovídá právo zaměstnavatele výkon práce po zaměstnanci požadovat a udělovat k tomu zaměstnanci pokyny, podle kterých má být zadaný úkol zaměstnancem vykonán.

⁸ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 34

⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3805-401. 75 s.

¹⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3805-401. 75 s.

Naopak za základní povinnost zaměstnavatele je třeba považovat poskytnutí úplaty za vykonanou práci ze strany zaměstnance. Této povinnosti opět odpovídá právo zaměstnance splnění uvedené povinnosti od zaměstnavatele vyžadovat.¹¹

¹¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3805-401. 76 s.

2. Právní skutečnosti v pracovním právu

Pracovněprávní skutečnosti jsou takové skutečnosti, na základě kterých vznikají, mění se a zanikají pracovněprávní vztahy či jednotlivá práva a povinnosti v rámci základních pracovněprávních vztahů.¹²

Vzhledem k tomu, že pracovní právo je oborem práva soukromého, objevují se v pracovněprávních vztazích pouze takové skutečnosti, které prostupují celým soukromoprávním odvětvím českého právního řádu.

Pracovněprávní skutečnosti lze dělit dle kritéria původu do dvou základních skupin. Konkrétně záleží na tom, zda pracovněprávní skutečnosti vznikají na základě jednání smluvních stran či zda vznikají na základě jednání jiných subjektů pracovněprávních vztahů. V souladu s výše uvedenými kritérii se jednotlivé právní skutečnosti dělí na pracovněprávní skutečnosti subjektivní povahy a pracovněprávní skutečnosti objektivní povahy.

Jednotlivými typy pracovněprávních skutečností se budeme podrobněji zabývat v následujících dvou kapitolách.

2.1. Subjektivní pracovněprávní skutečnosti

Subjektivní pracovněprávní skutečnosti jsou závislé na jednání smluvních stran. Právní následky tak vznikají s ohledem na chování subjektů pracovněprávních vztahů, kterými jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé. Jedná se tedy o skutečnosti závislé na vůli osoby.¹³

Jednotlivé subjektivní pracovněprávní skutečnosti lze dále členit na právní jednání, protiprávní jednání a zbytkovou kategorii, která je označována jako tzv. faktické jednání.

Za právní jednání se považuje takové chování osoby, se kterým právní řád spojuje určité právní následky. Právní jednání se skládá ze dvou nezastupitelných složek a těmi jsou vůle a její projev navenek, který směřuje k právnímu následku. Právní následek bývá vyjádřen v samotném právním jednání, nebo plyne ze zákona, případně též z dobrých mravů, zvyklostí nebo zavedené praxe stran.¹⁴ Všechna právní jednání, aby mohla být za právní jednání považována, musí splňovat podmínku souladu projevu vůle s objektivním právem a musí svým obsahem a účelem odpovídat dobrým mravům a zákonu.¹⁵

¹² 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. 95 s.

¹³ 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. 95 s.

¹⁴ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 545

¹⁵ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 546

V případě, že by nebyla naplněna podmínka spočívající v dostatku vůle jednající osoby, jednalo by se v daném případě pouze o zdánlivé právní jednání. O tom, jakým způsobem musí být právní jednání učiněno, aby jej bylo možno považovat za projev vůle v souladu s objektivním právem, se v této práci nebudeme zabývat, neboť tyto záležitosti by spadaly spíše pod práci psanou v rámci občanského práva a nikoli práva pracovního.

Protiprávním jednáním je takové jednání, které je v rozporu s objektivním právem a toto jednání poté směřuje k následku, který není právem dovolený. K tomuto jednání dochází tehdy, když zaměstnanec poruší povinnost při plnění pracovních úkolů, jež jsou mu zadávány zaměstnavatelem.

Do zbytkové kategorie, tedy tzv. faktického jednání, spadají situace, které samy o sobě nezakládají práva a povinnosti, ale mají význam ve spojení s jinou právní skutečností, kterou může být např. právní jednání. Mezi tato faktická jednání se řadí například upozornění zaměstnance na neuspokojivé pracovní výsledky. Toto jednání samo o sobě nezakládá žádná práva ani povinnosti, ale je prvotním předpokladem pro následné rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem v případě, že nedojde k nápravě vytýkaného závadného stavu.¹⁶

2.2. Objektivní pracovněprávní skutečnosti

Objektivní pracovněprávní skutečností je právní událost. Situace vznikající nezávisle na vůli subjektů smluvního vztahu. Jedná se o stav, se kterým právní předpis spojuje vznik, změnu nebo zánik práv a povinností, aniž by však bylo nezbytně nutné, aby k dané skutečnosti subjekt jednotlivých pracovněprávních vztahů jakkoli přispěl svým přičiněním.

Mezi základní objektivní pracovněprávní skutečnost lze řadit čas. Můžeme na něj nahlížet ze dvou různých pohledů, jednak jej můžeme zkoumat jako určitý časový okamžik, se kterým zákon pojí vznik, změnu nebo zánik práv a povinností. Na straně druhé je třeba na čas nahlížet jako na plynutí určitého časového úseku, v podobě doby či lhůty, jejímž uplynutím vznikají či zanikají práva a povinnosti některé ze smluvních stran.

Podrobněji se problematice času a počítání jednotlivých lhůt věnovat nebudeme, neboť ani tato oblast není předmětem zkoumání této diplomové práce.

2.3. Právní skutečnosti bránící výkonu práce

V této kapitole bych se ráda zaměřila na samotné vymezení pojmu právní skutečnosti bránící výkonu práce. Jedná se o takové právem uznané skutečnosti, které činí výkon pracovních

¹⁶ Studenti PF UK [online]. Ius Wiki; 2016. [cit. 2019-03-21] Dostupné z: <http://www.ius-wiki.eu/pracovni-pravo/pfuk/pracko/zkouska/skupina-i/otazka-12>

činností na určitou dobu částečně, nebo i zcela nemožným, a to ať již ze subjektivních či objektivních důvodů.¹⁷

Tyto právní skutečnosti nastávají či mohou nastat na obou stranách pracovněprávního vztahu, tedy jak na straně zaměstnance, tak rovněž na straně zaměstnavatele.

Zákoník práce tyto právní skutečnosti označuje souhrnným pojmem „*překážky v práci*“. Tento právní institut je blíže vymezen a specifikován v části osmé tohoto právního předpisu.

Jednotlivé právní předpisy spojují s pojmem překážky v práci celou řadu následků, jimiž se budeme blíže zabývat v následujících částech a kapitolách této diplomové práce, neboť budeme rozebírat jednotlivé typy překážek v práci a rovněž si u každého typu blíže popíšeme, jaké právní následky jsou s tou kterou právní skutečností u jednotlivých subjektů pracovněprávního vztahu spojeny.

S ohledem na výše uvedené, kde jsem již předestřela, že právní skutečnost bránící výkonu práce může nastat u kterékoli smluvní strany, je vhodné si v rámci této práce systematicky rozdělit jednotlivé typy právních skutečností bránících výkonu práce, a to na dvě základní skupiny, podle toho, na čí straně vznikl důvod, který brání zaměstnanci vykonávat práci sjednanou v pracovní smlouvě a zaměstnavateli tuto práci svému zaměstnanci přidělovat.¹⁸ Z tohoto hlediska je nezbytné rozdělit překážky v práci na ty, které vznikají na straně zaměstnance a překážky v práci, které vznikají na straně zaměstnavatele.

Jednotlivými typy a dalším bližším rozdělením těchto překážek se budeme zabývat v následujících kapitolách této práce.

¹⁷ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3805-401. 287 s.

¹⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3805-401. 290 s.

3. Právní skutečnosti bránící výkonu práce na straně zaměstnance

Jak již bylo popsáno výše, výkon práce představuje pracovní závazek, který je možno definovat jako povinnost zaměstnance vykonávat pro zaměstnavatele dohodnutou práci a paralelně zde existuje povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnanci sjednanou práci vykonávat a hradit mu za výkon této práce mzdu či plat. Tyto povinnosti vyplývají mimo jiné také z § 38 zákoníku práce, který stanovuje povinnosti vyplývající z pracovního poměru.

V životě každého člověka však nastanou takové skutečnosti, pro které zaměstnanec nemůže vykonávat sjednanou práci, neboť tyto skutečnosti činí plnění pracovních úkolů nemožným či tento výkon práce podstatně ztěžují. Podstatou těchto právních skutečností, které brání výkonu práce je právem uznaná nemožnost nebo obtížnost plnění základních pracovněprávních povinností.¹⁹

Je nezbytné si uvědomit, že samotná nemožnost plnění základních pracovněprávních povinností nemusí pro člověka vždy znamenat, že není možné vykonávat pracovněprávní povinnosti vůbec. Existují totiž různé situace, které činí pro člověka výkon pracovněprávních povinností pro jednoho zaměstnavatele nemožným, právě proto, že existuje jiný zaměstnavatel, pro kterého zaměstnanec bude vykonávat jiný druh práce. Tato situace nastává například v případě uvolnění zaměstnance pro výkon veřejné funkce.

Vzhledem k tomu, že pracovní právo je právem soukromým, je třeba si uvědomit, jaké postavení mají jednotlivé subjekty pracovněprávních vztahů, tj. že slabší stranou je vždy zaměstnanec, který tak s ohledem na zásady soukromého práva, především pak s ohledem na znění § 3 odst. 2 občanského zákoníku, který stanoví, že „nikdo nemůže pro nedostatek věku, rozumu nebo závislost svého postavení utrpět nedůvodnou újmu“, podléhá zvýšené ochraně ze strany zákonodárce.

V následujících kapitolách se zaměříme na konkrétní situace, kdy zaměstnanec nemůže konat práci podle pracovní smlouvy a to z toho důvodu, že se u něho vyskytla jistá skutečnost, která činí výkon práce pro tohoto zaměstnance nemožným, anebo výkon práce podstatným způsobem ztěžuje. Jednotlivé situace, pro které není možné provádět výkon práce, si dále rozdělíme dle důvodu jejich vzniku a to na ty, které jsou zapříčiněny osobními důvody na straně zaměstnance a na ty, které vznikají z důvodu obecného zájmu státu a na další specifické kategorie, které vznikají z důvodů popsaných níže v této práci.

¹⁹ 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. 259 s.

3.1. Důležité osobní překážky v práci uvedené v § 191 zákoníku práce

Úprava důležitých osobních překážek v práci vychází především z § 191 zákoníku práce, který stanoví, že zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost svého zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů, po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu, po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

S ohledem na znění § 191 zákoníku práce je třeba podotknout, že důležité osobní překážky u zaměstnance vznikají z důvodu péče o zdraví jeho samotného či osob tomuto zaměstnanci blízkých. Pojem osoba blízká je vymezen v § 22 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, který stanoví, že „osoba blízká je příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel nebo partner podle jiného zákona upravujícího registrované partnerství. Jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, pokud by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pocítovala jako újmu vlastní. Má se za to, že osobami blízkými jsou i osoby sešvagřené, nebo osoby, které spolu trvale žijí.“

S ohledem na charakter skutečností uvedených výše a především proto, že se jedná o takové skutečnosti, které nejsou vždy zřejmé a jasné v časovém předstihu, je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost svého zaměstnance a to aniž by zaměstnanec předem žádal o poskytnutí pracovního volna. Jedinou povinností zaměstnance v případě, že u něho nastane některá z překážek v práci vymezených v § 191 ZP, je existenci této překážky v práci u zaměstnavatele oznámit, a to bez zbytečného odkladu poté, kdy se o této skutečnosti zaměstnanec sám dozví. Lhůta „bez zbytečného odkladu“ není v našem právním řádu nikterak definována a je tedy patrné, že zákonodárce s použitím tohoto pojmu nikterak blíže neurčuje okamžik, kdy je třeba danou povinnost splnit, avšak ze soudní praxe je zřejmé, že se jedná o velmi krátkou lhůtu v řádu dnů, maximálně týdnů.²⁰

²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 12. 2013, sp. zn. 32 Cdo 2484/2012 „Lhůtu „bez zbytečného odkladu“ používá zákonodárce často nejen v obchodním zákoníku, ale i v dalších předpisech soukromého práva a ve veřejném právu, přičemž většinou je tato lhůta určena ke splnění povinnosti nebo k uskutečnění právního úkonu či jiného projevu vůle. Takto vymezená lhůta přímo neurčuje, v jakém konkrétním časovém okamžiku je třeba povinnost plnit či jinak konat. Jde tak o neurčitou lhůtu, jejíž podstatu vymezuje již její slovní vyjádření. Z časového určení „bez zbytečného odkladu“ je třeba dovodit, že jde o velmi krátkou lhůtu, již je míněno bezodkladné, neprodlené, bezprostřední či okamžité jednání směřující ke splnění povinnosti či k učinění právního úkonu či jiného projevu vůle, přičemž doba trvání lhůty bude záviset na okolnostech konkrétního případu.“

Při vzniku situace, která z důležitých osobních důvodů brání zaměstnanci vykonávat sjednanou práci pro svého zaměstnavatele, vyplývá pro zaměstnavatele pouze jedna povinnost, a sice omluvit nepřítomnost svého zaměstnance v případě, že mu tento předložil doklady prokazující existenci skutečností, pro které není schopen práci vykonávat. Tomuto zaměstnanci však nenáleží náhrada mzdy či platu od zaměstnavatele. Zabezpečení osob, které z důvodu právem uznaných skutečností nemohou vykonávat práci, k jejímuž výkonu se zavázali v rámci pracovněprávního závazku, provádí jiný subjekt, kterým může být například Úřad práce či Česká správa sociálního zabezpečení.²¹

Důležité osobní překážky jsou velmi častým důvodem, pro který zaměstnanci nemohou vykonávat svoji práci, ačkoli by ji mnohdy sebevíc vykonávat chtěli. Jednotlivými právními skutečnostmi, které se řadí do této kategorie, se budeme zabývat v následujících podkapitolách.

3.1.1. Dočasná pracovní neschopnost

Dočasná pracovní neschopnost je situace, kdy zaměstnanec nemůže dočasně vykonávat svou činnost pro zaměstnavatele a to proto, že byl uznán svým ošetřujícím lékařem dočasně práce neschopným k výkonu pracovní činnosti.

Samotný pojem dočasné pracovní neschopnosti a její vznik definuje a upravuje zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, konkrétně pak jeho § 55 odst. 1 a § 57.

Dočasná pracovní neschopnost je stav, který vzniká tehdy, když ošetřující lékař u zaměstnance zjistí, že mu jeho zdravotní stav pro nemoc nebo úraz nedovoluje vykonávat dosavadní pracovní činnost, popřípadě mu tento stav nedovoluje plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání. Dalším důvodem, pro který bývají zaměstnanci uznáni dočasně práce neschopnými, je situace, kdy byl zaměstnanec přijat k poskytnutí lůžkové péče ve zdravotnickém zařízení nebo mu byla poskytnuta komplexní lázeňská léčebná rehabilitační péče a z dalších důvodů taxativně uvedených v § 57 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění, přičemž bych ráda podotkla, že i zde můžeme shledat snahu zákonodárce spočívající v ochraně rodiny a jejich jednotlivých členů, když v § 57 odst. 1 písm. c) zákonodárce stanoví, že dočasná pracovní neschopnost vzniká u pojištěnce, který byl přijat do zdravotnického zařízení jako průvodce nezletilého dítěte, které bylo přijato k poskytnutí lůžkové péče, s výjimkou pojištěnce, který má nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství.²² Což v překladu do běžné řeči znamená, že rodič, jenž doprovází své nezletilé dítě

²¹ 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. 265 s.

²² nárok na peněžitou pomoc v mateřství má

do zdravotnického zařízení za účelem poskytnutí lůžkové péče má u svého zaměstnavatele nárok na stejné zacházení, jako by sám byl uznán dočasně práce neschopným.

Se vznikem dočasné pracovní neschopnosti je logicky spojena nemožnost zaměstnance vykonávat pracovní činnost pro svého zaměstnavatele. Ve chvíli, kdy zaměstnanec pro svého zaměstnavatele nemůže provádět výkon své pracovní činnosti, by se mohlo mnohým lidem zdát jako nespravedlivé, aby zaměstnavatel musel svému zaměstnanci vyplácet náhradu mzdy, když tento zaměstnanec nečiní pro zaměstnavatele úkoly, k nimž se zavázal a za něž mu náleží nárok na výplatu mzdy či platu, avšak v současné době to tak jednoznačné a nespravedlivé, alespoň podle našeho právního řádu, není.

Naše právní úprava v současné době rozděluje povinnost k náhradě mzdy dočasně práce neschopného zaměstnance mezi zaměstnavatele a stát, a to tak, že v období prvních 14 kalendářních dnů náleží dočasně práce neschopnému zaměstnanci náhrada mzdy, kterou mu poskytuje jeho zaměstnavatel a následně, pakliže nadále trvá dočasná pracovní neschopnost tohoto zaměstnance, náleží mu dávka nemocenského pojištění, a to v případě, že zaměstnanec splní podmínky stanovené zákonem o nemocenském pojištění.

V souladu se zněním § 57 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění, počíná dočasná pracovní neschopnost u zaměstnance dnem, v němž ji ošetřující lékař zjistil, pakliže tento lékař nerozhodne o zpětném uznání dočasné pracovní neschopnosti s ohledem na znění § 57 odst. 3 ZNP.²³

Je důležité zdůraznit, že náhrada mzdy nebo platu se zaměstnanci poskytuje pouze za ty dny, které by byly považovány za pracovní dny dočasně práce neschopného zaměstnance.

Dělená povinnost spočívající v zabezpečení zaměstnanců po dobu trvání jejich dočasné pracovní neschopnosti však nebyla v našem právním řádu odjakživa. Povinnost zaměstnavatele spočívající ve vyplácení náhrady mzdy či platu dočasně práce neschopného zaměstnance po dobu prvních 14 dnů nemoci byla do našeho právního řádu zavedena až zákonem č. 187/2006 Sb., o

²³ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 57 odst. 3 „ošetřující lékař může v případě, že pojištěnec nemohl navštívit ošetřujícího lékaře nebo v jiných odůvodněných případech rozhodnout, že dočasná pracovní neschopnost pojištěnce vznikla i přede dnem uvedeným v odstavci 2; za období delší než 3 kalendářní dny přede dnem, v němž dočasnou pracovní neschopnost zjistil, však může ošetřující lékař, nejde-li o vznik dočasné pracovní neschopnosti podle odstavce 1 písm. g), tak učinit jen po předchozím písemném souhlasu příslušného orgánu nemocenského pojištění uděleného na základě žádosti ošetřujícího lékaře. Pokud ošetřující lékař rozhodl o tom, že dočasná pracovní neschopnost vznikla v období delším než 3 kalendářní dny přede dnem, v němž dočasnou pracovní neschopnost zjistil, bez souhlasu příslušného orgánu nemocenského pojištění, má se za to, že dočasná pracovní neschopnost trvá pouze 3 kalendářní dny přede dnem, v němž ji zjistil“

nemocenském pojištění, který nabyl účinnosti dne 1. ledna 2009, přičemž účelem této dělené povinnosti bylo omezit zneužívání dávek nemocenského pojištění ze strany zaměstnanců.²⁴

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel hradí v době prvních 14 kalendářních dnů náhradu mzdy zaměstnance ze svých zdrojů, má na základě naší právní úpravy možnost kontrolovat po tuto dobu dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance tím, že provádí kontroly u svého zaměstnance doma a tím má zaměstnavatel možnost zjistit, zda-li zaměstnanec, který ze zdravotních důvodů není schopený vykonávat práci sjednanou dle pracovní smlouvy, dodržuje léčebný režim stanovený ošetřujícím lékařem a splňuje tak podmínky pro výplatu náhrady mzdy či platu, anebo léčebný režim nedodržuje a nárok na náhradu mzdy či platu mu nevzniká. V tomto institutu lze shledat smíšení práva soukromého a veřejného, avšak je třeba podotknout a zdůraznit, že s ohledem na pojetí soukromého práva je nepřipustné, aby jeden subjekt soukromoprávního vztahu prováděl kontrolu chování druhého subjektu v jeho soukromí po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti.²⁵ Dovoluji si proto tvrdit, že takto zavedený systém kontroly není zcela v souladu se zásadami soukromého práva, dle kterého jsou subjekty soukromého práva v rovném postavení.

Do 1. července 2019 existovala v našem právním řádu určitá pojistka zaměstnavatele, která měla zabránit tomu, aby docházelo ke zneužívání dočasné pracovní neschopnosti ze strany zaměstnanců. Tato pojistka byla zakotvena v ustanovení § 192 odst. 1 zákoníku práce a byla nazývána „*karenční dobou*“ nebo též „*karenční lhůtou*“.

Karenční doba byla pevně stanovená doba, která musela uběhnout, aby nastala právní událost, která by bývala nastala již dříve.²⁶ Jednalo se o dobu tří dnů, po kterou zaměstnanec, jenž byl uznán dočasně práce neschopným, neměl nárok na náhradu mzdy či platu od svého zaměstnavatele. Zaměstnanec tak po dobu prvních třech dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebyl nikterak finančně zabezpečen, neboť mu nenáležela náhrada mzdy od zaměstnavatele ani žádné sociální zabezpečení ze strany státu.

