

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Kristýna Vomáčková

Skutečnosti omezující výkon práce

Diplomová práce

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

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : květen 2017

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

V Praze dne 10.05.2017

Kristýna Vomáčková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala doc. JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D. za odborné rady, čas a vstřícnost, které mi poskytl v rámci konzultací a při zpracování této diplomové práce.

Obsah

Úvod	1
1 Obecné vymezení překážek v práci	3
1.1 Pracovněprávní vztah a jeho účastníci.....	3
1.2 Pojem překážek v práci.....	6
1.3 Právní důsledky překážek v práci.....	8
1.3.1 Stabilita pracovního poměru.....	10
1.3.2 Vliv překážek v práci na zkušební dobu a dovolenou.....	11
1.4 Členění překážek v práci.....	15
2 Překážky v práci na straně zaměstnance	17
2.1 Obecná charakteristika překážek v práci na straně zaměstnance.....	17
2.2 Členění překážek v práci na straně zaměstnance.....	18
2.3 Důležité osobní překážky v práci.....	20
2.4 Důležité osobní překážky v práci dle § 191 ZP.....	21
2.4.1 Dočasná pracovní neschopnost.....	22
2.4.2 Karanténa.....	32
2.4.3 Mateřská a rodičovská dovolená.....	35
2.4.4 Mateřská dovolená.....	35
2.4.5 Rodičovská dovolená.....	42
2.4.6 Ošetřování člena domácnosti.....	45
2.5 Jiné důležité osobní překážky v práci.....	50
2.5.1 Překážky v práci dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb.	50
2.5.2 Důležité osobní překážky v práci poskytované zaměstnavatelem fakultativně .	54
2.6 Překážky na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu.....	56
3 Překážky v práci na straně zaměstnavatele	60
3.1 Obecná charakteristika překážek v práci na straně zaměstnavatele.....	60
3.2 Prostoj.....	62
3.3 Přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.....	63
3.4 Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele.....	65
3.5 Částečná nezaměstnanost.....	67
3.6 Pracovní cesta.....	68
Závěr	70

Seznam použité literatury a pramenů	74
Seznam zkratk.....	82
Shrnutí.....	83
Summary	84

Úvod

Tato práce si klade za cíl podrobněji se zaměřit na oblast skutečností omezujících výkon práce jako na významnou součást pracovního práva, potažmo práva sociálního zabezpečení, která s sebou nese podstatné dopady na sociální sféru obyvatelstva. Účelem je tedy systematicky popsat právní úpravu skutečností omezujících výkon práce v českém právním řádu a následně se věnovat jednotlivým institutům podrobněji tak, aby bylo možno nejen zhodnotit platnou právní úpravu skutečností omezujících výkon práce, ale i nabídnout možnosti dalšího vývoje legislativy v této oblasti.

Skutečnosti omezující výkon práce jsou velmi různorodého charakteru. Současný zákoník práce používá v souvislosti s jejich úpravou obsahově v podstatě totožné označení, a totiž pojem překážky v práci, přičemž právě takto je nazvána i část osmá zákoníku práce, která tuto problematiku upravuje. Dále je tedy respektováno pojetí, že skutečnosti omezující výkon práce a překážky v práci představují synonyma, byť snad skutečnosti omezující výkon práce jsou obsahově o něco širším pojmem.¹

Z hlediska systematiky je práce rozdělena do tří stěžejních kapitol, z nichž první má za úkol obecné vymezení překážek v práci a jejich důsledků v pracovněprávním vztahu, druhá část je pak věnována překážkám v práci na straně zaměstnance a v třetí části práce následně dochází k posuzování stávající úpravy překážek v práci na straně zaměstnavatele.

Tato diplomová práce se snaží pojmout oblast skutečností omezujících výkon práce v celé šíři, nicméně ne každé překážce v práci je dán stejný prostor, což logicky plyne z jejich významu a četnosti, s kterou se vyskytují. Zatímco tedy například překážka v práci na straně zaměstnance z důvodu doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření představuje omezení výkonu práce obvykle pouze v rozmezí několika hodin, tedy nikterak zásadní zásah do plnění pracovního závazku, u dalších překážek v práci na straně zaměstnance z důvodu významných sociálních událostí jako rodičovství či dlouhodobá nemoc se jedná o podstatně citelnější modifikaci pracovněprávním vztahu.