Karenční doba byla v samostatné České republice poprvé zavedena v roce 2008, kdy nabyl účinnosti zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů. Tehdejší vláda zavedla tento institut v rámci tzv. „úsporného balíčku“ a stejně jako všechny novinky měla i karenční doba řadu

²⁴ SCHMIED, Zdeněk, Marta ŽENÍŠKOVÁ, Jaroslava KODROVÁ a František VLASÁK. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě ... 2.*, upr. vyd. Olomouc: ANAG, 2009-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-859-8.

²⁵ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu.* Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9. 145 s.

²⁶ LIDOVKY.cz [online].[cit-2019-03-21]. Dostupné z: https://www.lidovky.cz/byznys/moje-penize/prehledne-co-je-to-karenncni-doba-podivejte-se-jak-se-mozna-zmeni-proplaceni-nemocenske.A181101_163112_moje-penize_pkk

příznivců, kteří ji vítali, jakožto vhodnou motivaci zaměstnanců, aby předcházeli krátkodobým pracovním neschopnostem, ale také měla velkou řadu odpůrců, kteří tento institut shledávali v rozporu s čl. 30 odst. 1 LZPS, který stanoví, že občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele.

Ústavní soud následně posuzoval soulad zavedené karenční doby s Ústavou a LZPS, a to nejprve v nálezu sp. zn. Pl. ÚS 02/08, kterým došlo ke zrušení zavedené karenční doby, když tato doba byla Ústavním soudem shledána jako protiústavní. Následně došlo k přijetí zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v rámci kterého se s účinností od 1. ledna 2009 změnila i úprava hmotného zabezpečení zaměstnanců v době dočasné pracovní neschopnosti, když se rozdělila povinnost zabezpečit tohoto zaměstnance mezi zaměstnavatele, který je povinen platit zaměstnancům náhradu mzdy v období prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti a stát, který vyplácí dočasně práce neschopnému zaměstnanci dávky nemocenské, ze systému nemocenského pojištění v případě, že dočasná pracovní neschopnost trvá po dobu delší. Následně došlo opět k posouzení karenční doby Ústavním soudem prostřednictvím nálezu sp. zn. Pl. ÚS 54/10, kdy Ústavní soud již shledal úpravu karenční doby v souladu s Listinou základních práv a svobod, konkrétně pak s úpravou sociálních práv v této Listině uvedených.

Je však třeba podotknout, že zavedení institutu karenční doby do našeho právního řádu mělo za následek podstatné snížení počtu dočasně práce neschopných zaměstnanců²⁷, kteří náhle z důvodu vidiny omezených finančních příjmů raději překonali lehčí onemocnění a byli pracovní činní, nežli by tomu bylo v případě, kdy by jim náležela náhrada mzdy či platu od zaměstnavatele od prvního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti.

Karenční doba byla však od jejího zavedení tématem, jímž se zabývala téměř každá vláda. Vznikaly spory ohledně vhodnosti i zákonnosti úpravy karenční doby. Tyto spory vyvrcholily v roce 2018, když skupina poslanců navrhla novelu zákoníku práce, v rámci které mělo dojít ke zrušení karenční doby, čímž mělo být zavedeno, že náhrada mzdy zaměstnancům náleží od prvního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti a k této náhradě mzdy je povinen zaměstnavatel dočasně práce neschopného zaměstnance. Cílem této novely byla náprava sociální situace zaměstnanců s nízkými příjmy a zaměstnanců sociálně slabých, pro které mohl mít takto zavedený systém vyplácení náhrady mzdy nedozírné negativní následky.

Výše uvedený návrh novely byl Poslaneckou sněmovnou přijat ve formě zákona č. 32/2019 Sb., na základě kterého došlo s účinností od 1. července 2019 ke zrušení výše uvedené karenční

²⁷ Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR [online]. [cit. 2019-06-25]. Dostupné z: <https://www.uzis.cz/katalog/zdravotnicka-statistika/ukoncene-pripady-pracovni-neschopnosti-pro-nemoc-uraz>

doby a zaměstnavatelům tak nově vznikla povinnost hradit svým zaměstnancům prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti bez jakékoli výjimky či omezení náhrady mzdy.

Doba trvání dočasné pracovní neschopnosti, po kterou zaměstnanci náleží náhrada mzdy, jež je vyplácena zaměstnavatelem se v průběhu několika posledních let taktéž do značné míry změnila. Náhrada mzdy v době trvání dočasné pracovní neschopnosti byla do našeho právního řádu zavedena v roce 2009, přičemž od této doby poskytuje zaměstnavatel dočasně práce neschopnému zaměstnanci náhradu mzdy v prvních 14 dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti. V letech 2011 – 2013 tomu bylo tak, že zaměstnavatel hradil zaměstnanci náhradu mzdy po dobu prvních 21 dní trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Právo na náhradu mzdy však zaměstnanci vznikne až poté, kdy prokáže svému zaměstnavateli existenci překážky v práci v podobě dočasné pracovní neschopnosti na jeho straně.²⁸ Toto se prokazuje prostřednictvím dokladů stanovených pro uplatnění nároku na nemocenské v souladu s § 193 ZP.

V případě trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance po dobu delší nežli je 14 kalendářních dní, náleží tomuto zaměstnanci nárok na nemocenské dle zákona o nemocenském pojištění.²⁹ Dávky nemocenské vyplácí zaměstnancům příslušná okresní správa sociálního zabezpečení, na kterou se zaměstnanci obrazejí prostřednictvím svých zaměstnavatelů v souladu s § 97 ZNP.

S ohledem na velkou zátěž dávkového systému je limitována jednak doba, po kterou jsou dávky nemocenského pojištění poskytovány a dále jsou také výše vyplácených dávek rozděleny do tří skupin, s ohledem na dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti.

Vzhledem k pojmu „dočasná pracovní neschopnost“ je ona samotná dočasnost specifická v tom, že trvání pracovní neschopnosti zaměstnance nesmí být delší než 380 kalendářních dní, přičemž po celou tuto dobu je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v zaměstnání.³⁰

Výše dávek vyplácených v dočasné pracovní neschopnosti je stanovena třemi různými sazbami, a to v závislosti na počtu dní, po které dočasná pracovní neschopnost trvá. V období prvních 30 kalendářních dní činí dávky nemocenské 60% denního vyměřovacího základu, určeného dle § 18 zákona o nemocenském pojištění.³¹ Pakliže trvá pracovní neschopnost 60 kalendářních dní, činí výše nemocenské od 31. do 60. kalendářního dne 66 % denního

²⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 206 odst. 2

²⁹ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 23

³⁰ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 26 odst. 1

³¹ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 18 odst. 1 „*denní vyměřovací základ se stanoví tak, že se vyměřovací základ zjištěný z rozhodného období vydělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období, pokud se dále nestanoví jinak*“

vyměřovacího základu a v případě delšího trvání dočasné pracovní neschopnosti, náleží zaměstnanci od 61. kalendářního dne dávky nemocenské ve výši 72 % denního vyměřovacího základu.³²

Ukončení dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance je upraveno v § 59 ZNP, který stanoví, že o ukončení dočasné pracovní neschopnosti rovněž jako o jejím vzniku rozhodne zaměstnancův ošetřující lékař.

3.1.2. Karanténa

Karanténa je situace, kdy dochází k omezení aktivit člověka, který přišel, během inkubační doby, do styku s infekčním onemocněním nebo pobýval v ohnisku nákazy. Karanténu definuje zákon o ochraně veřejného zdraví ve svém § 2 odst. 7, který stanoví, že karanténa je 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 osoby s cílem zabránit přenosu infekčního onemocnění v období, kdy by se toto onemocnění mohlo šířit.

Samotná definice karantény je obsažena nejen v zákoně o ochraně veřejného zdraví, ale také v zákoníku práce, který v § 347 odst. 4 zákoníku práce uvádí pod pojmem karanténa také izolaci a mimořádné opatření při epidemii a nebezpečí jejího vzniku, brání-li tyto situace zaměstnanci ve výkonu jeho práce.

S ohledem na skutečnost, že karanténa je jednou z důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance, jež je uvedena v § 191 ZP, je zaměstnavatel i v tomto případě povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance na pracovišti, a to po celou dobu trvání této překážky v práci.

Finanční zabezpečení je v případě karantény totožné jako v případě dočasné pracovní neschopnosti, to znamená, že i zde se setkáme s dělenou povinností ohledně finančního zabezpečení zaměstnance, když v prvních 14 kalendářních dnech trvání karantény náleží zaměstnanci náhrada mzdy, k jejíž náhradě je povinen zaměstnavatel a následně, tj. od 15. kalendářního dne, vzniká zaměstnanci v karanténě nárok na dávky nemocenské poskytované z nemocenského pojištění, a to za předpokladu, že splňuje podmínky stanovené zákonem o nemocenském pojištění.³³ Jediným rozdílem oproti dočasné pracovní neschopnosti je, že u překážky v práci v podobě karantény nebyla nikdy zavedena karenční doba. Zaměstnanci tak vždy náležela náhrada mzdy od počátku trvání karantény a nikoli až po uplynutí třech kalendářních dnů jako tomu bylo u dočasné pracovní neschopnosti do 1. července 2019. Důvody pro tuto diferenciaci jsou zřejmé, neboť nařízení karantény u zaměstnance vznikalo a vzniká vždy

³² Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 29 odst. 1

³³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 192

v situacích, jejichž počátek ani trvání není možné ze strany zaměstnance nikterak ovlivnit a je patrné, že v tomto případě absentuje samotný účel karenční doby, kterým bylo zamezit nebo alespoň částečně omezit výskyt krátkodobé pracovní neschopnosti u zaměstnanců a z tohoto důvodu zákonodárce karenční dobu u nařízení karantény nikdy nezavedl, neboť je alespoň z mého pohledu jisté, že by karenční doba v případě karantény byla považována za nespravedlivý institut, neboť karanténa vzniká absolutně nezávisle na vůli zaměstnance a tento, byť by chtěl vykonávat pracovní činnost, není k tomu dle zákona způsobilý.

V případě, že nařízená karanténa trvá po dobu delší, nežli je 14 kalendářních dnů, náleží zaměstnanci od 15. dne trvání karantény nárok na nemocenské a to v totožné výši jako je výše nemocenské u dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.³⁴

3.1.3. Mateřská dovolená

Mateřství patří mezi jednu z nejdůležitějších sociálních událostí na straně ženy, při které však vzniká určitá závislost ženy na stavu celé společnosti. Jedná se o takové časové období, ve kterém je žena s ohledem na zdravotní a sociální stav neschopná výkonu práce a z tohoto důvodu je nezbytné, aby jí bylo poskytnuto adekvátní pracovní volno a zároveň také, aby byla žena finančně zaopatřena a byla tak naplněna základní myšlenka alimentární funkce mzdy.

Doba, po kterou je nezbytné poskytnout ženě pracovní volno, je ovlivněna mnoha faktory, ať již máme na mysli faktory ekonomické, společenské či biologické, vždy je však třeba ženě poskytnout volno alespoň v délce 12 týdnů a nikdy nemůže být mateřská dovolená vyčerpána dříve, než po uplynutí 6 týdnů po dni porodu.

S ohledem na shora uvedené tedy vyplývá, že je pouze na vůli zaměstnankyně, aby se rozhodla, zda chce čerpat mateřskou dovolenou v délce 28 týdnů, které jí náleží ze zákona či zda se rozhodne pro čerpání doby kratší, minimálně však v délce 14 týdnů.³⁵ Minimální doba je stanovena za účelem poskytnout ženě dostatečnou dobu na zotavenou po psychickém a fyzickém vyčerpání, které těhotenství a porod pro lidský organismus bezesporu přináší.

Dle systému ČR náleží mateřská dovolená výhradně ženám, které v souvislosti s pokročilým stadiem těhotenství, porodem či péčí o narozené dítě nemohou vykonávat práci, ke které se zavázaly.³⁶ Délka mateřské dovolené je 28 týdnů. V případě vícečetného porodu se

³⁴ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 29 odst. 1

³⁵ CHLÁDKOVÁ, Alena, Petr BUKOVJAN, Jaroslava KODROVÁ a František VLASÁK. *Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě ... 2.*, aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788073579746. 141 s.

³⁶ JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-807-4785-184. 52 s.

mateřská dovolená prodlužuje o 9 týdnů, a to s ohledem na náročnější zotavení ženy po porodu a následnou časově i fyzicky náročnější péči o vícero dětí.

Náš právní řád počítá s tím, že na mateřskou dovolenou žena nastupuje zpravidla šest týdnů před plánovaným termínem porodu, který určuje ošetřující lékař ženy³⁷, nejdříve však od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu. Existují zde však také různá specifika, pro které žena nemohla vyčerpat či nevyčerpala oněch zákonných 6 týdnů mateřské dovolené přede dnem porodu, a to například z důvodu, že porod nastal dříve, než bylo lékaři plánováno a předpokládáno, což nikdy nemůže být přičítáno k tíži ženy, anebo také z důvodu ležících výhradně na straně ženy a to tehdy, když žena před porodem nechtěla tuto stanovenou dobu mateřské dovolené čerpat a byla tak stále pracovně činná, přičemž toto rozhodnutí je výlučně na vůli a posouzení dané ženy.

Po přihlédnutí k jednotlivým výše uvedeným skutečnostem následně nastávají případy, kdy se mateřská dovolená o nevyčerpanou dobu před porodem prodlužuje na dobu po porodu. Tato situace nastává tehdy, jestliže došlo k předčasnému porodu ženy, která tak nebyla schopná ovlivnit dobu čerpání mateřské dovolené před porodem, ačkoli měla v úmyslu začít čerpat mateřskou dovolenou 6 týdnů před plánovaným termínem porodu v souladu se zákonným ustanovením. Jinak je tomu v případě, kdy žena z vlastní vůle nevyčerpá dovolenou, která by ji dle zákona náležela před termínem porodu. V tomto případě se doba nevyčerpané mateřské dovolené před porodem nepřevádí do vyměřené lhůty po porodu a ženě náleží mateřská dovolená v době trvání 22 týdnů ode dne porodu, případně 31 týdnů ode dne porodu v případě narození vícera dětí.

Jak již bylo popsáno výše, po dobu mateřské dovolené nenáleží ženám, které tuto dovolenou čerpají náhrada mzdy ze strany zaměstnavatele. O ženy na mateřské dovolené se stará stát prostřednictvím České správy sociálního zabezpečení, kdy za předpokladu, že žena splní podmínky podle speciálního zákona o nemocenském pojištění, konkrétně podmínky stanovené v § 32 zákona o nemocenském pojištění, má tato žena nárok na peněžitou pomoc v mateřství, která nahrazuje příjem ušlý z důvodu absence v práci s ohledem na těhotenství a rané mateřství.³⁸

Peněžítá pomoc v mateřství je hrazena z prostředků nemocenského pojištění, přičemž účelem této hmotné dávky je snaha státu poskytnout ženám možnost se naplno věnovat biologicky předurčené roli ženy, tedy roli matky a pečovat o své narozené dítě, aniž by se tato žena musela zaobírat starostmi o obživu svou nebo obživu svého právě narozeného dítěte

Těhotná zaměstnankyně a následně též zaměstnankyně po porodu neznamená pro zaměstnavatele žádnou finanční zátěž, neboť těmto ženám zaměstnavatel neposkytuje náhradu

³⁷ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 67

³⁸ KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0. 143 – 144 s.

mzdy ani platu, ale poskytuje jim pouze pracovní volno a to v délce, o kterou žena požádá a zároveň je povinností zaměstnavatele umožnit ženě návrat do práce tehdy, když o to žena vracejíc se z mateřské dovolené požádá. Zaměstnavatel je povinen zařadit tuto zaměstnankyni na pracovní místo, na němž vykonávala svou pracovní činnost přede dnem nástupu na mateřskou dovolenou, a to i před uplynutím vyžádané doby mateřské dovolené v případě, že žena splní minimální zákonné podmínky doby trvání volna v souvislosti s raným mateřstvím.³⁹

Skutečnost, že ženě v souvislosti s péčí o narozené dítě nenáleží náhrada mzdy je pozitivně vítána především ze strany zaměstnavatelů, kteří se tak nemusí obávat přijímání mladých žen na pracovní místa, která nabízejí, neboť jim nehrozí žádné zvýšené náklady v souvislosti s případným těhotenstvím a mateřstvím dané zaměstnankyně.

Existují v našem právním řádu také různé modifikace, které se vztahují jednak k těhotenství a následně také k mateřství dané zaměstnankyně. První z nich se týká mateřské dovolené v případě, že se dítě narodilo mrtvé. V takovém případě náleží ženě mateřská dovolená v délce 14 týdnů.⁴⁰ Záleží pak pouze na době, kterou zaměstnankyně vyčerpala přede dnem porodu a pakliže nevyčerpala před porodem ničeho, náleží jí mateřská dovolená v délce 14 týdnů ode dne porodu.

Další modifikací může být situace, kdy se zaměstnankyně rozhodne k převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů. V tomto případě náleží ženě mateřská dovolená v délce, jež odpovídá mateřské dovolené poskytované ženám po dni porodu, tj. 22 týdnů při převzetí jednoho dítěte a 31 týdnů v případě, že se žena rozhodně převzít do péče více než jedno dítě.⁴¹ Tato mateřská dovolená však musí být vyčerpána nejpozději do chvíle, kdy převzaté dítě oslaví své první narozeniny. Ženě, která dítě převzala do náhradní péče, náleží rovněž peněžitá pomoc v mateřství za podmínek stanovených v § 32 zákona o nemocenském pojištění.⁴²

V současné době se v Poslanecké sněmovně České republiky pod Sněmovním tiskem č. 212/0 nachází návrh zákona, kterým by mělo dojít ke změně terminologie, kdy by se spojení mateřská dovolená mělo nahradit pojmem mateřská péče, který by lépe reflektoval samotnou podstatu tohoto institutu. Podstatou této změny je snaha zákonodárců rozlišovat pojem dovolená, která se poskytuje zaměstnancům za účelem obnovy pracovní síly, zotavení a zachování či upevnění zdraví a pojem mateřská dovolená, jež představuje překážku v práci na straně

³⁹ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k ...* Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-5541-901. 345 s.

⁴⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 195 odst. 4

⁴¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 197 odst. 2

⁴² 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. 269 s.

zaměstnankyně, přičemž tato zaměstnankyně netráví čas, kdy nemůže pracovat, tím, že by se sama zotavovala, odpočívala a pečovala sama o sebe, ale využívá čas pracovního volna k tomu, aby se mohla starat a pečovat o nezletilé dítě, které vyžaduje nepřetržitou péči a tato péče bývá velmi často psychicky a fyzicky náročnější, nežli je samotný výkon práce.⁴³

3.1.4. Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená představuje další položku ve výčtu důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance uvedenou v § 191 ZP.

Rodičovská dovolená se poskytuje za účelem prohloubení péče o dítě, přičemž v případě, že si zaměstnankyně či zaměstnanec zažádají u svého zaměstnavatele o poskytnutí rodičovské dovolené, je tento zaměstnavatel povinen ji poskytnout.⁴⁴ Žádost o rodičovskou dovolenou nemá předepsanou formu, může tak být učiněna ústně či může být zaměstnavateli předkládána v písemné formě.

Rodičovské volno náleží matce dítěte po skončení mateřské dovolené, otci dítěte se rodičovská dovolená může poskytnout ode dne narození dítěte, a to v délce, o kterou si ten který rodič požádá. Nejdelší možné období, po které je možné čerpat rodičovskou dovolenou, však nesmí trvat déle než do dovršení tří let věku dítěte, o něhož má být v rámci poskytnutí pracovního volna pečováno.⁴⁵

Nárok na rodičovskou dovolenou je vnímáno jako právo na rodičovské volno, které je individuální a nepřenosné a náleží každému z rodičů. Z tohoto vyplývá, že péče o dítě by měla být umožněna matce dítěte, otci dítěte, anebo i oběma rodičům současně,⁴⁶ přičemž za smysl tohoto institutu můžeme považovat snahu zákonodárce posílit vazby dítěte k oběma rodičům a nikoli pouze k matce, která je od přírody předurčena k péči o dítě.

Stejně jako mateřská dovolená i rodičovská dovolená se poskytuje rodičům, kteří převzali dítě do náhradní péče, a to nejpozději do tří let věku převzatého dítěte. Existuje však jedna zvláštnost, jež se týká rodičovské dovolené při převzetí dítěte do péče a to tehdy, pokud se rodiče rozhodnou pro převzetí dítěte až poté, kdy toto dítě dosáhlo tří let věku. V tomto případě náleží

⁴³ Sněmovní tisk č. 212/0 ze dne 20. 06. 2018

⁴⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 196

⁴⁵ CHLÁDKOVÁ, Alena, Petr BUKOVJAN, Jaroslava KODROVÁ a František VLASÁK. *Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě ... 2.*, aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788073579746. 144 s.

⁴⁶ 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. 270 s.

rodičům právo na rodičovskou dovolenou v délce 22 týdnů, která však musí být vyčerpána nejpozději do dne, kdy dítě dovrší 7 let věku.⁴⁷

Čerpání rodičovské dovolené je ponecháno výhradně na vůli osoby, která tuto dovolenou chce čerpat nebo již čerpá. Je tedy umožněno čerpání rodičovské dovolené po částech tak, že zaměstnanec po vyčerpání rodičovské dovolené v rozsahu, o který zažádal, nastoupí zpět do zaměstnání a poté má možnost opět požádat o poskytnutí dovolené.⁴⁸ Vždy je však nutné přihlížet k zájmům obou subjektů pracovněprávního vztahu. Jestliže tedy zaměstnanec či zaměstnankyně požádají o poskytnutí rodičovské dovolené v době, která je pro zaměstnavatele nevhodná, není povinností zaměstnavatele umožnit takto zvolenou dobu čerpání dovolené zaměstnanci či zaměstnankyni umožnit.

Rodičovská dovolená pro zaměstnavatele znamená, že je nutné poskytnout zaměstnanci či zaměstnankyni pracovní volno, avšak bez nároku na náhradu mzdy. Osobám na rodičovské dovolené je poskytován rodičovský příspěvek. Tento pojem představuje hmotné zabezpečení osob v době trvání rodičovské dovolené a je vyplácen ze systému státní sociální podpory za předpokladu, že dojde ke splnění podmínek stanovených v zákoně o státní sociální podpoře. Rodičovský příspěvek je peněžitá opakující se obligatorní dávka, jejímž účelem je zlepšit podmínky rodin pečujících o malé děti, přičemž nezáleží na výši příjmu osoby žádající o rodičovský příspěvek.⁴⁹ Je však nutné zdůraznit, že nárok na rodičovský příspěvek vzniká pouze osobě, která po celý kalendářní měsíc celodenně a řádně pečuje o nejmladší dítě v rodině⁵⁰ a zároveň je nutné podotknout, že nárok na výplatu rodičovského příspěvku vzniká pouze jednomu z rodičů, ačkoli rodičovskou dovolenou mohou čerpat oba rodiče současně.

Rodič, který žádá o rodičovský příspěvek, je oprávněn zvolit si výši příspěvku i dobu, po kterou bude tento příspěvek pobírat. Tato volba je však limitována maximální částkou, která může být osobám na rodičovské dovolené vyplacena, přičemž tato částka činí prozatím 220.000,- Kč. Limitována je také doba, v rámci které může být částka vyplácena a to jest nejpozději do 4 let věku dítěte, přičemž po celou dobu vyplácení rodičovského příspěvku na péči o dané dítě se musí jednat o nejmladší dítě v rodině.⁵¹ Z tohoto ustanovení zákona vyplývá, že pokud nastane situace, že se

⁴⁷ 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. 271 s.

⁴⁸ 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. 271 s.

⁴⁹ KOLDÍNSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0. 210 s.

⁵⁰ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 30

⁵¹ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 30

rodině narodí další dítě, aniž by byl vyčerpán rodičovský příspěvek na starší dítě, nárok na tento rodičovský příspěvek bez dalšího zaniká.

Vzhledem k výše uvedenému je nezbytné zdůraznit skutečnost, která může řadu lidí mnohdy mást, a to je skutečnost, že doba čerpání rodičovského příspěvku a rodičovské dovolené není totožná. Rodičovská dovolená náleží rodiči, který o ni u svého zaměstnavatele požádá, a to do 3 let věku dítěte, představuje překážku v práci na straně zaměstnance, v jejímž průběhu zaměstnanec nevykonává pro svého zaměstnavatele práci, k níž se v rámci pracovní smlouvy zavázal. Oproti tomu rodičovský příspěvek je možné čerpat do 4 let věku dítěte a jeho čerpání není podmíněno pracovním volnem a tedy nevykonáváním pracovní činnosti zaměstnance, naopak s ohledem na současnou situaci v evropských státech je osobě pobírající rodičovský příspěvek umožněno, aby vykonávala výdělečnou činnost, ovšem pouze v omezeném rozsahu tak, aby tím nebyla porušena podmínka na výplatu rodičovského příspěvku, kterou je celodenní péče o dítě.⁵²

I v oblasti rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku je třeba upozornit na vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, který je v současné době v Poslanecké sněmovně veden pod Sněmovním tiskem č. 490/0. Návrh vlády si klade za cíl navýšení rodičovského příspěvku ze současných 220.000,- Kč na 300.000,- Kč tak, aby došlo k většímu ocenění péče o nejmladší dítě v rodině. Tento vládní návrh zákona je v současné době ve fázi 1. čtení v Poslanecké sněmovně a tak je prozatím nejisté, zda zákon v tomto znění skutečně nabude účinnosti 1. ledna 2020, jak je v návrhu plánováno.

Další změnou, která se dotýká institutu pojmenovaného rodičovská dovolená, je stejně jako u mateřské dovolené, návrh zákona, který je veden v Poslanecké sněmovně pod Sněmovním tiskem č. 212/0, kterým se mění terminologie. V rámci tohoto zákona by mělo dojít ke změně pojmu rodičovská dovolená na pojem rodičovská péče, přičemž důvody této novely a záměr zákonodárce je popsán v podkapitole, jež se věnuje institutu mateřské dovolené.

3.1.5. Ošetřování dítěte či jiného člena domácnosti

Ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 38 zákona o nemocenském pojištění je další důležitou překážkou v práci na straně zaměstnance uvedenou v § 191 ZP, pro kterou je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost svého zaměstnance v práci. Tomuto zaměstnanci tak náleží pracovní volno, ovšem bez nároku na náhradu mzdy.

⁵² KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0. 210 s.

Ze znění § 191 ZP vyplývá, že nezbytným předpokladem pro to, aby mohlo být zaměstnanci poskytnuto pracovní volno, je, že ošetřovaná osoba, o kterou zaměstnanec pečuje, žije se zaměstnancem ve společné domácnosti. Tato podmínka neplatí v případě ošetřování nebo péče o dítě mladší 10 let svým rodičem.⁵³

Po dobu, po kterou zaměstnanec nemůže vykonávat pracovní činnost, zabezpečuje jeho obživu stát prostřednictvím dávek nemocenského pojištění. V daném případě se jedná konkrétně o dávku nazývanou „ošetřovné“.

V souladu s § 39 zákona o nemocenském pojištění vzniká nárok na ošetřovné zaměstnanci, který nemůže vykonávat práci z důvodu ošetřování dítěte mladšího 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz, nebo jiného člena domácnosti, jehož zdravotní stav vyžaduje nezbytně ošetřování jinou osobou.

Nárok na ošetřovné vzniká zaměstnanci také tehdy, jestliže školské zařízení, v jehož denní péči dítě je, nebo škola, do níž dítě zaměstnance dochází za účelem splnění povinné školní docházky, jsou uzavřeny z důvodu havárie, epidemie, karantény či jiné nepředvídatelné události, anebo také v případě, že osoba, která jinak o dítě pečuje, náhle onemocněla, utrpěla úraz nebo u ní nastaly jiné závažné obtíže, pro které se není schopna o dítě starat.⁵⁴

Podmínkou nároku na ošetřovné je, že osoba, která potřebuje péči jiného, žije s tím, kdo je schopen a ochoten péči poskytnout ve společné domácnosti s výjimkou ošetřování nebo péče o dítě mladší 10 let věku rodičem tohoto dítěte. Tato úprava zdá se být poněkud nešťastná, neboť mnohdy nastávají v životě člověka situace, kdy osoba, byť nežije s danou osobou ve společné domácnosti, není schopna sama o sebe pečovat a je odkázána na pomoc druhých, kteří v případě, že se o tuto osobu chtějí starat, musí tak činit v rámci svého osobního volna či v případě, že se se svým zaměstnavatelem domluví, tak v rámci neplaceného volna, bez nároku na jakékoli hmotné zabezpečení ze strany státu.

Z důvodu předejití nepřiměřené nákladnosti institutu ošetřovného na systém dávek nemocenského pojištění, zavedl náš právní řád podpůrní dobu u ošetřovného v délce trvání 9 kalendářních dnů. Výjimku z této striktně stanovené doby učinil zákonodárce v případě osamělého zaměstnance, který pečuje o dítě do 16 let věku života, které neukončilo povinnou školní docházku, kdy tomuto zaměstnanci prodloužil podpůrní dobu, po kterou mu náleží dávka

⁵³ Právní linka [online]. [cit. 2019-03-25]. Dostupné z: <https://www.pravnilinka.cz/podminky-naroku-na-osetrovne>

⁵⁴ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 39 odst. 2

ošetřovného, a to z 9 na 16 kalendářních dnů. Tato podpůrná doba se staví v případě, že je ošetřovaná či opečovávaná osobě poskytována lůžková péče poskytovatelem zdravotních služeb.⁵⁵

Opět je nutné zdůraznit, že doba, po kterou náleží zaměstnanci dávka ošetřovného, nemusí vždy korespondovat s dobou, po kterou zaměstnanci náleží pracovní volno z důvodu ošetřování dítěte či jiné osoby žijící se zaměstnancem ve společné domácnosti.

Rovněž i v rámci tohoto institutu existují v našem právním řádu výjimky, na základě kterých nemá zaměstnanec nárok na výplatu ošetřovného. Jedná se především o situace, kdy osobě, která pečuje o dítě mladší 10 let věku, náleží rodičovský příspěvek či peněžitá pomoc v mateřství. Zákonodárce v § 39 odst. 5, odst. 6 zákona o nemocenském pojištění taxativně vyjmenovává osoby, které nemají za žádné situace nárok na ošetřovné.

V neposlední řadě je třeba upozornit, že zákonodárce v § 191 zákoníku práce, uvádí jako překážku v práci též situaci, kdy se fyzická osoba, která pečuje o dítě, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a z tohoto důvodu není fyzická osoba schopna o dítě pečovat.⁵⁶ Pakliže u zaměstnance nastane tato překážka v práci, nenáleží tomuto zaměstnanci rovněž dávka ošetřovného.

S ohledem na výše popsané je tak zřejmé, že systém spočívající v ošetřování dítěte mladšího 10 let či jiného člena rodiny je poměrně složitý a to s ohledem na roztržitou právní úpravu a dále s ohledem na skutečnost, že je vždy třeba si uvědomit, zda v dané situaci vzniká ošetřující osobě nárok na dávky vyplácené ze systému nemocenského pojištění či nikoli.

3.1.6. Dlouhodobé ošetřování člena rodiny

Dlouhodobé ošetřování bylo do našeho právního řádu zakomponováno s účinností od června roku 2018. Jedním z hlavních důvodů zavedení tohoto institutu byla snaha zákonodárce apelovat na členy jednotlivých rodin, kteří pečují o nemocného člověka, aby nemocnému umožnili dlouhodobější setrvání v jeho přirozeném prostředí a tímto krokem tak snížili potřebu ústavní péče a tím i zátěž zařízení, které tuto péči poskytují. V neposlední řadě lze v úpravě tohoto institutu shledat snahu o zvýšení solidarity v rodině na vrcholná místa v pyramidě preferencí jednotlivců.

Dávka dlouhodobého ošetřovného je osobám vyplácena opět z nemocenského pojištění, přičemž účelem této dávky je pomoci rodinám, které pečují o dlouhodobě nemocného člena,

⁵⁵ KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0. 143 s.

⁵⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §191

překonat období zhoršeného zdravotního stavu člena rodiny, s ohledem na skutečnost, že zhoršení zdravotního stavu jedince vyžaduje zvýšené náklady a čas na zařízení spousty věcí, jakými jsou například sjednání odborné péče pro nemocného či snaha jedince vlastními silami pomoci nemocnému zlepšit jeho zdravotní stav.⁵⁷

Dle § 41a zákona o nemocenském pojištění vzniká nárok na dlouhodobé ošetřovné osobě, která pečuje o osobu vyžadující poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí a z tohoto důvodu nemůže pečující osoba vykonávat práci ve svém zaměstnání.

V zákoně o nemocenském pojištění jsou opět vyjmenované podmínky, jejichž splnění je nezbytným předpokladem pro vznik nároku na dlouhodobé ošetřovné. Zaměstnanec, který chce vykonávat dlouhodobou péči o nemocného člena své rodiny, je povinen tuto skutečnost sdělit svému zaměstnavateli, který však žádosti zaměstnance o pracovní volno z důvodu dlouhodobého ošetřování člena rodiny nemusí vždy vyhovět. Děje se tak především v případech, kdy tento zaměstnavatel prokáže, že mu provozní důvody neumožňují vyhovět žádosti zaměstnance a že není v jeho možnostech pracovní volno zaměstnanci poskytnout, neboť by takové jednání zaměstnavatele mohlo mít nepříznivé následky na samotný provoz jeho obchodního závodu.⁵⁸ V daném případě je třeba zdůraznit, že zde existují důkazní břemena na obou stranách pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec je povinen, s ohledem na znění § 206 zákoníku práce, prokázat, že se v jeho rodině nachází osoba blízká, která vyžaduje poskytování dlouhodobé péče zaměstnancem a na druhé straně je zde povinnost zaměstnavatele prokázat vážné provozní důvody, které mu neumožňují poskytnout zaměstnanci pracovní volno za účelem dlouhodobé péče o blízkou osobu. V případě, že se nepodaří zaměstnavateli prokázat vážné provozní důvody, je povinností zaměstnavatele umožnit zaměstnanci čerpat pracovní volno za účelem poskytnutí dlouhodobé péče osobě zaměstnanci blízké, a to bez nároku na náhradu mzdy či platu.

Dlouhodobou péči definuje zákon o nemocenském pojištění ve svém § 72a, který stanoví, že 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 ošetřovanou osobu. Péčí o vlastní osobu se rozumí zejména péče spojená s podáváním jídla a pití, oblékáním, svlékáním, tělesnou hygienou a pomocí při výkonu fyziologické potřeby.

Osobě, která z důvodu dlouhodobé péče o člena své rodiny, nemůže vykonávat práci, a tudíž jí není vyplácena mzda či plat, náleží dávky dlouhodobého ošetřovného, které jsou

⁵⁷ KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0. 143 s.

⁵⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 191a

vypláceny příslušnou Okresní správou sociálního zabezpečení s tím, že v případě výskytu této události je podpůrní doba u náležitých dávek stanovená dobou 90 kalendářních dní.

3.2. Jiné důležité osobní překážky v práci

Mnohdy se v rámci pracovního života setkáme s případy, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat práci, k níž se zavázal na základě pracovněprávního vztahu, avšak důvody, pro které tak nemůže činit, nejsou situace uvedené v § 191 zákoníku práce. Přesto má takový zaměstnanec nárok na pracovní volno a ve stanovených případech také na náhradu mzdy od svého zaměstnavatele.

Na tyto situace myslel zákonodárce v § 199 ZP, když v odst. 1 stanovuje pro zaměstnavatele povinnost omluvit zaměstnancovu nepřítomnost v práci v případě, že tento zaměstnanec nemůže konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, než ty, které jsou uvedeny v § 191 ZP. Zaměstnavatel má v takových případech dvě povinnosti, a sice jednak poskytnout zaměstnanci pracovní volno ve stanoveném rozsahu a jednak je povinností zaměstnavatele ve stanovených případech poskytnout svému zaměstnanci i náhradu mzdy nebo platu, přičemž náhrada mzdy přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku.

Okruh překážek, které lze považovat za důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance vymezuje vláda v rámci svého nařízení. Vláda v daném předpise stanoví také rozsah pracovního volna a určí, ve kterých případech náleží zaměstnanci náhrada mzdy či platu a ve kterých nikoli. S účinností od 1. 1. 2007 je okruh důležitých osobních překážek obsahem přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb..

První ve výčtu důležitých osobních překážek v rámci nařízení vlády je uvedeno vyšetření nebo ošetření. Jedná se o překážky v práci, které souvisejí se zdravotním stavem daného zaměstnance. V případě, že se zaměstnanec potřebuje podrobit vyšetření či ošetření, náleží mu pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy či platu, přičemž pojetí nezbytně nutného rozsahu pracovního volna se posuzuje u každého zaměstnance individuálně.⁵⁹

Zaměstnanec by měl být vždy ošetřen ve zdravotnickém zařízení, které je nejbližší k místu jeho bydliště či pracoviště a zároveň by se mělo jednat o výjimečné případy, kdy ošetření či vyšetření nebylo možné provést mimo stanovenou pracovní dobu. Pakliže nastane situace, kdy si zaměstnanec zvolí zdravotnické zařízení, které není nejbližší k bydlišti či pracovišti, náleží tomuto

⁵⁹ CHLÁDKOVÁ, Alena, Petr BUKOVJAN, Jaroslava KODROVÁ a František VLASÁK. *Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě ... 2.*, aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788073579746. 15 s.

zaměstnanci pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, ale náhrada mzdy se poskytne pouze ve výši, která by odpovídala podrobení se vyšetření v nejbližším možném zařízení.⁶⁰

Další situací, která může u zaměstnance nastat, je situace, kdy je tento zaměstnanec povinen podrobit se pracovnělékařské prohlídce, vyšetření či očkování v souvislosti s výkonem práce. Tyto výkony by se, na rozdíl od běžného ošetření či vyšetření, měly konat vždy v průběhu pracovní doby zaměstnance. V tomto případě tak náleží zaměstnanci pracovní volno na nezbytně nutnou dobu a s ohledem na znění § 103 odst. 1 písm. e) zákoníku práce, náleží tomuto zaměstnanci též náhrada ztráty na výdělků ve výši jeho průměrného výdělku.

Další důležitou osobní překážkou na straně zaměstnance je přerušení dopravního provozu nebo zpoždění dopravních prostředků. Pakliže u zaměstnance nastane některá z těchto událostí, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, jestliže se zaměstnanec nemohl jiným způsobem včas dopravit na místo výkonu práce. S ohledem na skutečnost, že se jedná o zcela nepředvídatelnou situaci, nenáleží zaměstnanci nárok na náhradu mzdy, neboť požadovat po zaměstnavateli náhradu mzdy by nebylo spravedlivé vzhledem ke způsobeným problémům, které mohou zaměstnavateli nastat v případě, kdy pro něho zaměstnanec náhle nevykonává práci z nepředvídatelných důvodů a zaměstnavatel tím může přijít o své výdělky, když nevykoná slíbené zakázky či obchody řádně a včas.⁶¹

Obdobou překážky uvedené výše je překážka zvaná znemožnění cesty do zaměstnání. V tomto případě se jedná o situaci, kdy z povětrnostních důvodů není pro zaměstnance možné, aby se včas dostavil na místo svého výkonu práce. Jedná se však pouze o zaměstnance těžce zdravotně postiženého, který není schopen se osobním dopravním prostředkem, jenž tento zaměstnanec běžně používá, dopravit do zaměstnání. Pakliže takováto událost u zaměstnance nastane, náleží mu pracovní volno na nezbytně nutnou dobu a náhrada mzdy nebo platu, nejvýše však po dobu trvání jednoho dne.⁶² Následně, pakliže nepřízeň počasí trvá delší dobu, ponechává zákonodárce pouze na vůli a snaze zaměstnance, aby si v následujících dnech zařídil případně náhradní dopravu do svého zaměstnání.

S ohledem na výčet následujících překážek v práci je zřejmé, že zákonodárce pomýšlel též na osobní život zaměstnanců, když ve svém výčtu modifikoval situace extenzivně zasahující do

⁶⁰ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek, Příloha, bod 1.

⁶¹ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek, Příloha, bod 3.

⁶² Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek, Příloha, bod 4.

osobního života zaměstnance. Těmito situacemi je myšlena svatba, narození dítěte či úmrtí osoby zaměstnanci blízké.

V případě sňatku je nezbytné rozlišovat situace, kdy se jedná o svatbu samotného zaměstnance nebo o svatbu potomka či rodiče daného zaměstnance. Toto rozlišení je důležité jednak pro stanovení rozsahu pracovního volna a jednak také pro určení, zdali bude danému zaměstnanci náležet právo na náhradu mzdy či platu po dobu volna či zda je již samotné pracovní volno dostatečným benefitem, který je zaměstnavatel povinen zaměstnanci, u něhož se vyskytne daná skutečnost, poskytnout.

Jestliže se jedná o vlastní svatbu zaměstnance, má tento zaměstnanec nárok na dva dny pracovního volna, přičemž jeden z těchto dnů je určen k účasti na svatebním obřadu. Je ponecháno čistě na vůli zaměstnance, jakým způsobem se rozhodne uvedené dny pracovního volna čerpat. To znamená, že je možné, aby si zaměstnanec vybral dva dny pracovního volna po sobě jdoucí (tj. jeden den pracovního volna na obřad a druhý den pracovního volna na předchozí či následující den po obřadu) či aby si vybral jako druhý den pracovního volna jakýkoli jiný den, ať již před svatebním obřadem či po něm.

V případě svatby potomka zaměstnance, náleží zaměstnanci jeden den pracovního volna s náhradou mzdy nebo platu. Oproti tomu v případě, že se zaměstnanec chce účastnit svatby svého rodiče, je zaměstnavatel povinen poskytnout tomuto zaměstnanci pracovní volno, aby se mohl svatby účastnit, ale toto pracovní volno patří mezi ty skutečnosti bránící výkonu práce, pro které zaměstnanci nevzniká nárok na náhradu mzdy či platu.⁶³

Další důležitou událostí v životě člověka je narození dítěte. Proto i tuto skutečnost zákonodárci zařadili mezi důležité osobní překážky v práci. Zaměstnavatel je povinen svému zaměstnanci poskytnout pracovní volno na nezbytně nutnou dobu sloužící k převozu manželky či družky do zdravotnického zařízení a zpět, přičemž takovému zaměstnanci náleží právo na náhradu mzdy nebo platu.⁶⁴

V případě, že by zaměstnanec chtěl být přítomen u porodu, je zaměstnavatel povinen omluvit zaměstnancovu nepřítomnost v zaměstnání, ale není zde uložena povinnost nahrazovat zaměstnanci ušlou mzdu či plat.