¹ Lze sem řadit i právní skutečnosti, které jsou obsahově překážkám v práci poměrně blízké, např. dovolenou či přestávku v práci na jídlo a oddech dle § 88 zákoníku práce. K tomu blíže PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 258. ISBN 978-80-7400-283-0.

Právní úprava skutečností omezujících výkon práce musí tedy reflektovat jejich rozmanitý ráz, což se odráží jednak v samotném výběru překážek v práci, které jsou v českém právním řádu vůbec upraveny, jednak v typu právních následků, které jednotlivé překážky v práci způsobují. Jedná se zde především o rozsah volna, nastupujícího v případě existence dané skutečnosti omezující výkon práce, a dále o eventuální náhradu za ztrátu na výdělků, mající za úkol saturovat po jistou dobu nastalý výpadek příjmu.

Všechny skutečnosti omezující výkon práce však mají (přes různorodý důvod svého vzniku i následnou odlišnou povahu během svého trvání) podobné důsledky, spočívající v relativní nemožnosti dostát svému pracovnímu závazku. Mohli bychom hovořit o určité dovolené či tolerované nemožnosti plnit smluvený pracovní závazek, což by bez konkrétní zákonné úpravy nebylo možné, respektive nekonání práce by se mohlo jevit jako protiprávní. Z tohoto důvodu je nezbytné existenci překážek v práci v právu presumovat a určitým způsobem povolovat tak, aby na základě překážky v práci nedošlo k ukončení pracovněprávního vztahu, což by pro zaměstnance ve svém důsledku znamenalo definitivní ztrátu příjmu.

Lze tvrdit, že skutečnosti omezující výkon práce představují zcela neopominutelnou část pracovního práva a jsou zásadní pro výkon práce, kterou v konečném důsledku omezují či znemožňují. Je také třeba zdůraznit, že výčet překážek v práci dle zákoníku práce není z hlediska možných překážek v práci vyčerpávající, už vzhledem k dynamičnosti vývoje problematiky, a není vyloučeno, že bude nadále doplňován či měněn. Současná úprava je důsledkem společenského a legislativního konsensu v této oblasti a snaží se o nalezení rovnováhy mezi sociálními potřebami zaměstnanců na jedné straně a finanční únosností pro zaměstnavatele i společnost a jí vytvořené fondy na straně druhé.

1 Obecné vymezení překážek v práci

1.1 Pracovněprávní vztah a jeho účastníci

Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dochází ke vzniku závazkového právního vztahu, na jehož základě je práce vykonávána. Pracovněprávní vztahy vymezuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“ či „ZP“) hned na počátku v souvislosti s předmětem právní úpravy, kdy dle § 1 ZP pracovněprávními vztahy jsou právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (rovněž jsou pracovněprávními vztahy také vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce).

Pracovněprávní vztah je tedy určen zejména existencí závislé práce². Závislou práci definuje zákoník práce v § 2 jako práci, vykonávanou ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance.³ Tyto vztahy nadřízenosti a podřízenosti jsou limitujícím faktorem při určování, které vztahy ještě můžeme klasifikovat jako související se závislou prací, a tedy současně jako vztahy pracovněprávní. Aby se skutečně jednalo o vztah nadřízenosti, je nutné, aby zaměstnanec práci konal jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, na jeho náklady i odpovědnost, což odráží obojakost postavení zaměstnavatele, který sice určuje, jakým způsobem a v jakém rozsahu bude práce provedena, ale zároveň nese veškerá rizika, související s danou činností. Musí se také jednat o přímý výkon práce, kdy zaměstnanec pracuje osobně v pracovní době a na dohodnutém pracovišti. Za tuto práci pak zaměstnanci náleží od zaměstnavatele mzda, plat či odměna za práci (dále jen „mzda či plat“). Tím je naplněna zásada

² Závislá práce z pohledu občanskoprávních vztahů viz PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014, s. 12-13. ISBN 978-80-7380-507-4.

³ Navrhovaná úprava definice závislé práce viz BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*. 2011, č. 17, s. 605-616. ISSN 1210-6410.

úplatnosti vykonávané práce, obsažená v čl. 28 Listiny základních práva a svobod⁴, vyjadřující skutečnost, že za výkon práce v pracovněprávním vztahu vždy přísluší odměna.⁵

Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanci na jedné straně a zaměstnavatelé na straně druhé. Za zaměstnance se tak podle § 6 ZP pokládají pouze fyzické osoby, které se zavázaly k výkonu závislé práce. Zaměstnavatele zákoník práce definuje v § 7 naopak jako osobu (fyzickou i právnickou), pro kterou se zaměstnanec k výkonu práce zavázal.