Z ustanovení nařízení vlády je zřejmé, že nárok na pracovní volno má jen zaměstnanec, který do porodnice doprovází svou manželku či družku, nepomýšlí se zde však na situace, kdy

⁶³ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek, Příloha, bod 5.

⁶⁴ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek, Příloha, bod 6.

jsou muž a žena pouhými partnery, aniž by byli ve svazku manželském a přitom takové společné soužití muže a ženy je stále častějším jevem moderní společnosti. Je nutné podotknout, že další problém u této překážky v práci lze spatřit ve skutečnosti, že pojem družka není definován v žádných právních předpisech, ačkoli je s tímto pojmem pracováno nejen v zákoníku práce, ale zároveň také například v zákoně o státní sociální podpoře či občanském zákoníku. Je tak nezbytně nutné přistoupit k analogii a dovozovat význam tohoto slova pouze z výkladových pravidel. S ohledem na současnou situaci české populace, v rámci které žije ke dni narození dítěte stále více partnerů pouze ve faktickém vztahu a nikoli ve stavu manželském, bylo by vhodné rozšířit právní úpravu též na muže, kteří chtějí být přítomni u porodu svého dítěte, avšak nejsou manžely ani druhy ženy, která jim dítě porodí.

Úmrtí blízké osoby je další situací, která zaměstnance eliminuje ve výkonu jeho práce. Z tohoto důvodu je tato událost též zařazena mezi překážky v práci, pro které zaměstnanec není schopen vykonávat svou práci, ale náleží mu náhrada mzdy či platu, jakoby svou práci vykonával. Tato životní událost je v nařízení vlády upravena podrobněji než jiné skutečnosti, a to především s ohledem na příbuzenský vztah, který existoval mezi zaměstnancem a zemřelou osobou. Celkem 3 dny pracovního volna jsou poskytovány zaměstnanci, jemuž zemřel manžel, druh či dítě, přičemž jeden z dní pracovního volna je poskytován za účelem účasti na pohřbu této osoby.⁶⁵ V případě úmrtí rodiče či sourozence zaměstnance, nebo v případě úmrtí rodiče a sourozence manžela zaměstnance či dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance, náleží zaměstnanci jeden den pracovního volna k účasti na pohřbu těchto osob a v případě, že zaměstnanec pohřeb obstarává, poté mu náleží pracovní volno o jeden den delší tak, aby měl možnost obstarat veškeré záležitosti se zařizováním pohřbu související.⁶⁶

V závislosti na stupni příbuzenské linie mezi zaměstnancem a zemřelým dochází postupně ke zkracování pracovního volna. Proto v případě úmrtí prarodiče nebo vnuka zaměstnance či prarodiče jeho manžela, anebo i v případě osoby, která není se zaměstnancem v příbuzenském poměru, ale žila s ním ve společné domácnosti v době úmrtí, náleží zaměstnanci pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, avšak nejvýše na dobu jednoho dne a v případě, že by zaměstnanec obstarával pohřeb těchto osob, náleží mu navíc ještě jeden den k vyřízení veškerých náležitostí.⁶⁷

⁶⁵ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek, Příloha, bod 7 písm. a).

⁶⁶ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek, Příloha, bod 7 písm. b).

⁶⁷ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek, Příloha, bod 7 písm. c)

S ohledem na současný stav společnosti by bylo dle mého názoru vhodnější ponechat úpravu pracovního volna a náhrady mzdy pouze na vnitřním předpisu zaměstnavatele, anebo ještě lepším řešením se zdá být ponechání této záležitosti na vzájemné dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, neboť v životě každého člověka mohou nastat i případy, kterým neodpovídá ani jedna z variant uvedených v nařízení vlády, a přesto je člověku zemřelá osoba natolik blízká, že by se jejího pohřbu rád účastnil. Dalším vhodným řešením této situace by mohlo být také neuvádět v právním předpise taxativní výčet osob, u nichž existuje právo zaměstnance na pracovní volno a případně také náhradu mzdy či platu, ale ponechat v právní úpravě pouze formulaci osob blízkých s ohledem na definici tohoto institutu uvedenou v občanském zákoníku.⁶⁸

Specifickým případem vztahujícím se k překážce v práci z důvodu úmrtí je úmrtí spoluzaměstnance, kdy v případě, že se zaměstnanci chtějí účastnit pohřbu svého kolegy, jsou zaměstnavatelé povinni poskytnout svým pracovníkům za tímto účelem pracovní volno a dokonce i náhradu mzdy či platu. Je však jisté, že taková událost by mohla zaměstnavatele nepřiměřeně zasáhnout, co se týče schopností a možností plnit pracovní úkoly, ke kterým se zavázal vůči svým zákazníkům, a tak je ponecháno čistě na vůli zaměstnavatele, aby stanovil okruh zaměstnanců, kteří se mohou pohřbu spoluzaměstnance účastnit a to na základě dohody s odborovou organizací.⁶⁹

Další překážkou taxativně uvedenou v nařízení vlády je doprovod. Pod tímto pojmem je nutné si představit doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření, a to při náhlém onemocnění či úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení, pakliže byl doprovod nezbytný a nebylo možné provést tyto úkony mimo pracovní dobu zaměstnance. Zaměstnanci náleží pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, nejdéle však na dobu jednoho dne. S náhradou mzdy či platu je to při této události složitější, neboť je opět nezbytné určit, jakého člena rodiny bude zaměstnanec doprovázet. Náhrada mzdy či platu totiž náleží pouze zaměstnanci, který doprovází svého manžela, druhu, dítě či své rodiče nebo prarodiče, anebo také rodiče a prarodiče svého manžela.⁷⁰ V případě doprovodu jiných rodinných příslušníků zaměstnanci náhrada mzdy či platu nenáleží. S ohledem na shora uvedené je nutné zdůraznit, že z právních předpisů nevyplývá, v rámci jakého období vzniká zaměstnanci nárok na jeden den

⁶⁸ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, §22 odst. 1 „Osoba blízká je příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel nebo partner podle jiného zákona upravujícího registrované partnerství (dále jen „partner“); jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, pokud by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní. Má se za to, že osobami blízkými jsou i osoby sešvagřené nebo osoby, které spolu trvale žijí“

⁶⁹ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek, Příloha, bod 9.

⁷⁰ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek, Příloha, bod 8 písm. a)

pracovního volna. Předpokládá se tedy, že povinnost zaměstnavatele omluvit zaměstnancovu nepřítomnost na pracovišti se vztahuje k určitému dni a k doprovodu určité osoby.

Za doprovod se rovněž považuje situace, kdy zaměstnanec doprovází zdravotně postižené dítě do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení s internátním provozem a zpět domů, přičemž pracovní volno se v tomto případě poskytuje nejvýše na dobu 6 pracovních dnů zaměstnance za kalendářní rok a zaměstnanci náleží náhrada mzdy či platu.⁷¹ Zaměstnavatel je povinen omluvit zaměstnancovu nepřítomnost také tehdy, když zaměstnanec doprovází dítě do školského poradenského zařízení za účelem zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte. V této situaci ovšem zaměstnanci náhrada mzdy či platu nenáleží⁷², neboť zaměstnanec si ve většině případů může sám rozhodnout, zda si domluví schůzku v zařízení v dopoledních či odpoledních hodinách a může tak činit mimo rámec své pracovní doby, především tehdy, pokud se jedná o zaměstnance pracujícího ve směnných provozech. Z tohoto důvodu se domnívám, že by nebylo přiměřené, kdyby zaměstnavatel měl svým zaměstnancům poskytovat náhradu mzdy či platu i v těchto případech.

Další důležitou skutečností, pro kterou zaměstnanec nemůže vykonávat svou práci a která je vyjmenována v příloze k nařízení vlády, je přestěhování. V případě stěhování zaměstnance do vlastního bytového zařízení se mu poskytne pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, nejdéle však na dobu dvou dnů. V tomto případě nemá zaměstnanec nárok na náhradu mzdy či platu. Jiná situace ovšem nastává tehdy, stěhuje-li se zaměstnanec v zájmu svého zaměstnavatele. V tomto případě zaměstnanci náleží pracovní volno a zároveň náleží zaměstnanci také nárok na náhradu mzdy či platu.⁷³ Smyslem poskytnutí náhrady mzdy či platu v případě, že se zaměstnanec stěhuje v zájmu svého zaměstnavatele, je poskytnutí alespoň nějakého benefitu pro pracovníka, který se rozhodne vyjít svému zaměstnavateli vstříc a změni za účelem plnění pracovních povinností i místo svého trvalého bydliště.

Poslední překážkou, na kterou zákonodárce pomýšlel ve svém taxativním výčtu, je situace, kdy si zaměstnanec hledá nové zaměstnání. S ohledem na povahu takovéto překážky v práci, kdy by zaměstnanec opět mohl rozsah této překážky ovlivnit a vykonávat tuto činnost mimo svou pracovní dobu, nenáleží zaměstnanci náhrada mzdy či platu. Jediné, co je zaměstnavatel povinen učinit, je poskytnout svému zaměstnanci pracovní volno, a to nejvýše na jeden půlden v týdnu, po

⁷¹ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek, Příloha, bod 8 písm. b)

⁷² Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek, Příloha, bod 8 písm. c)

⁷³ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek, Příloha, bod 10

dobu, kdy zaměstnanci běží výpovědní doba z pracovního poměru zaměstnance u tohoto zaměstnavatele.⁷⁴ Úprava této překážky v práci na straně zaměstnance by mohla být z mého pohledu považována řadou zaměstnavatelů jako neadekvátní s ohledem na skutečnost, že zaměstnavateli vznikají starosti již tím, že jeho zaměstnanec podá výpověď z pracovního poměru a on tak musí hledat náhradní pracovní sílu, ale ještě navíc je povinen omluvit nepřítomnost svého, stále ještě zaměstnance, na pracovišti, zatímco tento si hledá nové zaměstnání během trvání výpovědní doby.

Specifickou situací je pohled na jiné důležité osobní překážky v práci v případě, že zaměstnanec provádí výkon své práce z domova, to znamená ve formě *homeworkingu*. V případě, že zaměstnanec vykonává svou práci z domova v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, nepřísluší tomuto zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu v případě vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, v případě přerušení dopravního provozu, účasti na pohřbu spoluzaměstnance a dokonce ani z důvodu narození dítěte.⁷⁵

Důvody této úpravy lze spatřovat v tom, že zaměstnanec si může sám libovolně a dle svého uvážení rozvrhnout svou pracovní dobu a zpravidla je ponecháno na vůli zaměstnance, kolik hodin denně bude chtít svou práci vykonávat a v jakém časovém určení. Proto v případě, že je zaměstnanec povinen podrobit se lékařskému ošetření či vyšetření, může si tento zaměstnanec svou pracovní dobu posunout dle potřeby a svých možností a je mu tak umožněno například začít pracovat až poté, kdy se z ošetření či vyšetření navrátí zpět domů, což je zásadní rozdíl oproti zaměstnanci, který musí být přítomen na pracovišti u svého zaměstnavatele v přesně stanovené době.

Oproti výše uvedeným případům, kdy zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy či platu existují i u *homeworkingu* situace opačné, tedy takové, kdy zaměstnanci nárok na náhradu mzdy či platu mají. Za takové skutečnosti, kdy zaměstnanci náleží náhrada mzdy či platu, jsou svatba, úmrtí osoby blízké a přestěhování. Opět je tato úprava logická, neboť ve vyjmenovaných situacích není v možnostech ani schopnostech zaměstnance vykonávat svou práci tak, jak se k jejímu výkonu zavázal, neboť nastávají situace, které mu v tom brání a nebylo by spravedlivé požadovat například po zaměstnanci chystajícím se ke svatebnímu či smutečnímu obřadu, aby si ráno před obřadem napracoval dobu, ve které by jinak výkon své práce prováděl.

⁷⁴ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek, Příloha, bod 11

⁷⁵ VALENTOVÁ Klára. Práce z domova – výhody a nevýhody, plánované změny. *Právní prostor* [online]. 28.07.2017 [cit. 2019-03-29]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prace-z-domova-vyhody-a-nevyhody-planovane-zmeny>

3.3. Překážky v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu

Výkon veřejné funkce, občanské povinnosti a jiných činností v obecném zájmu patří mezi další skupinu překážek v práci na straně zaměstnance, v rámci kterých je zaměstnavatel povinen poskytnout svému zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu.

Výkonem veřejné funkce se rozumí plnění povinností vyplývajících z funkce, která je vymezena funkčním nebo časovým obdobím a tato funkce je obsazována na základě přímé nebo nepřímé volby, anebo jmenováním.⁷⁶

Existují však případy, kdy zaměstnanec vykonává veřejnou funkci vedle plnění povinností z pracovní smlouvy, kterou uzavřel se svým zaměstnavatelem. V takovém případě je zaměstnavatel povinen omluvit zaměstnancovu nepřítomnost na pracovišti, avšak nejvýše na 20 pracovních dnů v kalendářním roce, jestliže jiný právní předpis, nežli je zákoník práce, nestanoví jinak.⁷⁷

Za výkon občanských povinností je považováno zejména plnění v podobě svědectví, tlumočnictví, výkon soudního znalce a jiných osob předvolaných k jednání soudu, správního úřadu či jiných státních úřadů, ale také poskytnutí první pomoci osobám, které jsou stíženy přírodní katastrofou, jakou může být požár, záplavy a mnohé další události, kde působí tzv. vis maior.⁷⁸

V případě plnění občanských povinností náleží zaměstnanci pracovní volno, avšak bez nároku na náhradu mzdy či platu.

Existují v našem právním řádu také další úkony, které jsou lidmi činěny v obecném zájmu. Mezi tyto se řadí například výkon funkce člena orgánu odborové organizace, výkon funkce člena rady zaměstnanců nebo volební komise, jakož i zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a další funkce. Pakliže zaměstnanec vykonává některou z funkcí, jež je taxativně uvedena v § 203 odst. 2 písm. a) zákoníku práce, náleží tomuto zaměstnanci nejen pracovní volno, ale také náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku.

Pakliže se zaměstnanec rozhodne pro prospěšnou činnost ve formě darování krve, aferézy či jiných biologických materiálů, náleží mu rovněž pracovní volno s náhradou mzdy, jako v případech uvedených výše.⁷⁹

⁷⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 201 odst. 1

⁷⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 201 odst. 3

⁷⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 202

⁷⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 203 odst. 2 písm. d), e)

Pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy či platu se poskytne osobám, které vykonávají činnost spočívající v přednášení či výuce, činnost vedoucích táborů pro děti a mládež, činnost dobrovolného zdravotníka Červeného kříže při zajišťování zdravotního dozoru při sportovních a společenských akcích a k dalším činnostem, jež jsou uvedeny dále v § 203 odst. 2 zákoníku práce.

Další specifickou událostí, na kterou zákoník práce pamatuje a která se řadí mezi tzv. překážky v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu, je branná povinnost. Jedná se o povinnost státního občana České republiky plnit úkoly ozbrojených sil České republiky a zahrnuje povinnost podrobit se odvodnímu řízení, vykonávat vojenskou činnou službu a plnit další povinnosti stanovené zákonem č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (dále i jen „*branný zákon*“).⁸⁰ Tato povinnost v souladu s § 2 odst. 1 branného zákona vzniká občanovi ode dne, v němž dosáhne věku 18 let. Je zde třeba zdůraznit, že navzdory mnohým představám společnosti, vzniká branná povinnost občanům bez ohledu na pohlaví, tudíž se jedná o povinnost jak mužů, tak žen, ačkoli existují mnohé domněnky, že by se mělo jednat pouze o mužskou záležitost. Tento institut si lidé mnohdy pletou s plněním základní vojenské služby, které se podrobovali pouze muži a která byla na našem území zrušena v roce 2004.

V souladu s § 204 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, je-li tento zaměstnanec povinen dostavit se k příslušnému vojenskému správnímu úřadu v souvislosti s výkonem branné povinnosti. V případě, že zaměstnanec vykonává svou brannou povinnost, je toto považováno za překážku v práci, při které zaměstnanci vzniká nárok na náhradu mzdy či platu, avšak poskytnutí této náhrady je v případě branné povinnosti dosti specifické, neboť k náhradě není povinen zaměstnavatel, jak je tomu u většiny skutečností bránících výkonu práce, ale v této situaci je náhradu mzdy či platu povinen provést příslušný vojenský úřad, který se určuje dle ustanovení obsažených v branném zákoně.

Poslední překážkou v práci na straně zaměstnance je ve výčtu stanoveném zákonodárcem překážka v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia. Jedná se o situace, kdy má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy pro řádný výkon sjednané práce nebo je zaměstnanec povinen splnit požadavky, které jsou stanovené pro řádný výkon sjednané práce, přičemž tyto činnosti vedoucí ke zdokonalení zaměstnance ve svém oboru zasahují do jeho pracovní doby a tudíž vzniká kolizní situace, kdy by si zaměstnanec, v případě, že by neexistovala tato překážka v práci, musel vybrat, zdali chce vykonávat práci pro svého zaměstnavatele dle

⁸⁰ Zákon č. 585/2004 Sb., branný zákon, § 1 odst. 1

sjednané pracovní smlouvy a nebo, zda se chce podrobit školení, které mu může pomoci v jeho profesním rozvoji.

S ohledem na skutečnost, že školení či jiná forma přípravy nebo studia zpravidla zasahují do pracovní doby běžných zaměstnanců a tyto situace směřují ke zkvalitnění poskytovaných služeb zaměstnavatele, jenž mnohdy sám vyžaduje po svých zaměstnancích, aby se podrobili dalšímu vzdělávání, zamýšlel se zákonodárce nad důsledky situace, kdy zaměstnanec dochází na školení nebo do různých kurzů a za tímto účelem stanovil zaměstnavateli povinnost omluvit nepřítomnost vzdělávajícího se zaměstnance v práci a zároveň také stanovil zaměstnavateli povinnost nahradit školícímu se zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu, a to v souladu s § 232 zákoníku práce, který ve svém znění podrobně vyjmenovává veškeré situace, jež by mohly u zaměstnance zvyšujícího si svou kvalifikaci nastat.

4. Právní skutečnosti bránící výkonu práce na straně zaměstnavatele

Jak bylo již uvedeno v přechozích kapitolách, je pracovněprávní vztah závazkovým právním vztahem, ve kterém oběma subjektům pracovněprávního vztahu vznikají práva a povinnosti. S ohledem na to, že na obou stranách právního vztahu vystupují osoby, je také možné, že na obou stranách nastanou situace, pro které ta která osoba nebude moci své pracovněprávní závazky plnit, a to bez ohledu na vůli či zavinění tohoto subjektu.

Proto i u zaměstnavatele může nastat událost, pro kterou tento nebude schopen přidělovat svému zaměstnanci práci tak, jak se k této své povinnosti zavázal v pracovní smlouvě. Takovou situaci je nutné považovat za překážku v práci na straně zaměstnavatele.

Samotná úprava jednotlivých překážek v práci na straně zaměstnavatele je v porovnání s úpravou překážek v práci na straně zaměstnance v zákoníku práce vymezena poměrně stroze a stanoví ne zcela konkrétně, které situace lze považovat za překážky v práci na straně zaměstnavatele. Toto vymezení překážek v práci na straně zaměstnavatele stanovilo pevné mantinely, ve kterých je nutné se na straně zaměstnavatele pohybovat, aby mohla být daná situace vyhodnocena jako překážka v práci na jeho straně.

Zákonodárce v právním předpise taxativně uvádí pouze dvě, potažmo tři situace, pro které nemůže zaměstnavatel přidělovat svým podřízeným práci v souladu s pracovní smlouvou. Těmito událostmi jsou prostoj a dále také přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. V ostatních případech, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat svým zaměstnancům práci tak, jak bylo ujednáno, se jedná o tzv. jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele. Tento zaručený okruh překážek v práci na straně zaměstnavatele je odrazem právní jistoty, kterou se zákonodárce snažil zaměstnancům poskytnout.⁸¹

Vzhledem k tomu, že v případě, kdy zaměstnavatel nepřiděluje či z různých důvodů nemůže přidělovat svým zaměstnancům práci, neleží žádná vina na zaměstnanci, který byl připraven svou práci dle pracovní smlouvy vykonávat, nebylo by spravedlivé, aby byl tento zaměstnanec nějakým způsobem výrazně poškozen, především co se týče financí. Proto zákonodárce zavedl prostřednictvím právního předpisu poměrně vysoké kompenzace spočívající v náhradě mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout v případě, že nastanou

⁸¹ SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce.: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu, včetně změn účinných*. Olomouc: ANAG, 2006-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-5540-584. 97 s.

situace na straně zaměstnavatele, pro které tento není schopen přidělovat svým zaměstnancům práci a plnit tak své povinnosti dle pracovní smlouvy.

Výše popsané je odrazem rozdílného postavení jednotlivých subjektů v pracovněprávních vztazích. Zaměstnanec, jakožto slabší smluvní strana, která se zavázala k plnění pracovních úkolů dle pokynů zaměstnavatele, je oprávněn požadovat po zaměstnavateli, pro osobní důvody či na základě jiných důvodů, které jsou specifikovány a vymezeny v právním předpise, pracovní volno a ve většině případů též náhradu mzdy či platu, ačkoli důvody, pro které nemůže vykonávat práci, leží výlučně na jeho straně. Oproti tomu zaměstnavatel, jakožto osoba se silnějším postavením, je povinen učinit vše potřebné, aby nedošlo k situaci, pro kterou nebude schopen přidělovat práci svým zaměstnancům a pakliže taková situace nastane a podnik zaměstnavatele není schopen provozu, musí i tak zaměstnavatel zajistit svým zaměstnancům náhradu mzdy či platu s cílem naplnění myšlenky zákonodárce spočívající v alimentární funkci mzdy. V této úpravě lze shledat projev flexijistoty zákonodárce, kdy za projev flexibility lze považovat pracovní volno zaměstnance a za projev ochrany lze považovat náhradu mzdy či platu ze strany zaměstnavatele.⁸²

Za drobnou pojistku, aby nedocházelo ke zneužívání těchto situací ze strany zaměstnanců, lze považovat výčet překážek v práci na straně zaměstnance, pro které mu náleží pracovní volno a náhrada mzdy či platu. Oproti tomu zaměstnavatel, který je v silnějším postavení, má výrazně více možností, jak k modifikaci překážek v práci na jeho straně, aniž by bylo nutné tyto situace taxativně v zákoníku práce vyjmenovávat, avšak je zde potřeba ekonomicky zabezpečit zaměstnance, neboť tento je závislý na příjmu z pracovní činnosti a kdyby se mu ho náhle nedostávalo, mohly by nastat situace, které by tento zaměstnanec, nevykonávajíc práci a tudíž ani nepobírajíc plat či mzdu, nemusel ekonomicky zvládnout.

4.1. Prostoj

První překážkou v práci na straně zaměstnavatele je ve výčtu zákonodárcem uváděn prostoj. Prostojem se rozumí stav, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami.⁸³

⁸² HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9. 138 s.

⁸³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 207 písm. a)

Definice pojmu prostoj je poměrně složitá, neboť se jedná o tři rozdílné situace, které mohou nastat a v každé z nich je rozdílná podstata, pro kterou zaměstnanec nemůže pro zaměstnavatele vykonávat práci, ke které se zavázal v pracovní smlouvě.

Jednou ze situací, která je nazývána prostojem je situace, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat svou práci z důvodu přechodné závady, jež byla způsobena poruchou na strojním zařízení, přičemž zaměstnanec tuto poruchu nezavinil a nemůže tak nést žádnou odpovědnost za nastalý stav.⁸⁴ Další situací, kterou lze nazývat prostojem je moment, kdy nebyly dodány suroviny či pohonné síly, jež jsou pro výkon práce zaměstnance nezbytné a poslední situací, která spadá do definice pojmu prostoje, je situace, kdy pro chybné podklady nebo jiné provozní příčiny není možné po zaměstnanci požadovat výkon sjednané práce.⁸⁵

S ohledem na výše uvedenou definici pojmu prostoj by se vždy mělo jednat o situace, které jsou náhlé, nepředvídatelné a přechodné.⁸⁶ Těmito vlastnostmi se prostoj odlišuje od ostatních situací, které mohou na straně zaměstnavatele nastat a pro které není zaměstnavatel schopen nařizovat svým zaměstnancům výkon práce tak, jak by jej nařizoval v případě, že by k vyjmenovaným situacím nedošlo.

Zaměstnanec, který z důvodů uvedených výše, není schopen vykonávat svou práci, kterou vykonával do doby, než nastala taková situace, může být svým zaměstnavatelem převeden na jinou práci, avšak s ohledem na smysl a podstatu soukromého práva, které dbá ochrany slabší strany, je nezbytné, aby takový zaměstnanec se svým převedením na jinou práci souhlasil, v souladu s § 41 odst. 5 ZP.

V případě, že zaměstnanec chce nadále konat práci pro svého zaměstnavatele a vysloví svůj souhlas s převedením na jinou pozici, než na které doposud práci vykonával, náleží mu mzda či plat v takové výši, ve které byla vyplácena do doby, než byl převeden. Z tohoto vyplývá, že v případě, kdy by byl zaměstnanec převeden na práci, za kterou běžně náleží mzda či plat v nižší výši, než tento zaměstnanec pobíral doposud, je zaměstnavatel povinen doplatit takovému zaměstnanci nově přiznanou mzdu či plat tak, aby tento dosahoval výše průměrného výdělku, který mu náležel před převedením na novou práci.⁸⁷

⁸⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 207 písm. a)

⁸⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 207 písm. a)

⁸⁶ 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. 277 s.

⁸⁷ 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. 277 s.

Pakliže nedojde u zaměstnance, který z důvodů na straně zaměstnavatele nemůže pracovat, k převedení na jinou práci, je zaměstnavatel povinen poskytnout tomuto zaměstnanci náhradu mzdy či platu, a to ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku.⁸⁸

4.2. Přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a živelními událostmi

Další události, pro kterou není zaměstnavatel schopen přidělovat práci svým zaměstnancům je situace, kdy z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů, za které lze považovat například silný vítr, mráz, déšť a podobné události, nebo pro živelní události, mezi které lze řadit povodně, krupobití, mráz, vichřici a podobně, není možný bezpečný výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele.

Poněkud nešťastné se zdá být řešení zákonodárce, který v nadpisu § 207 ZP neuvádí pojem živelní událost, avšak dále se v tomto ustanovení s pojmem živelní událost pracuje, když v § 207 písm. b) jsou živelní události uváděny jako jedna z možných příčin, pro kterou vzniká překážka v práci na straně zaměstnavatele.

S ohledem na charakter nepříznivých povětrnostních vlivů a živelních událostí je patrné, že se jedná o situace, které stejně, jako v případě prostoje, není možné předvídat a jedná se tak o náhlé, přechodné a časově nikterak neomezené skutečnosti.

Je však nutné zmínit, že zákonodárce spojuje s jednotlivými událostmi odlišné důsledky. Zatímco u nepříznivých povětrnostních vlivů je na vůli zaměstnance, zdali chce být převeden na jinou pracovní pozici v souladu s § 41 odst. 5 ZP, tudíž se jedná o stejnou situaci, jako u výše zmiňovaného prostoje, tedy že musí být zaměstnanec ohodnocen mzdou či platem ve stejné výši, jaká mu náležela před převedením na jinou pozici a v případě, že zaměstnanec nebyl převeden, náleží mu náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku⁸⁹, u živelních událostí je situace odlišná.

V případě živelní události je zaměstnavatel oprávněn převést zaměstnance na jinou práci a to i bez jeho souhlasu, pakliže účelem tohoto převedení má být odvrácení živelní události nebo zmírnění jejích následků. Na tuto situaci myslel zákonodárce v § 41 odst. 4 ZP, kde se uvádí, že zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejích bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.

⁸⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 207 písm. a)

⁸⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 207 písm. a)

Rozlišení, zda zaměstnanec dá souhlas se svým převedením či zda zaměstnavatel zaměstnance převede bez jeho souhlasu je zde velice podstatné. V případě, kdy je zaměstnanec převeden na jinou práci bez souhlasu, je třeba takovou práci vnímat jako práci nucenou, která je zakázána Listinou základních práv a svobod, konkrétně pak jejím článkem 9, který stanoví, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám. V tomto případě se však jedná o výjimku uvedenou rovněž v článku 9 Listiny základních práv a svobod, konkrétně v odst. 2 písm. c) který stanoví, že zákaz nucených prací nebo služeb se nevztahuje na službu vyžadovanou na základě zákona v případě živelných pohrom, nehod, nebo jiného nebezpečí, které ohrožuje životy, zdraví nebo značné majetkové hodnoty.

Jedná se tak o výkon zákonných povinností, které jsou vykonávány za účelem ochrany života, zdraví či práv druhých a tyto povinnosti jsou adresovány každému, kdo se v takové situaci ocitne.⁹⁰ Je třeba podotknout, že řešení, které zákonodárce zvolil, tedy řešení krizových situací prostřednictvím pracovněprávního vztahu, který byl mezi subjekty založen na základě smluvního principu, nemusí být řešením nejvhodnějším, s ohledem na skutečnost, že zákonodárce nikterak blíže nespecifikuje náplň práce, kterou bude muset zaměstnanec konat a nejsou zde zohledňovány možnosti a schopnosti zaměstnance oproti převedení dle § 41 odst. 1, odst. 2 a odst. 3 ZP, kdy zaměstnavatel musí přihlížet k tomu, aby byla práce pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.⁹¹

Vzhledem k výše uvedenému je patrné, že za účelem činnosti ve veřejném zájmu může být zaměstnanec jednostranně převeden na jinou práci, což se zdá být v rozporu se zásadami pracovního práva a smluvní povahou pracovněprávních vztahů. Přestože vláda v roce 2016 předložila Poslanecké sněmovně návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., ve kterém byla zamýšlená změna terminologie, kdy by se dále již nehovořilo o převedení na jinou práci, ale o výkonu práce a k tomuto výkonu práce zaměstnancem by bylo třeba souhlasu obou smluvních stran ve formě vzájemné dohody. Záležitost týkající se převedení zaměstnance na jinou práci bez jeho souhlasu v případě živelných událostí a dalších záležitostí týkajících se veřejného zájmu však měla zůstat beze změny.^{92 93}

⁹⁰ WAGNEROVÁ, Eliška, Vojtěch ŠIMÍČEK, Tomáš LANGÁŠEK, Ivo POSPÍŠIL a kol. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-750-6. 270 s.

⁹¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §41 odst. 6

⁹² Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, 2013-, tisk č. 903/0. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0> 65

⁹³ ŠKUBAL Jaroslav a Daniel VEJSADA. Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 2. díl. *Epravo.cz* [online]. 9. 1. 2017 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/poznamky-k-pripavovane-koncepci-novele-zakoniku-prace-2-dil-104664.html>

Tato novela zákoníku práce došla v rámci svého schvalování v roce 2017 do 2. čtení v Poslanecké sněmovně, avšak s koncem volebního období, ke kterému došlo v prosinci 2017, bylo projednání novely bez dalšího ukončeno.

S ohodnocením převedeného zaměstnance v případě živelních událostí je to totožné jako u prostoje nebo nepříznivých povětrnostních vlivů, tudíž že zaměstnanci náleží doplatek v případě, že byl převeden na práci, za níž náleží nižší mzda či plat, než která by zaměstnanci náležela v případě, že by vykonával svou dosavadní práci. V případě, že zaměstnanec nebyl převeden na jinou práci, náleží mu náhrada mzdy či platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

Výše uvedená zamýšlená novela, jež nakonec nebyla přijata, dále zvažovala zavedení nových překážek v práci, a to jak na straně zaměstnance, tak rovněž i na straně zaměstnavatele. Jednalo se o situaci, kdy by zaměstnavatel splnil svou zákonnou povinnost a nabídl zaměstnanci převedení na jinou práci v souladu s § 41 ZP, avšak tento zaměstnanec by nabídku odmítl akceptovat. V tomto případě by vznikla překážka v práci na straně zaměstnance, za kterou by mu nenáležela náhrada mzdy nebo platu. Zavedení této překážky v práci mělo chránit zaměstnavatele, který svou zákonnou povinnost spočívající v nabídce dohody na změnu druhu práce splní, avšak zaměstnanec ji odmítne přijmout, ačkoli se jedná o práci pro zaměstnance vhodnou v souladu s § 41 ZP.

Na druhé straně, v případě, že by zaměstnavatel svou nabídkovou povinnost nesplnil a nenabídl by zaměstnanci změnu druhu práce, vznikla by překážka v práci na straně zaměstnavatele, jež by spadala do režimu překážek v práci uvedených v § 208 ZP a zaměstnanci by v takovém případě náležela náhrada mzdy či platu ve výši jeho průměrného výdělku.⁹⁴

Výše uvedené řešení této situace se zdá být řešením velice promyšleným, neboť dává rovnocenné povinnosti oběma stranám pracovněprávního vztahu, aby dostály svých povinností a chovaly se tak, aby to bylo příznivé pro oba subjekty a v případě, že některý ze subjektů svou povinnost stanovenou právním předpisem nesplní, ponese za toto porušení odpovědnost sám a bude za toto své rozhodnutí po právu sankcionován.

4.3. Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele

Nemůže-li zaměstnanec konat sjednanou práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než ty, které jsou uvedeny v § 207 ZP, tedy prostoj, přerušení práce způsobené nepříznivými

⁹⁴ Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, 2013-, tisk č. 903/0. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0> 65

povětrnostními vlivy a přerušení práce způsobené živelní událostí, náleží mu náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku.⁹⁵

Ze znění § 208 ZP je patrná snaha zákonodárce generalizovat překážky v práci na straně zaměstnavatele, kdy z příčin vznikajících na straně zaměstnavatele není zaměstnanci přidělována práce a dochází tak k přerušení výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Zákonodárce zde ponechává široký prostor pro různé situace, pro které zaměstnavatel nepřiděluje svému zaměstnanci práci, přičemž se zpravidla jedná o situace, které mají svůj původ v chování zaměstnavatele a vznikají na základě jeho vůle.

Zaměstnanci, který z důvodů na straně zaměstnavatele, odlišných od důvodů uvedených v § 207 ZP, nevykonává svou práci, ačkoli by ji za běžných okolností vykonávat mohl a chtěl, náleží náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku.⁹⁶ Tento institut odráží snahu zákonodárce chránit slabší stranu, tedy zaměstnance, pro případ, že by nezávisle na své vlastní vůli, pouze s ohledem na vůli zaměstnavatele, nemohl plnit pracovní činnost, ke které se zavázal v pracovní smlouvě a tím bylo ohroženo finanční zabezpečení tohoto zaměstnance a poškozena alimentární funkce mzdy.

Plná náhrada mzdy či platu pro zaměstnance, který nekoná svoji práci, představuje pro zaměstnavatele poměrně značný výdaj, neboť když zaměstnanec nekoná svoji práci, nemusí mít zaměstnavatel dostatek prostředků k tomu, aby jej mohl vyplácet. V tomto ustanovení lze spatřovat snahu zákonodárce, ovlivnit chování zaměstnavatele do takové míry, aby tento co nejrychleji odstranil stav, pro který není umožněno zaměstnanci vykonávat svou práci tak, jak by ji tento vykonávat chtěl, neboť pracovní závazek mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem stále trvá.

Z důvodu plné náhrady mzdy v případech, že se jedná o překážky vzniklé na straně zaměstnavatele odlišné od překážek uvedených v § 207 ZP, dochází v praxi často k chybnému vyhodnocení dané situace, neboť pro zaměstnavatele je samozřejmě příznivější vyplatit zaměstnanci mzdu alespoň částečně poníženou, nežli hradit zaměstnanci mzdu v plné výši. Nejčastěji se tomu tak děje při posuzování, zda jde v dané situaci o prostoj či o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatelé preferují posouzení situace jako prostoje, byť se v dané situaci nejedná o nepředvídatelnou či nahodilou událost, ale například o předem plánovanou odstávku z důvodu opravy či údržby provozního zařízení.⁹⁷

⁹⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 208

⁹⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 208

⁹⁷ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1. 1. 2019*. 12. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. 361 s. ISBN 978-80-7554-190-1.

Ustanovení ohledně náhrady mzdy či platu ve výši průměrného výdělku se neuplatní v případech, kdy je u zaměstnavatele uplatněno tzv. „*konto pracovní doby*“.⁹⁸ Kontem pracovní doby se rozumí institut, který umožňuje rozvržení pracovní doby zavedené v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace a tento institut umožňuje zaměstnavatelům vyplácet zaměstnancům stálou mzdu a přidělovat práci zaměstnancům flexibilně, tj. dle potřeby, přičemž zaměstnavatel je povinen oznámit toto časové rozvržení zaměstnanci vždy alespoň s týdenním časovým předstihem.⁹⁹

4.4. Částečná nezaměstnanost

Další skutečností bránící výkonu práce na straně zaměstnavatele je částečná nezaměstnanost, jež je upravena v § 209 ZP. Jedná se o situaci, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách.¹⁰⁰

Ze shora uvedené definice vyplývá, že pakliže dojde k poklesu poptávky po zboží či službách, které jsou nabízeny zaměstnavatelem, je tento nucen ke zkrácení pracovní doby zaměstnance tak, aby zaměstnanec nepřišel o své pracovní místo, ale zároveň tak, aby to bylo finančně únosné pro zaměstnavatele, který v takové situaci nedisponuje toliko pracovními úkoly, které původně zamýšlel zaměstnanci ukládat.

Důvody pro zavedení tohoto institutu jsou zřejmé, neboť pokud by zaměstnavatel měl povinnost poskytovat zaměstnanci plnou náhradu mzdy či platu, jako je tomu u jiných překážek v práci spadajících pod režim uvedený v § 208 ZP, mohlo by to pro zaměstnavatele představovat nepřiměřenou ekonomickou zátěž, která by mohla vyvrcholit samotným zánikem zaměstnavatelova podnikání. Za ideální řešení se proto v tomto případě považuje uzavření dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, na základě které bude zaměstnanec vykonávat pro svého zaměstnavatele práci v menším rozsahu a při kratší pracovní době, dokud neodpadne překážka, pro kterou není možné vykonávat práci tak, jak bylo sjednáno v pracovní smlouvě.¹⁰¹

Zaměstnavatel je povinen vyplácet svým zaměstnancům náhradu mzdy, a to ve výši, která činí alespoň 60 % průměrného výdělku. Úpravu ohledně výše mzdy provádí zaměstnavatel na základě dohody s odborovou organizací, která u něho působí a pakliže u zaměstnavatele žádná

⁹⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 208

⁹⁹ MAMRILLA Filip. Konto pracovní doby v praxi. *Epravo.cz* [online]. 24. 2. 2017 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/konto-pracovni-doby-v-praxi-105273.html>

¹⁰⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 209 odst. 1

¹⁰¹ JAKUBKA, Jaroslav. Ekonomická krize z pohledu pracovního práva. *Práce a mzda*. 2009, č. 6, s. 17. ISSN 0032-6208.

odborová organizace nepůsobí, poté je povinností zaměstnavatele upravit otázku týkající se náhrady mzdy prostřednictvím vnitřního předpisu zaměstnavatele.¹⁰²

Novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jež nabyla účinnosti dne 1. 1. 2015, došlo k vytvoření nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kterým je příspěvek poskytovaný Úřadem práce zaměstnavateli v případě, že u něho nastane překážka v práci nazývaná částečná nezaměstnanost. Zaměstnavateli je poskytnuta možnost uzavřít s Úřadem práce dohodu o příspěvku v době částečné nezaměstnanosti, na základě které přejde část nákladů zaměstnavatele, představující náhradu mzdy zaměstnancům, na stát tak, aby zaměstnavatelé nemuseli propouštět kvalifikované zaměstnance pouze proto, že nemají po určitou dobu dostatek finančních prostředků na výplatu mezd svých zaměstnanců a zároveň aby zachování provozu nemělo pro zaměstnavatele negativní ekonomický dopad.¹⁰³

V případě, že dojde k uzavření dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce, kterému musí v souladu s § 115 zákona o zaměstnanosti předcházet souhlas vlády, poskytne Úřad práce příspěvek, tzv. kurzarbeit, ve výši 20 % průměrného výdělku zaměstnance. Zaměstnanci však musí být poskytována náhrada mzdy ve výši nejméně 70 % průměrného výdělku, přičemž 50 % nákladů ponese zaměstnavatel a 20 % ponese stát.¹⁰⁴

Zákonodárce samozřejmě musel domýšlet i důsledky, které by zavedení tohoto institutu mohlo vyvolat v oblasti státního rozpočtu a proto zavedl limity spočívající v maximální možné výši poskytovaného příspěvku ze strany Úřadu práce a zároveň zavedl také limitaci vztahující se rovněž na dobu, po kterou je možné tento příspěvek čerpat. Tato doba činí 6 měsíců, přičemž zde existuje možnost jednoho opakování o stejnou dobu. Zákon o zaměstnanosti ve svém § 115 uvádí i další podmínky, které je nutné splnit, aby mohl být příspěvek zaměstnavateli poskytnut, přičemž je zde v neposlední řadě třeba zdůraznit, že příspěvek v době částečné nezaměstnanosti mohou čerpat pouze zaměstnavatelé, jež nejsou uvedeni v § 109 odst. 3 zákoníku práce, tj. pouze zaměstnavatelé ze soukromého sektoru.¹⁰⁵¹⁰⁶

¹⁰² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 209 odst. 2

¹⁰³ DOUŠOVÁ Jana. Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti. *Právní prostor* [online]. 11. 12. 2015 [cit. 2019-04-02]. Dostupné z: <https://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prispevek-v-dobe-castecne-nezamestnanosti>

¹⁰⁴ LANGOVÁ Martina. Novela zákona o zaměstnanosti – kurzarbeit. *Právní prostor* [online]. 23. 10. 2015 [cit. 2019-04-02]. Dostupné z <https://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/novela-zakona-o-zamestnanosti-kurzarbeit>

¹⁰⁵ LANGOVÁ Martina. Novela zákona o zaměstnanosti – kurzarbeit. *Právní prostor* [online]. 23. 10. 2015 [cit. 2019-04-02]. Dostupné z <https://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/novela-zakona-o-zamestnanosti-kurzarbeit>

¹⁰⁶ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3805-401. 307 s.