Mezi těmito dvěma subjekty dochází ke vzniku pracovního závazku, pro který platí obecná charakteristika všech závazkových právních vztahů zakotvená v § 1721 občanského zákoníku⁶, totiž že „*Ze závazku má věřitel vůči dlužníku právo na určité plnění jako na pohledávku a dlužník má povinnost toto právo splněním dluhu uspokojit*“⁷. Obsahem pracovního závazku tak jsou práva a jim odpovídající povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele vůči sobě navzájem, přičemž konkrétní právo a jemu odpovídající povinnost vždy vytváří na sobě závislou dvojici⁸. Zaměstnavatel pak především očekává, že dojde k plnění pracovních úkolů zaměstnancem dle jeho pokynů, naopak zaměstnanec vykonává přidělovanou práci zejména proto, aby se finančně zajistil prostřednictvím dohodnuté mzdy či platu, na který mu vznikl nárok⁹.

Z podstaty pracovního závazku pro zaměstnavatele plyne tedy základní povinnost přidělovat zaměstnanci práci za stanovených podmínek a také povinnost vytvářet všechny předpoklady pro řádný výkon práce zaměstnancem. Za prováděnou práci musí zaměstnavatel zaměstnanci zaplatit. Zaměstnanec je povinen smlouvenou pracovní činnost osobně vykonávat tak, jak bylo sjednáno, a na základě pokynů zaměstnavatele.

⁴ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (dále také „Listina“).

Právo na mzdu obsahují také mezinárodní normy např. Evropská sociální charta, publikována pod č. 14/2000 Sb. m. s., Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, publikován pod č. 120/1976 Sb. či úmluvy MOP.

⁵ GALVAS, Milan. In GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 22. ISBN 978-80-7380-243-1.

⁶ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“ či „OZ“)

⁷ § 1721 OZ

⁸ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 74 – 75. ISBN 978-80-7400-283-0.

⁹ Tzv. alimentární funkce mzdy, blíže k tomu např. HRABCOVÁ, Dana. *Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2000, s. 18-19. ISBN 80-210-2277-9.

Je třeba uvést, že zákoník práce staví na koncepci celkové ochrany zaměstnance v postavení slabší strany.¹⁰ Toto nerovné postavení zaměstnance je dáno mnoha faktory včetně ekonomické nerovnováhy mezi ním a zaměstnavatelem, což se projevuje i v určité sociální závislosti zaměstnance na zaměstnavateli, kdy je zaměstnanec ekonomicky odkázán na příjem ze zaměstnání. Pracovní právo tak od počátku vznikalo jako soubor právních norem, minimalizujících riziko zneužití pracovní síly prostřednictvím stanovení základních standardů pracovních podmínek zaměstnance a jeho odměňování a v neposlední řadě i prostřednictvím ochrany stability vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.¹¹ Z tohoto důvodu pracovní právní předpisy kogentně stanovují pro zaměstnavatele mnohá omezení či povinnosti, které mají přispět ke stabilitě pracovního závazku.

Dochází tak ovšem k vychýlení rovnováhy vzájemných práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele¹², čímž se deformuje tradiční závazkový právní vztah. Některá kogentní ustanovení právního předpisu pak mohou vést k různorodým snahám o obcházení zákona¹³, či naopak k utlumení podnikatelské aktivity^{14,15}. Silný ochránářský akcent zákoníku práce se projevuje i v úpravě překážek v práci, která je poměrně rozsáhlá a k zaměstnanci velkorysá vzhledem k množství situací, během nichž mu vzniká právo na pracovní volno. Naopak pro zaměstnavatele znamenají překážky v práci vysoké a ve většině případů nepředvídatelné náklady. Je proto třeba pečlivě zvažovat, zda současná podoba zákoníku práce a (v souladu s tématem této práce) podoba ustanovení týkajících se překážek v práci je ještě ekonomicky prospěšná, či by měla být částečně ponechána fakultativní dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, cestou např. zaměstnaneckých benefitů.

¹⁰ GALVAS, Milan. In GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 24. ISBN 978-80-7380-243-1.

¹¹ GREGOROVÁ, Zdeňka. In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 43 – 44. ISBN 978-80-210-8021-8.