4.5. Pracovní cesta

Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, se rovněž považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele.¹⁰⁷

Pracovní cesta je blíže specifikována v § 42 ZP, který definuje pojem pracovní cesty. Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. K vyslání zaměstnance může dojít pouze na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.¹⁰⁸

Zaměstnavatel je oprávněn předem písemně určovat podmínky pracovní cesty, jako je například doba a místo nástupu na pracovní cestu, ukončení pracovní cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, vždy je však nutné zohledňovat zájmy zaměstnance.¹⁰⁹

U této překážky v práci na straně zaměstnavatele dochází k jisté specifické situaci, neboť na rozdíl od jiných překážek v práci, za které náležela zaměstnanci náhrada mzdy či platu, náleží zaměstnanci za dobu strávenou na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plnění pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby zaměstnance, přímo mzda či plat a nikoli pouze její náhrada. Z výše uvedeného vyplývá, že po dobu pracovní cesty, která zasahuje do pracovní doby zaměstnance, se mzda či plat takovému zaměstnanci nikterak nekrátí.¹¹⁰

Z této skutečnosti lze dovodit záměr zákonodárce, aby zaměstnanci byli motivováni a ochotni se pracovních cest účastnit, poté se čas, který náleží do pracovní doby a který byl zaměstnancem stráven na pracovní cestě, musí považovat vždy za plnění pracovních úkolů, byť jde o výkon jiné práce, než té, která byla sjednána jako druh práce v pracovní smlouvě. Tato situace nastává například tehdy, pokud se zaměstnanec sám přepravuje na služební cestu automobilem, který řídí. Byť řízení vozidla není sjednáno jako druh práce v pracovní smlouvě, trávil tento zaměstnanec čas, kdy mu začíná pracovní doba, jinak než plněním úkolů, což spadá pod definici překážky v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci náleží mzda či plat ve stejné výši, jakoby vykonával svou práci na místě určeném v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce.¹¹¹

¹⁰⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 210

¹⁰⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 42 odst. 1

¹⁰⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 153 odst. 1

¹¹⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 210

¹¹¹ CHLÁDKOVÁ, Alena, Petr BUKOVJAN, Jaroslava KODROVÁ a František VLASÁK. *Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě ... 2.*, aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788073579746. 197 s.

Oproti tomu doba strávená na pracovní cestě mimo pracovní dobu má význam z hlediska trvání pracovní cesty a práva na cestovní náhrady. Je nutné zdůraznit, že ze strany zaměstnance nejde o práci přesčas a nedostane za ni mzdu či plat.¹¹² Jinak je tomu v případě, že zaměstnanec nastoupí na pracovní cestu mimo svůj pracovní den či pracovní směnu a plní pracovní úkoly nad rámec rozsahu své pracovní doby, v tomto případě se o práci přesčas jedná a zaměstnanci vzniká na náhradu mzdy či platu právní nárok.¹¹³

Další situací, pro kterou v případě pracovní cesty vzniká zaměstnanci nárok na náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku, jako je tomu u ostatních překážek v práci na straně zaměstnavatele, je případ, kdy zaměstnavatel svého zaměstnance odměňuje formou úkolové mzdy či je odměňování zaměstnance přímo závislé na dosažených tržbách a v důsledku pracovní cesty by zaměstnanci mzda či plat ušly.^{114 115}

¹¹² CHLÁDKOVÁ, Alena, Petr BUKOVJAN, Jaroslava KODROVÁ a František VLASÁK. *Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě ... 2.*, aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788073579746. 197 s.

¹¹³ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost : nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-45-3. 349 s.

¹¹⁴ 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. 277 s.

¹¹⁵ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k ...* Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-5541-901. 362 s.

5. Právní skutečnosti bránící výkonu práce neupravené v zákoníku práce

Není v možnostech zákonodárce zachytit všechny situace, které v případě, že nastanou, mohou být příčinou, která zaměstnancům brání vykonávat jejich práci, proto zákoník práce, byť je hlavním právním předpisem, jímž se řídí pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, neupravuje všechny překážky v práci, se kterými se lze v životě člověka setkat. Některé z těchto skutečností, které nejsou uvedeny v zákoníku práce, můžeme shledat v jiných právních předpisech, jako je například zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, avšak existují i takové případy, které oporu v žádném zákoně nemají, ale z jejich samotné podstaty je patrné, že se jedná o situace, které subjektům pracovněprávních vztahů brání ve výkonu jejich práv a povinností a tudíž spadají pod definici pojmu překážky v práci.

5.1. Otcovská dovolená

Otcovská dovolená představuje pojem, který nebyl do našeho právního řádu jako takový zaveden, avšak na počátku roku 2018 byla zákonem č. 147/2017 Sb., kterým se novelizuje zákon o nemocenském pojištění, přijata ustanovení, jež se týkají otcovské. Tento pojem představuje dávku nemocenského pojištění, která náleží muži, jenž pečuje o dítě, jehož je otcem, anebo muži, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů, pakliže toto dítě doposud nedosáhlo sedmi let věku.

Přestože by se, s ohledem na znění zákona č. 148/2017 Sb., kterým se mění zákon o nemocenském pojištění, mělo jednat o otcovskou dovolenou, aby byl naplněn účel tohoto institutu, totiž pomoc otce dítěte v péči o novorozence, není tento institut v zákoníku práce nikterak upraven a nepředstavuje tudíž překážku v práci na straně zaměstnance, což je s ohledem na účel tohoto institutu považováno za nedůslednost právní úpravy, neboť hlavním účelem otcovské dovolené je posílení vazby mezi dítětem a jeho oběma rodiči v raných týdnech života dítěte, podpora a motivace otců k zapojení se do péče o novorozené dítě a rozvoj vztahů v rámci rodiny a kompenzace ucházejícího příjmu otce z důvodu péče o novorozené dítě a matku krátce po porodu.¹¹⁶

S ohledem na pochybení zákonodárce, když tento v právní úpravě nikterak termín otcovská dovolená či institut svým smyslem tomuto termínu podobný neupravuje, je dle odborníků na pracovní právo nejlepším řešením pro muže, který chce pečovat o novorozené dítě a pobírat tak

¹¹⁶ KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0. 146 s.

dávku otcovské poporodní péče (dále i jen „*otcovská*“), aby si tento muž u svého zaměstnavatele zažádal o rodičovskou dovolenou v délce trvání 7 kalendářních dnů, neboť právě po tuto dobu je možné dávku otcovské pobírat.

Rodičovská dovolená za účelem otcovské by pro zaměstnance měla mnohé další výhody. První z nich lze spatřovat například v tom, že muž na takovéto rodičovské dovolené by byl chráněn před výpovědí ze strany zaměstnavatele, v souladu se zněním § 53 odst. 1 písm. d) ZP. Další nespornou výhodou by pro zaměstnance bylo také to, že doba takto zvolené rodičovské dovolené by byla pro zaměstnance považována za výkon práce pro účely dovolené a nedocházelo by tak k jejímu krácení.

Jak již bylo uvedeno výše, dávka otcovské poporodní péče je dávkou nemocenského pojištění. Pro nárok na výplatu otcovské je tedy nezbytné, stejně jako u peněžité pomoci v mateřství, splnit podmínky stanovené v zákoně o nemocenském pojištění.

Obdobně, jako u peněžité pomoci v mateřství, je také otcovská poporodní péče limitována maximální možnou délkou čerpání, což je 7 kalendářních dní a nejzazším termínem, do kdy danému muži dávka otcovské náleží, což je 6 týdnů ode dne narození dítěte či převzetí dítěte do péče.¹¹⁷

Výše otcovské poporodní péče podle § 38c zákona o nemocenském pojištění činí 70 % denního vyměřovacího základu, přičemž tento denní vyměřovací základ se stanoví u jednotlivých zaměstnanců v souladu se zněním § 18 zákona o nemocenském pojištění.

5.2. Stávka

Přestože je pojem stávka většině populace znám a slýcháme o něm velmi často v rozhlasových či televizních médiích a také v tisku, jeho definice je poměrně složitá a dovolím si říct, že v českém právním řádu nedostatečná.

Jedinou definici, kterou můžeme v českém právu nalézt je definice v zákoně o kolektivním vyjednávání, konkrétně pak v ustanovení § 16 odst. 2, který vymezuje pojem stávka tak, že se jedná o částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci. Je nepochybné, že tato definice je poměrně strohá a proto je zde patrná snaha soudů o bližší definici pojmu stávka, a to především prostřednictvím soudní judikatury. V neposlední řadě musíme též přihlídnout ke snaze odborné veřejnosti, která prostřednictvím odborné literatury vymezuje základní znaky stávky.

¹¹⁷ Zákon č. 148/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 38b odst. 1, odst. 2

Pro naši práci není důležité zaobírat se definicí pojmu stávka podrobněji, ale je důležité zmínit, že v situaci, kdy stávka nastane, dochází k dočasné suspenzi pracovněprávního závazku, když dochází k úmyslnému odmítnutí plnění základních pracovněprávních povinností na straně zaměstnance, přičemž z tohoto důvodu musí velmi často dojít k úplnému pozastavení provozu či výkonu práce na straně zaměstnavatele.

V případě stávkujícího zaměstnance nevzniká překážka v práci na straně zaměstnavatele, nýbrž překážka v práci na straně zaměstnance, přičemž takovému zaměstnanci nenáleží nárok na náhradu mzdy či platu, neboť mzda či plat náleží zaměstnanci pouze za vykonanou práci, a pokud se zaměstnanec sám dobrovolně rozhodne práci nekonat, nemůže po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby mu za takové rozhodnutí platil jakékoli náhrady.¹¹⁸ Na druhou stranu je zaměstnavatel povinen neúčast zaměstnance v práci omluvit tak, jak je tomu u překážek v práci na straně zaměstnance specifikovaných v zákoníku práce.

Odlišná situace nastává u zaměstnanců, kteří se stávky neúčastní, neboť v tomto případě je zaměstnavatel povinen umožnit takovým zaměstnancům řádný výkon jejich práce.¹¹⁹

V případě, že zaměstnavatel nezajistí výkon práce pro nestávkujícího zaměstnance, takže se pozastavení výkonu práce u zaměstnavatele tohoto zaměstnance osobně dotkne, neboť byť je zaměstnanec ochoten a schopen vykonávat svou práci, ke které se zavázal, nemůže tak činit z důvodů ležících na straně zaměstnavatele, lze tuto situaci považovat za překážku v práci na straně zaměstnavatele. Přestože taková překážka vznikla nezávisle na vůli zaměstnavatele, je tento povinen nést následky takové události. Povinností zaměstnavatele je vyplatit svému zaměstnanci, kterému nezajistil výkon práce, byť tento zaměstnanec není účastníkem stávky, náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku. V případě, že byl zaměstnanec dočasně převeden na jinou práci a za výkon této práce náleží zaměstnanci nižší mzda či plat, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek do výše průměrného výdělku v souladu s § 208 ZP.¹²⁰

5.3. Výluka

Výlukou se rozumí částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem.¹²¹

Zaměstnavatel je povinen oznámit zaměstnancům, jichž se tato událost týká, písemnou formou,

¹¹⁸ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, § 22 odst. 1

¹¹⁹ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, § 22 odst. 4

¹²⁰ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, § 22 odst. 4

¹²¹ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, § 27 odst. 2

alespoň tři pracovní dny přede dnem, kdy má být výluka uskutečněna, že se tato situace chystá a jaké následky z toho pro zaměstnance vyplývají.¹²²

S ohledem na skutečnost, že v případě výluky dochází k odepření výkonu práce zaměstnavatelem, vzniká na jeho straně také překážka v práci, neboť zaměstnanci nemohou konat pro svého zaměstnavatele práci, kterou by, nebýt této situace, konat mohli a chtěli.

Zaměstnancům, kteří byli výlukou dotčeni na svých právech a povinnostech, přísluší náhrada mzdy ve výši poloviny průměrného výdělku.¹²³ Mohou však nastat situace, kdy je výluka prohlášena za nezákonnou dle § 28 a násl. zákona o kolektivním vyjednávání a v tomto případě má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

5.4. Neplacené volno

Neplacené volno představuje situaci, kdy zaměstnanec z nejrůznějších důvodů požaduje od zaměstnavatele pracovní volno za účelem řešení svých individuálních záležitostí. Neplacené pracovní volno je možné dělit z různých hledisek, například na takové volno, na které vzniká právo ze zákona, je ve prospěch obecného zájmu, nebo na takové, na které nevzniká nárok ze zákona, ale zaměstnanec o něj může požádat a zaměstnavatel jej může zaměstnanci odsouhlasit a tak podobně.¹²⁴

Neplaceným volnem, které se poskytuje na základě zákona, jsme se zabývali již v předešlých kapitolách této práce, a proto jej nebudeme v této části práce duplicitně zmiňovat.

V této kapitole se budeme věnovat nenárokovým situacím týkajícím se neplaceného volna na straně zaměstnance. Situací, kdy zaměstnanec potřebuje být ze soukromých důvodů na nějakou dobu uvolněn z výkonu práce pro svého zaměstnavatele, neustále přibývá. K takovým situacím by měla primárně sloužit dovolená, která zaměstnanci náleží za kalendářní rok, případně její poměrná část v případě, že zaměstnanec u zaměstnavatele neodpracoval potřebné dny, které jsou nezbytným předpokladem pro čerpání dovolené.¹²⁵

V případě, že dovolená k řešení osobních důvodů nepostačuje, existuje zde možnost zaměstnance, požádat svého zaměstnavatele o neplacené volno. Institut neplaceného volna není nikterak upraven v zákoníku práce a záleží tak pouze na vzájemné dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, zda tento zaměstnavatel danému zaměstnanci čerpání neplaceného pracovního volna umožní či nikoli. Je však třeba podotknout, že zaměstnavatelé se v drtivé většině případů

¹²² Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, § 27 odst. 3

¹²³ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, § 30 odst. 1

¹²⁴ FETTER W. Richard. Nárok na neplacené volno. *Epravo.cz* [online]. 10. 10. 2017 [cit. 2019-04-06]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/narok-na-neplacene-volno-106449.html>

¹²⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 212 odst. 1

snaží vyjít svým zaměstnancům vstříc a umožnit jim čerpání neplaceného volna v takovém rozsahu, v jakém jej daný zaměstnanec požaduje, což nepochybně zkvalitňuje pracovněprávní vztahy.

S ohledem na skutečnost, že neplacené volno není upraveno v zákoníku práce ani v jiných právních předpisech, není zde stanovena ani žádná forma, kterou by měla splňovat ona výše zmiňovaná žádost zaměstnance o poskytnutí neplaceného volna, jež je adresována zaměstnavateli, ovšem čistě z preventivních důvodů je samozřejmě vždy vhodnější forma písemná, neboť z hlediska předcházení případných sporů je písemná forma dohody lepším důkazním prostředkem na straně obou subjektů pracovněprávních vztahů.

Zaměstnanec není povinen uvádět ve své žádosti důvod, pro který o poskytnutí neplaceného volna žádá a zaměstnavatel nemůže v žádném případě uvedení tohoto důvodu od zaměstnance vyžadovat.¹²⁶

Z názvu tohoto institutu je patrné, že zaměstnanci, který požádá o poskytnutí neplaceného volna, nenáleží náhrada mzdy či platu. Z tohoto důvodu neodvádí zaměstnanec ani zaměstnavatel po dobu trvání neplaceného volna sociální pojištění ani daň z příjmu. Ovšem zdravotní pojištění je platba, která musí být hrazena vždy, bez ohledu na to, zda zaměstnanec vykonává pracovní činnost či nikoli.¹²⁷ Zaměstnanec se tak může se svým zaměstnavatelem domluvit na úhradě příslušného pojistného a v případě, že se nedohodnou a nejedná se o situaci, kdy by bylo zdravotní pojištění placeno státem, je zaměstnanec povinen si jej po dobu čerpání neplaceného volna hradit sám. Od roku 2015 došlo v této souvislosti ke změně, v rámci které vznikla povinnost zaměstnavatele posoudit, zda bylo u zaměstnance dosaženo minimálního vyměřovacího základu, kterým je aktuálně částka ve výši 13.350,- Kč či nikoli.^{128 129} V případě, že by u zaměstnance vznikl nulový vyměřovací základ, bylo by povinností zaměstnance doplatit pojistné na zdravotní pojištění ve stanovené výši.¹³⁰

¹²⁶ CHLÁDKOVÁ, Alena, Petr BUKOVJAN, Jaroslava KODROVÁ a František VLASÁK. *Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě ... 2.*, aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788073579746. 197 s.

¹²⁷ IDNES.cz: S čím je třeba počítat, když potřebujete získat neplacené volno [online]. [cit. 2019-04-09]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/financni-radce/neplacene-volno-a-nutne-dovody.A170119_090201_viteze_sov

¹²⁸ IDNES.cz: S čím je třeba počítat, když potřebujete získat neplacené volno [online]. [cit. 2019-04-09]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/financni-radce/neplacene-volno-a-nutne-dovody.A170119_090201_viteze_sov

¹²⁹ EURO.cz: Na co je třeba myslet, když chcete jako zaměstnanec čerpat neplacené volno [online]. [cit. 2019-04-09]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/neplacene-volno-narok-podminky-cerpani-zamestnanec-pojisteni-1438651>

¹³⁰ EURO.cz: Na co je třeba myslet, když chcete jako zaměstnanec čerpat neplacené volno [online]. [cit. 2019-04-09]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/neplacene-volno-narok-podminky-cerpani-zamestnanec-pojisteni-1438651>

Jediným případem, kdy je zdravotní pojištění hrazeno prostřednictvím státního rozpočtu, je situace, kdy si rodič hodlá prodloužit péči o dítě do 4 let věku a přitom již vyčerpal rodičovský příspěvek.¹³¹

V neposlední řadě je třeba zdůraznit ještě jednu nevýhodu, kterou institut neplaceného volna pro zaměstnance má a to jest, že zaměstnanec není v průběhu čerpání neplaceného volna chráněn ve smyslu § 53 ZP, tudíž je zde možnost, že se zaměstnavatel rozhodne pro ukončení pracovního poměru se zaměstnancem, jenž žádá neplacené volno v takovém rozsahu, kdy by to pro zaměstnavatele mohlo mít fatální následky a toto rozhodnutí bude z právního hlediska zcela legitimní. Ovšem i zde, s ohledem na zvýšenou ochranu rodiny, existuje výjimka týkající se rodičů po skončení rodičovské dovolené.¹³²

5.5. Sick days

Sick days neboli zdravotní volno je považováno za jednu z forem benefitů, které poskytují zaměstnavatelé svým zaměstnancům. Úprava tohoto institutu není obsažena v žádném právním předpise a je tak ponecháno čistě na vůli zaměstnavatele, zda tento benefit svým zaměstnancům bude chtít poskytnout a jakou zvolí formu, ve které bude tento institut upraven. V praxi se tak nejčastěji děje prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele.¹³³

Sick days představuje zjednodušeně řečeno tzv. „zdravotní volno“, kdy zaměstnanci mohou z důvodu určité zdravotní indispozice zůstat doma, aniž by se museli podrobit lékařskému vyšetření za účelem prokázání aktuálního zdravotního stavu a předložení lékařské

¹³¹ EURO.cz: Na co je třeba myslet, když chcete jako zaměstnanec čerpat neplacené volno [online]. [cit. 2019-04-09]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/neplacene-volno-narok-podminky-cerpani-zamestnanec-pojisteni-1438651>

¹³² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007, *Zaměstnankyně, které zaměstnavatel poskytl na její žádost rodičovskou dovolenou (do tří let věku dítěte), porušuje povinnost stanovenou právními předpisy, jestliže po jejím skončení nenastoupí do práce. O porušení povinnosti vyplývající z právního předpisu vztahujícího se k zaměstnancem vykonávané práci, které by mohlo být důvodem k rozvázání pracovního poměru, se však může jednat jen tehdy, porušila-li tuto pracovní povinnost zaviněně, tj. úmyslně nebo alespoň z nedbalosti. Nenastoupí-li zaměstnankyně po skončení rodičovské dovolené do práce jenom proto, že nemá možnost umístit dítě do předškolního zařízení (mateřské školy nebo speciální mateřské školy) a že nemůže zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, zejména prostřednictvím jiné osoby, a vyrozuměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele, je nepochybné, že nemohla nastoupit po skončení rodičovské dovolené do práce z důležitých důvodů a že má proto nárok na poskytnutí pracovního volna. Její jednání proto nemůže být považováno za zaviněné porušení pracovních povinností (porušení pracovní kázně) a nemůže být důvodem k rozvázání pracovního poměru.*

¹³³ CHLÁDKOVÁ, Alena, Petr BUKOVJAN, Jaroslava KODROVÁ a František VLASÁK. *Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě ... 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Olomouc: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788073579746. 178 s.

zprávy prokazující zdravotní indispozici zaměstnance svému zaměstnavateli tak, jak je tomu u dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.¹³⁴

S ohledem na skutečnost, že institut nazývaný „sick days“ není nikterak upraven v zákoníku práce a je pouze na vůli zaměstnavatele, jestli chce takový benefit svým zaměstnancům poskytnout, je zároveň také pouze na vůli zaměstnavatele, jaké podmínky pro čerpání zdravotního volna prostřednictvím svého interního předpisu či kolektivní smlouvy navolí.

Doba, po kterou zaměstnanec nemůže vykonávat svou práci, je považována za překážku v práci na straně zaměstnance, ovšem aby měl tento institut skutečný význam pro zaměstnance a aby tito zaměstnanci skutečně zůstávali doma za účelem svého vyléčení a neroznášeli případné nemoci mezi své kolegy a nadřízené, je zde patrná snaha zaměstnavatelů, poskytovat při tomto pracovním volnu zaměstnanci náhradu mzdy či platu, jejíž výše opět závisí výhradně na vůli samotného zaměstnavatele.¹³⁵

5.6. Vazba a výkon trestu

Vazba představuje institut orgánu činného v trestním řízení, kterým zajišťují obviněného, u kterého existuje důvodné podezření ze spáchání trestného činu, pro případy stanovené v trestním řádu. V případě, že je obviněným zaměstnanec a pokud byl tento vzat do vazby nebo nastoupí výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody, nastává situace, kdy zaměstnanec z důvodu na jeho straně nemůže plnit své základní povinnosti plynoucí mu z pracovní smlouvy, především není schopen vykonávat práci sjednanou v pracovní smlouvě.¹³⁶

Z výše uvedeného popisu vyplývá, že se jedná o překážku v práci na straně zaměstnance. Tato překážka v práci není výslovně uvedena v zákoníku práce, ale ze své podstaty ji lze považovat za jinou důležitou osobní překážku v práci v souladu s § 199 ZP.

O vzetí do vazby by měl zaměstnanec svého zaměstnavatele předem informovat, v souladu s § 206 odst. 1 ZP, dle kterého je zaměstnanec povinen včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna v případě, že je mu známo, že se nebude moci dostavit na své

¹³⁴ CHLÁDKOVÁ, Alena, Petr BUKOVJAN, Jaroslava KODROVÁ a František VLASÁK. *Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě ... 2.*, aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788073579746. 178 s.

¹³⁵ CHLÁDKOVÁ, Alena, Petr BUKOVJAN, Jaroslava KODROVÁ a František VLASÁK. *Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě ... 2.*, aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788073579746. 179 s.

¹³⁶ Právní prostor [online]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/ht-vliv-vazby-a-vykonu-trestu-odneti-svobody-na-pracovni-pomer>

pracoviště. Pakliže dojde k nepředvídatelné události, za jakou lze nepochybně považovat též vzetí do vazby, je zaměstnanec povinen ohlásit zaměstnavateli tuto překážku v práci a oznámit též předpokládanou dobu trvání této události, a to vše bez zbytečného odkladu poté, kdy se o této skutečnosti sám dozví. Zaměstnavatel je následně povinen zaměstnancovu nepřítomnost na pracovišti omluvit a to i v případě, že zaměstnanec oznámí důvod své nepřítomnosti dodatečně až poté, kdy ona překážka v práci na jeho straně skončila.¹³⁷ S ohledem na důvody, pro které není zaměstnanec schopen vykonávat svou práci, není zaměstnavatelovou povinností nahrazovat tomuto zaměstnanci mzdu či plat.¹³⁸

Trest odnětí svobody je jeden z druhů trestu, který může být pachateli uložen za spáchaný trestný čin.¹³⁹ Zaměstnanec v tomto případě rovněž nemůže vykonávat práci pro svého zaměstnavatele a jedná se tak opět o překážku v práci na straně zaměstnance stejně, jako je tomu v případě vazby. Zaměstnavatel je i v tomto případě povinen omluvit zaměstnancovu nepřítomnost po celou dobu, po kterou trvá výkon trestu odnětí svobody, pakliže nejde o případ definovaný v § 55 odst. 1 písm. a) ZP, tedy případy, kdy by zaměstnanec byl odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. A samozřejmě ani v tomto případě neexistuje povinnost hradit takovému zaměstnanci náhradu mzdy či platu, neboť se jedná o událost, která vznikla zaviněním na straně zaměstnance a povinnost spočívající v náhradě mzdy či platu by byla veřejnosti jistě vnímána jako nepřiměřená povinnost zaměstnavatele.

¹³⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009, „*Okolnost, že zaměstnanec uvědomí zaměstnavatele o důležité osobní překážce v práci a prokáže její existenci, včetně doby jejího trvání, až dodatečně po jejím skončení, však neznamená, že by zaměstnavatel již nebyl povinen nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu trvání překážky v práci dodatečně omluvit. Jestliže tedy zaměstnanec byl i dodatečně prokáže, že překážka v práci na jeho straně po rozhodnou dobu objektivně existovala, nemůže být jeho případná nepřítomnost v práci po dobu trvání prokázané překážky v práci hodnocena zaměstnavatelem jako neomluvená a nemůže představovat porušení pracovní kázně*“.

¹³⁸ CHLÁDKOVÁ, Alena, Petr BUKOVJAN, Jaroslava KODROVÁ a František VLASÁK. *Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě ... 2.*, aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788073579746. 181 s.

¹³⁹ Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, § 52 odst. 1 písm. a)

6. Právní následky skutečností bránících výkonu práce

Právní skutečnosti bránící výkonu práce mají mnoho důsledků, přičemž nejpodstatnějším z nich bývá pozastavení práv a povinností z pracovněprávního závazku, kdy z objektivních či subjektivních důvodů nemůže některá ze smluvních stran pracovněprávního závazku plnit povinnosti, k nimž se v rámci pracovní smlouvy zavázala.¹⁴⁰

Skutečnost, že zaměstnanec nemůže vykonávat svou práci či že zaměstnavatel není schopen práci svému zaměstnanci přidělovat, má vliv na různé instituty pracovního práva, na které se zaměříme v následující části této práce.

6.1. Odměňování zaměstnanců

Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.¹⁴¹ Z výše uvedeného vyplývá, že odměňování zaměstnanců patří mezi jeden z hlavních znaků pracovního práva. Forma odměny závisí na tom, v jaké sféře zaměstnávání se pohybujeme, přičemž rozlišujeme sféru podnikatelskou a nepodnikatelskou.¹⁴²

V oblasti podnikatelské sféry probíhá odměňování zaměstnanců prostřednictvím mzdy, která představuje peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.¹⁴³ Oproti tomu v oblasti nepodnikatelské sféry probíhá odměňování prostřednictvím platu.

Ze samotné podstaty institutu odměny s ohledem na dikci zákoníku práce, konkrétně pak jeho § 2, je patrné, že odměna náleží zaměstnanci za výkon práce. Z tohoto ustanovení jednoznačně vyplývá, že v případě, kdy zaměstnanec práci nevykonává, nemůže mít nárok na mzdu či plat.

Existují však případy, kdy má zaměstnanec v případě, že u něho nastane nějaká okolnost, která mu brání ve výkonu práce, nárok na náhradu mzdy či platu od svého zaměstnavatele, anebo má nárok na zabezpečení ze strany jiného subjektu, nežli je jeho zaměstnavatel. Tímto subjektem bývá zpravidla stát, který prostřednictvím svých orgánů plní funkci sociálního státu a zabezpečuje tak zaměstnance, jenž nemůže vykonávat svou práci z důvodu objektivních skutečností, formou dávek sociálního zabezpečení. Ovšem je třeba podotknout, že s ohledem na

¹⁴⁰ 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. 261 s.

¹⁴¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 2 odst. 2

¹⁴² 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. 235 s.

¹⁴³ Zákon č. 262(2006 Sb., zákoník práce, § 109 odst. 2

skutečnosti popsané v předchozích kapitolách této práce, existují i takové situace, kdy zaměstnanec není nikterak finančně zabezpečen a je mu poskytnuto pouze pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy či platu. Tyto situace však nastávají zpravidla tehdy, kdy zaměstnanec nevykonává svou práci pouze z důvodů ležících na jeho straně a s ohledem na důvody, pro něž svou práci nevykonává, by nebylo správné a účelné, aby mu náležela náhrada mzdy či platu od zaměstnavatele, pro kterého mohou mít skutečnosti, kdy se zaměstnanec náhle nedostaví do svého zaměstnání, také velice negativní následky.

6.2. Pracovní doba

Doba, po kterou zaměstnanec nemůže vykonávat svou práci z důvodu existence překážky v práci, se považuje za výkon práce. Výjimku z této situace představuje pracovní volno poskytnuté na žádost zaměstnance, pakliže bylo předem sjednáno, že dobu tohoto pracovního volna si zaměstnanec napracuje. Další skutečností, která se nepovažuje za výkon práce, je doba, po kterou byla přerušena práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy.¹⁴⁴

Specifickou situací vztahující se k pracovní době je pružné rozvržení pracovní doby. Podstatou pružného rozvržení pracovní doby je určení základní pracovní doby, v níž je zaměstnanec povinen být přítomen na svém pracovišti a vedle toho je též určení volitelné pracovní doby, v rámci které si zaměstnanec sám volí začátek a konec své pracovní doby, přičemž jedna směna nesmí být nikdy delší než 12 hodin.¹⁴⁵

Pružné rozvržení pracovní doby má vliv na existenci překážek v práci jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. V případě existence překážky v práci na straně zaměstnance se za výkon práce posuzují ty situace, které zasáhly do základní pracovní doby tohoto zaměstnance. Opět zde existuje výjimka, a sice doba dočasné pracovní neschopnosti, za kterou náleží zaměstnanci náhrada mzdy či platu. Tato doba se vždy posuzuje jako výkon práce bez dalšího.¹⁴⁶

V případě překážky v práci trvající po nezbytně nutnou dobu se považuje za výkon práce celá tato doba.¹⁴⁷

Pakliže se při pružném rozvržení pracovní doby objeví skutečnost bránící výkonu práce na straně zaměstnavatele, posuzuje se tato doba jako výkon práce, jestliže zasáhne do směny daného zaměstnance, a to v rozsahu průměrné délky směny.¹⁴⁸

¹⁴⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 348 odst. 1 písm. a)

¹⁴⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 85 odst. 1, odst. 2, odst. 3

¹⁴⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 97 odst. 1

¹⁴⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 97 odst. 2

¹⁴⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 97 odst. 3

6.3. Zkušební doba

Zkušební doba představuje institut, který subjektům pracovněprávního vztahu nabízí možnost, aby se vzájemně poznali a uvědomili si, zda jsou se sebou vzájemně spokojeni a chtějí pokračovat ve vzájemné spolupráci i po skončení dohodnuté zkušební doby či nikoli.

Zkušební doba u řadových zaměstnanců trvá zpravidla 3 měsíce, u vedoucího zaměstnance může být zkušební doba sjednána až na dobu 6 měsíců, nikoli však na dobu delší.

Sjednanou zkušební dobu nelze dodatečně prodlužovat s výjimkou doby, po kterou trvají celodenní překážky v práci na straně zaměstnance.¹⁴⁹ Je zde patrný záměr zákonodárce umožnit subjektům pracovněprávního vztahu se lépe poznat a dát subjektům možnost posoudit, zda je daná práce pro zaměstnance vhodná a z toho důvodu chce zaměstnanec na této pozici sjednanou práci vykonávat a samozřejmě balančně umožnit zaměstnavateli rozhodnout se, zda je s daným zaměstnancem na přidělené pozici spokojený a chce zaměstnanci dohodnutou práci dle pracovní smlouvy nadále přidělovat.

Navíc zde existuje ještě jedna drobná pojistka pro zaměstnance v případě, že se u něho vyskytne překážka v práci v podobě dočasné pracovní neschopnosti či karantény, a sice že zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr se svým zaměstnancem v době prvních 14 kalendářních dnů trvání této dočasné pracovní neschopnosti či karantény.¹⁵⁰

6.4. Dovolená

Dovolená patří mezi nejvýznamnější dobu odpočinku, jejímž účelem je zajistit dlouhodobější odpočinek zaměstnance ve snaze umožnit mu nabrat síly na další výkon práce. Právo na dovolenou představuje právo na pracovní volno s náhradou mzdy či platu.

Náš právní řád zná celkem 3 druhy dovolené, prvním z nich je dovolená za kalendářní rok, druhým je dovolená za odpracované dny a třetím typem je dodatková dovolená. Jednotlivé druhy dovolené se od sebe navzájem odlišují podmínkami, jež musí zaměstnanec splnit, aby mu na dovolenou vznikl nárok. Tyto podmínky jsou detailně popsány v zákoníku práce, konkrétně pak v části deváté, která se věnuje právě tomuto institutu a není cílem této práce se danými typy dovolené zabývat podrobněji.

Co je však potřeba zmínit s ohledem na institut dovolené je, že existují různé skutečnosti, které mohou dovolenou, resp. právo na dovolenou, ovlivňovat. Mezi tyto faktory lze řadit též překážky v práci. Překážky v práci ovlivňují dovolenou v tom smyslu, že v době, kdy u

¹⁴⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 35 odst. 4

¹⁵⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 66 odst. 1

zaměstnanec trvá překážka v práci na jeho straně, nelze tomuto zaměstnanci určit čerpání dovolené. Mezi tyto situace patří výkon vojenského cvičení nebo výkon služby v operačním nasazení, dočasná pracovní neschopnost nebo mateřská a rodičovská dovolená.¹⁵¹ U ostatních překážek v práci na straně zaměstnance může zaměstnavatel určit čerpání dovolené pouze na žádost tohoto zaměstnance.¹⁵² Smyslem tohoto institutu je patrný zákaz zaměstnavatele nařizovat svým zaměstnancům dovolenou pro případy, kdy jsou zaměstnavatelé povinni omluvit nepřítomnost svých zaměstnanců pro existující překážku v práci a tím zkrátit zaměstnancovu dovolenou do budoucna.

Jistým specifikem v této oblasti je žádost zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, případně též žádost zaměstnance o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je běžně zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Zaměstnavatel je vždy povinen takové žádosti vyhovět a v případě, že jsou splněny podmínky nároku na dovolenou dle právního předpisu, tak tuto dovolenou zaměstnankyni či zaměstnanci umožnit.¹⁵³

Dalším způsobem, kterým překážky v práci ovlivňují dovolenou je ten, že doba po kterou trvá důležitá překážka v práci na straně zaměstnance, se nepovažuje za výkon práce. Výjimkou z tohoto pravidla jsou překážky uvedené v prováděcím právním předpise, konkrétně v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., který nám stanoví, že doba po kterou existují překážky v práci v tomto nařízení taxativně vyjmenované, konkrétně pak čerpání mateřské dovolené, případně doba rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, doba poskytování dlouhodobé péče, doba ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti a doba péče o dítě mladší 10 let, se posuzuje jako výkon práce.¹⁵⁴

V případě, že u zaměstnance v průběhu čerpání dovolené nastane překážka v práci v podobě nástupu na vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení v ozbrojených silách, dočasná pracovní neschopnosti, dlouhodobé péče nebo ošetřování člena rodiny, dovolená se po dobu trvání těchto překážek v práci přerušuje. Pokud však zaměstnanec sám požádal svého

¹⁵¹ 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. 262 s.

¹⁵² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 217 odst. 4

¹⁵³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 217 odst. 5

¹⁵⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 216 odst. 2

zaměstnavatele o čerpání dovolené v průběhu překážky v práci v podobě ošetřování člena rodiny, poskytování dlouhodobé péče nebo výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení, výše uvedené neplatí a dovolená probíhá tak, jako by žádná z uvedených skutečností u zaměstnance nenastala.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že obligatorní přerušení dovolené nastává pouze v případě, že byl zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným. Dalšími případy, kdy dochází k obligatornímu přerušení dovolené je nástup zaměstnankyně na mateřskou a rodičovskou dovolenou a nástup zaměstnance na rodičovskou dovolenou.¹⁵⁵ V ostatních případech je vždy na vůli zaměstnance, zda se rozhodne pro čerpání dovolené tak, jak si jej sjednal se svým zaměstnavatelem, bez ohledu na existenci překážky v práci či zda se rozhodne pro přerušení dovolené po dobu, po kterou překážka v práci na jeho straně trvá.

6.5. Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být ukončen pouze čtyřmi způsoby, kterými jsou dohoda, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení ve zkušební době. I zde však existují určité specifické situace, kdy není v možnostech zaměstnavatele ukončit se zaměstnancem pracovní poměr. Tato doba, po kterou není možné rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr, se nazývá „*ochranná doba*“.

Za ochrannou dobu se v našem právním řádu považuje doba trvání dočasné pracovní neschopnosti, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li jako bezprostřední následek opilosti či zneužití návykových látek zaměstnancem, doba výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazením, doba, po kterou je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou, doba po kterou zaměstnankyně či zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou, doba poskytování dlouhodobé péče a doba ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti.¹⁵⁶

Zaměstnavatel není oprávněn po dobu trvání ochranné doby dát zaměstnanci výpověď a v případě, že byla výpověď zaměstnanci dána před tím, než počala ochranná doba běžet, přičemž by výpovědní doba měla uplynout během této ochranné doby, nezapočítává se ochranná doba do doby výpovědní a pracovní poměr skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne jinak.¹⁵⁷

¹⁵⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 219 odst. 1

¹⁵⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 53 odst. 1

¹⁵⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 53 odst. 2

Pakliže by zaměstnavatel nedodržel zákaz vyplývající z § 53 odst. 1 zákoníku práce a dal zaměstnanci výpověď v ochranné době, byla by taková výpověď považována za absolutně neplatnou a nevyvolávala by tak žádné právní následky.

Tak jako ve všech oblastech práva, existují i zde výjimky, na které se zákaz výpovědi v ochranné době nevztahuje. Tyto skutečnosti jsou uvedeny v § 54 ZP, který stanoví, že zákaz výpovědi se nevztahuje na případy, kdy je výpověď dána zaměstnanci pro organizační změny s výjimkou přemístění v mezích místa výkonu práce. Dále se zákaz výpovědi nepoužije v případě, pro který je možné okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem. Ovšem i zde existuje výjimka a to pro zaměstnankyni na mateřské dovolené, zaměstnance na rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. A v neposlední řadě je nutné podotknout, že zákaz výpovědi v ochranné době se nevztahuje na případy, kdy zaměstnanec poruší povinnosti vyplývající mu z právních předpisů vztahujících se k vykonané práci nebo v případě, kdy zaměstnanec poruší povinnosti stanovené v § 301a ZP zvláště hrubým způsobem. Co zákonodárce považuje za zvláště hrubý způsob porušení pracovní kázně, nám zákoník práce nedefinuje. Je tak nutno vycházet vždy z okolností konkrétního případu, zejména pak s přihlédnutím k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a důsledkům porušení pracovní kázně zaměstnancem. I zde však existují výjimky, kdy není možné ukončit pracovní poměr ani tehdy, pokud daný zaměstnanec porušil onu pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem. Tyto výjimky představují těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnanec či zaměstnankyně na rodičovské dovolené.¹⁵⁸

Z veškerých informací popsaných výše v této kapitole lze spatřovat snahu zákonodárce chránit zaměstnance pro případy, kdy tito nejsou z objektivních důvodů schopni vykonávat svou práci sjednanou v pracovní smlouvě, aby s těmito zaměstnanci nemohl být rozvázán pracovní poměr po dobu, kdy u nich taková skutečnost, která jim neumožňuje výkon práce, existuje. Zároveň je zde však patrný záměr zákonodárce, umožnit zaměstnavatelům rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který porušuje povinnosti vyplývající mu z právních předpisů nebo činí taková jednání, která jsou důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru.¹⁵⁹

Je nutné zdůraznit, že výše popsané se vztahuje pouze na výpověď ze strany zaměstnavatele, je tedy ponecháno na vůli stran, v případě, že obě strany chtějí ukončit pracovní poměr, aby tak učinily například prostřednictvím dohody o skončení pracovního poměru.

¹⁵⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 54

¹⁵⁹ 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. 199 s.

S ohledem na veškeré výše popsané skutečnosti je zřejmé, že i v této oblasti můžeme shledat zásadu ochrany slabší strany, kterou v pracovněprávním vztahu představuje zaměstnanec, jakožto jednu ze stěžejních zásad, která se prolíná celou oblastí soukromého práva. Zákodárce tak v právní úpravě stanovil limity a zákazy ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele po dobu trvání překážky v práci na straně zaměstnance, avšak rozvázání pracovního poměru z vůle zaměstnance ponechal v celém rozsahu na vůli a dohodě subjektů pracovněprávního vztahu a nikterak je neeliminoval.

Závěr

Tato práce si kladla za cíl osvětlit problematiku vztahující se k právním skutečnostem bránícím výkonu práce, jež představují významný institut pracovního práva, vzhledem k tomu, že jejich dopad je značný pro oba subjekty pracovněprávního vztahu, neboť v rámci těchto skutečností dochází k pozastavení výkonu práv a povinností, jež jsou obsahem každého pracovněprávního vztahu.

Cílem práce bylo též popsat jednotlivé druhy překážek v práci, přiblížit novinky, které se této oblasti pracovního práva týkají a v neposlední řadě popsat důsledky, které právní skutečnosti bránící výkonu práce mohou mít na nejvýznamnější oblasti pracovního práva.

Právní skutečnosti bránící výkonu práce jsou takové právem uznané skutečnosti, které znemožňují či alespoň částečně ztěžují plnění základních pracovněprávních povinností, ke kterým se jednotlivé strany pracovněprávního závazku zavázaly. Představují tak nežádoucí stav s ohledem na hospodářskou zátěž, kterou takové skutečnosti mohou mít nejen pro obě strany pracovněprávního vztahu, ale také pro stát, který mnohdy zastává funkci finančního zajišťovatele pro osoby, které nemohou vykonávat práci a nevzniká jim z důvodu ležících na jejich straně nárok na odměnu za výkon práce tak, jak by jim vznikl, kdyby právem uznaná skutečnost, jež danému člověku znemožňuje výkon práce, nenastala.

Existence překážky v práci představuje pro zaměstnance absolutní nemožnost nebo alespoň obtížnost výkonu práce, k níž se zaměstnanec zavázal v rámci pracovní smlouvy, čímž mnohdy dochází k situacím, kdy zaměstnanec nemá nárok na odměnu za výkon své práce, neboť tuto práci není schopen vykonávat a tak dochází k zabezpečení zaměstnanců jinými způsoby, mezi které můžeme zařadit například náhradu mzdy či platu nebo zabezpečení prostřednictvím dávek sociálního systému, což však představuje nepřiměřenou zátěž pro stát, jehož prostřednictvím jsou tito zaměstnanci zabezpečováni.

Pro zaměstnavatele představují překážky v práci rovněž velké problémy a to především v tom, že zaměstnavatel, jehož zaměstnanci nemohou vykonávat svou práci, ke které se zavázali v pracovní smlouvě, musí řešit organizační problémy tak, aby byl zaměstnavatel schopen plnit své zakázky a povinnosti, k nimž je povinen vůči svým klientům.

Právní úprava překážek v práci je obsažena v zákoníku práce, konkrétně pak v jeho části osmé, přičemž v posledních letech jsme měli možnost zaznamenat snahu zákonodárce, která měla vést k vylepšení a zjednodušení právní úpravy v oblasti pracovněprávních vztahů tak, aby byla úprava obsažená v našem právním řádu spravedlivá pro všechny subjekty vystupující v daných vztazích.

Je ovšem třeba podotknout, že přestože převážná část právní úpravy vztahující se k překážkám v práci je soustředěna do části osmé zákoníku práce, je možné shledat nejrůznější důsledky právních skutečností bránících výkonu práce napříč celým tímto právním předpisem. Jedná se o důsledky ve sféře dovolené, skončení pracovního poměru, zkušební doby a mnohých dalších institutů.

V platné právní úpravě lze shledat především záměr zákonodárce spočívající ve zvýšené ochraně rodiny. Tento záměr můžeme vidět především v oblasti ochrany těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnankyně či zaměstnance na rodičovské dovolené. Dále je třeba zdůraznit snahu zákonodárce spočívající v ochraně slabší strany, tedy zaměstnance, neboť oblast překážek v práci na straně zaměstnance je mnohem propracovanější a zahrnuje nejrůznější skutečnosti, které mohou v životě zaměstnance nastat. Zákonodárce však myslel ve své úpravě i na veřejný zájem, když do překážek v práci na straně zaměstnance zahrnul i překážky z důvodu obecného zájmu a tím umožnil zaměstnancům, kteří pracují v soukromém sektoru, vykonávat veřejné funkce, nebo plnit občanské povinnosti.

Ochranu zaměstnanců lze shledat i v úpravě překážek v práci na straně zaměstnavatele, byť právní předpis nezahrnuje taxativní výčet skutečností, které znemožňují zaměstnavatelům přidělovat práci svým zaměstnancům. Zákoník práce obsahuje alespoň podmínky, které musí zaměstnavatel splnit v případě, že není schopen dostát svým závazkům z pracovní smlouvy. Mezi tyto patří především náhrada mzdy nebo platu tak, jak je v tomto právním předpise uvedeno.

Co se týče novelizace, je třeba vyzdvihnout především jednu změnu, jejíž účinnost nastala v červenci 2019. Tato změna se týká zrušení karenční doby, která byla od svého zavedení v roce 2008 nepřetržitě projednáváním a diskutováním tématem. Karenční doba představovala institut vztahující se k dočasné pracovní neschopnosti, kdy během prvních třech dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanec nepobíral náhradu mzdy či platu. Přijatá novela nyní zakládá nárok zaměstnance na náhradu mzdy či platu v době dočasné pracovní neschopnosti od prvního dne trvání pracovní neschopnosti a nikoli až po uplynutí prvních třech dnů. Smyslem této úpravy je odstranění nepříznivých následků, které jsou spojovány s tím, že zaměstnanci mnohdy přechází své nemoci a šíří tak nákazu i mezi své kolegy, neboť nejsou nikterak zabezpečeni v prvních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti a v současné době existuje stále více lidí, pro něž i tři dny bez finančních prostředků mohou mít velmi fatální následky.

Z hlediska úpravy *de lege ferenda* se domnívám, že by bylo vhodné upravit samotnou koncepci náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, neboť v současné době dochází v této oblasti k prolínání soukromého a veřejného práva, kdy v období prvních 14 dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance je tento zabezpečován z finančních prostředků

svého zaměstnavatele a následně, pakliže dočasná pracovní neschopnost trvá po dobu delší, je zaměstnanec zabezpečován prostřednictvím dávek nemocenského pojištění. S ohledem na skutečnost, že v našem právním řádu existuje povinnost účastnit se nemocenského pojištění, bylo by z mého pohledu správnější a dovoluji si říci, že i spravedlivější, kdyby zaměstnanec, jenž se stane dočasně práce neschopným z důvodu nemoci, zabezpečoval od prvního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti stát prostřednictvím dávek nemocenské a nikoli zaměstnavatel, pro kterého může být mnohdy velice komplikované provozovat činnost v případě, že jeho zaměstnanec onemocní a tedy mu náhle chybí pracovní síla a navíc je povinen nahradit zaměstnanci mzdu či plat v období prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti. Tento můj návrh spočívající ve změně výplaty nemocenské je posílen rovněž další pochybností, kterou lze u tohoto institutu shledat. Jedná se o ustanovení týkající se provádění kontroly dočasně práce neschopného zaměstnance. Pakliže pracovní právo spadá do oblasti práva soukromého a s ohledem na subordinační teorii, která říká, že v soukromém právu si jsou strany navzájem rovny, nelze se uspokojit s úpravou zákonodárce, ve které umožňuje zaměstnavatelům provádět kontroly svých zaměstnanců v místě jejich bydliště. Toto lze nepochybně považovat za neoprávněný zásah do soukromí zaměstnance, který by v případě, že by bylo zavedeno navrhované vyplácení nemocenské z veřejných prostředků státu, vymizel a kontroly dočasně práce neschopného zaměstnance by prováděl veřejnoprávní orgán, konkrétně Česká správa sociálního zabezpečení, přičemž by mělo být zachováno právo zaměstnavatele, dávat tomuto orgánu podněty pro provedení požadované kontroly v případě, že se vyskytnou pochybnosti ohledně dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance.

Co se týče dále úpravy *de lege ferenda*, pak se domnívám, že by bylo vhodné upravit institut „*sickdays*“ prostřednictvím právního předpisu tak, aby každému zaměstnanci ze zákona náleželo právo na zdravotní volno v určitém rozsahu a to v případě, že jej stihne náhlá a krátkodobá nevolnost, pro kterou však není nezbytně nutné podrobit se lékařskému vyšetření, neboť je patrné, že nákaza poleví v období několika málo dní a zaměstnanec následně bude schopen se vrátit do pracovního procesu a plnit tak své pracovní úkoly. Smyslem tohoto institutu by mělo být poskytování pracovního volna zaměstnancům tak, aby tito nešířili nákazu mezi své kolegy a proto se domnívám, že by bylo vhodné upravit v zákoníku práce možnost čerpání pracovního volna pro tyto zaměstnance. Samozřejmě je nezbytně nutné určit maximální možnou dobu čerpání tohoto zdravotního volna, aby nedocházelo ke zneužívání tohoto institutu. Osobně bych nastolila možnost čerpání zdravotního volna ve výši deseti dnů za kalendářní rok s plnou náhradou mzdy či platu ve výši průměrného výdělku.

Další úvaha de lege ferenda směřuje do oblasti jiných důležitých osobních překážek v práci, konkrétně pak do oblasti týkající se vyšetření nebo ošetření zaměstnance. Zákonodárce v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ukládá zaměstnavateli povinnost spočívající v poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu v případě, že se zaměstnanec podrobí vyšetření nebo ošetření, pokud nebylo možné provést vyšetření nebo ošetření mimo pracovní dobu zaměstnance. Z mého pohledu je toto ustanovení pro zaměstnavatele opět velice nespravedlivé, neboť není v moci zaměstnavatele určit, z jakého důvodu je nezbytné, aby se zaměstnanec podrobil ošetření nebo vyšetření a v případě, že si zranění, pro které musí být ošetřen, přivodil vinou své nedbalosti, opilosti nebo z podobných důvodů, není správné, aby zaměstnavatel nesl povinnost spočívající v náhradě mzdy či platu. Z tohoto důvodu se domnívám, že by bylo vhodnější stanovit zaměstnavatelům zákonnou povinnost spočívající v poskytnutí pracovního volna zaměstnancům s náhradou mzdy či platu v případě, že zaměstnanec je povinen podrobit se lékařskému vyšetření či ošetření z důvodů vzniklých v souvislosti s plněním pracovních povinností a pakliže se nejedná o tento důvod, bylo by povinností zaměstnavatele pouze poskytnout zaměstnanci pracovní volno v nezbytném rozsahu, avšak bez nároku na náhradu mzdy či platu.

V neposlední řadě mezi úvahy de lege ferenda spadá úprava otcovské dovolené, která, byť by nepochybně mohla být zařazena mezi překážky v práci na straně zaměstnance, není v zákoníku práce nikterak upravena. Úprava otcovské tak, jak je obsažena v zákoně o nemocenském pojištění, by si jistě, s ohledem na smysl tohoto institutu a neustálé prosazování genderové rovnosti zasloužila zařadit mezi překážky v práci uvedené v zákoníku práce. Pro muže, který chce pečovat o své narozené dítě, nebo který převezme dítě do péče, by poté tento institut představoval jistotu, že s ním po dobu čerpání otcovské dovolené zaměstnavatel neukončí pracovní poměr a jsem přesvědčená, že v případě změny legislativy by jistě přibývalo otců, kteří by s péčí o dítě v rodině pomáhali, což je samotným smyslem a podstatou institutu otcovské dovolené.

Další návrh de lege ferenda směřuje do oblasti vzdělávání zaměstnanců. Domnívám se, že například v situacích, kdy zaměstnavatel není schopen přidělovat svým zaměstnancům práci z důvodů ležících na jeho straně a přesto je povinen hradit zaměstnancům náhradu mzdy či platu, mohl by tento zaměstnavatel požadovat po svých zaměstnancích nějaké protiplnění spočívající například v rekvalifikačních kurzech nebo jiné formě vzdělávání či profesním zdokonalování zaměstnanců, přičemž výběr tohoto vzdělávání by mohl být ponechán na vůli samotných zaměstnanců. Pro případ, kdy by zaměstnanec odmítl navrhovanou formu vzdělávání, nenáležela by mu náhrada mzdy či platu.

Můj poslední návrh de lege ferenda spočívá v možnosti homeworkingu v případě, že zaměstnanec ze zdravotních důvodů nemůže konat svou práci na místě sjednaném v pracovní smlouvě. Jednalo by se především o případy nařízené karantény nebo o dobu dočasné pracovní neschopnosti, kdy zaměstnanci nejsou schopni vykonávat práci pro svého zaměstnavatele na místě sjednaném v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce, avšak jejich zdravotní stav jim umožňuje výkon práce z prostředí domova. V takovém případě by zaměstnancům bylo umožněno výkon práce provádět a to za mzdu či plat ve stejné výši, jaká by mu náležela, kdyby docházel do svého zaměstnání plně v souladu s pracovní smlouvou.

Seznam použitých zkratk

LZPS	Listina základních práv a svobod
LZP EU	Listina základních práv Evropské unie
Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.	nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah důležitých osobních překážek v práci
ZNP	zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

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.

BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-193-9.

BUKOVJAN, Petr. *Zákoník práce s judikaturou: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: ASPI, 2008. Zákony s judikaturou. ISBN 978-807-3574-031.

GALVAS, Milan, Eva ČECH VALENTOVÁ, Pavla HRADEČNÁ, Klára HOLÍKOVÁ, Marie JELÍNKOVÁ, Martin ROZUMEK a Pavla ROZUMKOVÁ. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.

HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1. 1. 2019*. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1.

HŮRKA, Petr, Ondřej NOVÁK a Michal VRAJÍK. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky 2011 a 2012, reprezentativní výběr nejnovějších judikátů v oblasti pracovního práva včetně judikatury Soudního dvora EU, aplikace judikatury v praxi*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-785-0.

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

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3805-401.

CHLÁDKOVÁ, Alena, Petr BUKOVJAN, Jaroslava KODROVÁ a František VLASÁK. *Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*, 2., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788073579746.

JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-807-4785-184.

KOČIANOVÁ, Jitka a Jaromír ZRUTSKÝ. *Pracuje, pracuješ, pracujeme...* Praha: Wolters Kluwer, 2015. Otázky a odpovědi z praxe (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-813-0.

KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6.

KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0.

LACKO, Miloš. *Materská a rodičovská dovolenka: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Leges, 2016. Teoretik. ISBN 978-807-5021-915.

SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce.: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu, včetně změn účinných*. Olomouc: ANAG, 2006-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-5540-584.

SCHMIED, Zdeněk, Marta ŽENÍŠKOVÁ, Jaroslava KODROVÁ a František VLASÁK. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 2., upr. vyd. Olomouc: ANAG, 2009-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-859-8.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost : nové úplné znění*. Praha: Sondy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-45-3.

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-802-4734-712.

WAGNEROVÁ, Eliška, Vojtěch ŠIMÍČEK, Tomáš LANGÁŠEK, Ivo POSPÍŠIL a kol. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-750-6.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky [online]. MPSV: ©2019 [cit. 2019-03-29].

Dostupné

z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2019/02/2019_02_08_tz_nezamestnanost_leden_2019.

pdf

JANŠOVÁ Marie a Vít HORÁČEK. Pracovní poměr jako základní pracovněprávní vztah. *Epravo.cz* [online]. 16. 4. 2003 [cit. 2019-03-05]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-pomer-jako-zakladni-pracovnepravni-vztah-21593.html>

Studenti PF UK [online]. Ius Wiki; 2016. [cit. 2019-03-21] Dostupné z: <http://www.ius.wiki.eu/pracovni-pravo/pfuk/pracko/zkouska/skupina-i/otazka-12>

LIDOVKY.cz [online]. [cit-2019-03-21]. Dostupné z: https://www.lidovky.cz/byznys/moje-penize/prehledne-co-je-to-karencni-doba-podivejte-se-jak-se-mozna-zmeni-proplaceni-nemocenske.A181101_163112_moje-penize_pkk

Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR [online]. [cit. 2019-06-25]. Dostupné z: <https://www.uzis.cz/katalog/zdravotnicka-statistika/ukoncene-pripady-pracovni-neschopnosti-pro-nemoc-uraz>

Právní linka [online]. [cit. 2019-03-25]. Dostupné z: <https://www.pravnilinka.cz/podminky-naroku-na-osetrovne>

VALENTOVÁ Klára. Práce z domova – výhody a nevýhody, plánované změny. *Právní prostor* [online]. 28.07.2017 [cit. 2019-03-29]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prace-z-domova-vyhody-a-nevyhody-planovane-zmeny>

ŠKUBAL Jaroslav a Daniel VEJSADA. Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 2. díl. *Epravo.cz* [online]. 9. 1. 2017 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/poznamky-k-pripravovane-koncepcni-novele-zakoniku-prace-2-dil-104664.html>

Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, 2013-, tisk č. 903/0. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0> 65

MAMRILLA Filip. Konto pracovní doby v praxi. *Epravo.cz* [online]. 24. 2. 2017 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/konto-pracovni-doby-v-praxi-105273.html>

DOUŠOVÁ Jana. Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti. *Právní prostor* [online]. 11. 12. 2015 [cit. 2019-04-02]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prispevek-v-dobe-castecne-nezamestnanosti>

LANGOVÁ Martina. Novela zákona o zaměstnanosti – kurzarbeit. *Právní prostor* [online]. 23. 10. 2015 [cit. 2019-04-02]. Dostupné z <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni->

pravo/novela-zakona-o-zamestnanosti-kurzarbeit

FETTER W. Richard. Nárok na neplacené volno. *Epravo.cz* [online]. 10. 10. 2017 [cit. 2019-04-06]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/narok-na-neplacene-volno-106449.html>

IDNES.cz: S čím je třeba počítat, když potřebujete získat neplacené volno [online]. [cit. 2019-04-09]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/financni-radce/neplacene-volno-a-nutne-dovody.A170119_090201_viteze_sov

EURO.cz: Na co je třeba myslet, když chcete jako zaměstnanec čerpat neplacené volno [online]. [cit. 2019-04-09]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/neplacene-volno-narok-podminky-cerpani-zamestnanec-pojisteni-1438651>

3. Seznam použitých právních předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

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

Zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování

Zákon č. 148/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky ze dne 16. 12. 1992

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

4. Seznam použité judikatury

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

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4275/2009 ze dne 3. 11. 2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 977/2011 ze dne 14. 6. 2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3573/2012 ze dne 8. 1. 2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 32 Cdo 2484/2012 ze dne 10. 12. 2013.

Abstrakt

Cílem práce je zanalyzovat právní úpravu právních skutečností bránících výkonu práce v České republice s rozбором konkrétních překážek v práci na straně zaměstnance i na straně zaměstnavatele a důsledků, které překážky v práci mají na ostatní podstatné instituty pracovního práva.

Diplomová práce obsahuje šest základních kapitol, přičemž první kapitola je věnována definici pracovněprávních vztahů a jednotlivých pojmů, které jsou stěžejní nejen pro tuto práci, ale také pro celé odvětví pracovního práva. Druhá kapitola obsahuje rozbor jednotlivých druhů právních skutečností bránících výkonu práce. Třetí kapitola je zaměřena na právní skutečnosti bránící výkonu práce na straně zaměstnance, přičemž tyto skutečnosti jsou rozděleny do třech skupin. První skupinou jsou důležité osobní překážky uvedené v § 191 zákoníku práce, druhou skupinou jsou jiné důležité překážky v práci, které jsou taxativně vyjmenovány v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. a třetí skupinu tvoří překážky v práci z důvodu obecného zájmu. Čtvrtá kapitola je věnována právním skutečnostem bránícím výkonu práce na straně zaměstnavatele. Tato kapitola obsahuje 5 částí, přičemž každá z nich se zabývá konkrétní skutečností na straně zaměstnavatele, jenž je uvedena v zákoníku práce. Tématem páté kapitoly jsou právní skutečnosti bránící výkonu práce neupravené v zákoníku práce, přičemž tato kapitola se skládá z šesti částí, přičemž první z nich představuje pojetí otcovské dovolené v českém právním řádu, druhá z nich je věnována problematice stávky, třetí část se věnuje problematice výluky, čtvrtá část popisuje režim neplaceného volna, pátá část nás seznamuje s institutem nazývaným jako sick days, neboli zdravotní volno a šestá část této kapitoly má přesah do práva trestního, neboť jejím tématem je vazba a výkonu trestu v případě zaměstnanců. Poslední kapitola uvádí právní následky, které překážky v práci mají na podstatné instituty pracovního práva, kterými jsou odměňování, pracovní doba, zkušební doba, dovolená a skončení pracovního poměru.

Klíčová slova:

právní skutečnosti, zaměstnanec, zaměstnavatel

Legal facts limiting work performance

Abstract

The aim of the final thesis is to analyse legislation of legal facts limiting work performance in Czech republic with analysis of particular legal facts limiting work performance on the side of employees and as well on the side of employers and consequences that legal facts have on another important institutes of the Labour Law.

The final thesis contains six main chapters whereas the first chapter is dedicated to definition of the employment relations and individuals terms that are fundamental not only for this thesis but also for the whole Labour Law's sector. The second chapter contains analysis of the individual kinds of the legal facts limiting performance. The third chapter is focused on the legal facts limiting work performance on the side of the employee, whereas these facts are divided into three groups. The first group contains important personal obstacles to work which are named in the Labour Code, particularly in the paragraph 191, the second group contains another important obstacles to work which are exhaustively listed by the Government Ordinance No. 590/2006 and the third group is formed by the obstacles to work reasoned by the public interest. Legal facts limiting work performance on the side of the employer are presented in the fourth chapter. This chapter was made up by five parts whereas each of the part is focused on the individual legal fact on the side of the employer that is listed in the Labour Code. Legal facts limiting work performance that are not modified in the Labour Code are the theme of the fifth chapter whereas this chapter contains six parts where the first one present the paternity leave in the Czech law, the second one is given to the issue of the strike, the third one contains the issue of lockout, the fourth one describe the system of unpaid leave, the fifth part is focused on the institute of the sickdays and the sixth one overlaps to the criminal law because the theme of this chapter is detention and the enforcement in the case of employees. The last chapter presents legal conclusions that legal facts limiting work performance has on the important parts of the Labour Law like the remuneration, working hours, trial period, holiday and the termination of the employment.

Key words:

legal facts, employee, employer