¹² Proklamované politické cíle, týkající se rozvoje podmínek svobodného podnikání viz Programové prohlášení vlády ČR. *Vláda ČR* [online]. 2014 [cit. 2017-04-02]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/dulezite-dokumenty/programove-prohlaseni-vlady-cr-115911/>

¹³ Zejména pomocí tzv. švarcsystému, tedy závislé práce, konané mimo základní pracovní právní vztah.

¹⁴ Existence vlastních zaměstnanců může představovat poměrně velké podnikatelské riziko pro malé či střední podnikatele, především s ohledem na zákonem omezené výpovědní důvody či možnost vzniku dlouhodobější překážky v práci spojené s náhradou mzdy.

¹⁵ Blíže k tomu např. PICHRT, Jan. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná? *Právní rozhledy*. 2009, č. 16, s. 586. ISSN 1210-6410.

1.2 Pojem překážek v práci

Nemůže-li zaměstnanec konat práci, neboť nastaly takové skutečnosti, které výkon práce po nějaký časový úsek omezují či činí nemožným, jedná se o tzv. překážky v práci.

Jak bylo uvedeno výše, mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem existuje platný právní závazek, z něhož pro obě smluvní strany plynou konkrétní práva a povinnosti, tedy především zaměstnavatelova povinnost přidělovat práci a korelativní povinnost zaměstnance práci vykonávat. Mohou však vznikat různorodé situace, kdy z nějakých příčin na straně zaměstnance nebo naopak na straně zaměstnavatele nebude plnění pracovního závazku možné, a dojde tak k přerušení výkonu práce.¹⁶ Jinak řečeno, překážky v práci představují právní skutečnosti, jejichž základem je právem uznaná dočasná nemožnost, resp. obtížnost plnění pracovních povinností. Na základě toho pak dochází k dočasné suspenzi některých práv a povinností z pracovněprávního vztahu.¹⁷

V případě překážek v práci se jedná skutečně pouze o dočasné a většinou krátkodobé pozastavení pracovního závazku, které nevede ke skončení pracovněprávního vztahu tak, jako by tomu bylo u trvalé či dlouhodobé nemožnosti plnění pracovněprávních povinností. Tato vlastnost překážek v práci vyplývá ze zmíněného zvláštního charakteru pracovního práva, které je svými částečně veřejnoprávními prvky orientováno k ochraně zaměstnance. Vzhledem k tomu, že obtížnost plnění pracovních úkolů může být dána mnoha příčinami, z nichž některé zaměstnanec není s to jakkoli ovlivnit, a vzhledem k ekonomické závislosti zaměstnance na své mzdě či platu, je třeba nemožnost plnění pracovních povinností řešit v některých případech primárně jen dočasným pozastavením pracovního závazku. Tomu do jisté míry ustupuje i právní jistota účastníků pracovněprávního vztahu¹⁸.

Naproti tomu je vyloučeno, aby se zaměstnanec během trvajících překážek v práci nechal na základě svého rozhodnutí zastoupit, ať už jiným zaměstnancem či např. členem rodiny, a to s ohledem na požadavek osobního výkonu práce zaměstnancem jako na jeden ze základních

¹⁶ HRABCOVÁ, Dana. In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 540. ISBN 978-80-210-8021-8.

¹⁷ ŠIMEČKOVÁ, Eva. In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 287. ISBN 978-80-7380-540-1.

¹⁸ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 257 – 258. ISBN 978-80-7400-283-0.

znaků závislé práce.¹⁹ Přestože se objevují názory požadující v toto směru určitou korekci právní úpravy tak, aby bylo možné se smluvně odchýlit a umožnit tak zastupování zaměstnance během jeho indispozice²⁰, představoval by takový postup citelný zásah do vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který je stále do určité míry postaven na osobní bázi a postupně získávané důvěře, což by pro eventuální zástup při vykonávání pracovních úkolů nemohlo platit.

Skutečnosti omezující výkon práce mohou nastat na straně zaměstnance, ale i na straně zaměstnavatele, z důvodů závislých na vůli účastníka pracovněprávního vztahu či z důvodů objektivních, které zaměstnanec či zaměstnavatel ovlivňovat nemohou. Má-li konkrétní překážka v práci vzbuzovat právem předpokládané následky, je nicméně nutné, aby jako taková byla právním předpisem upravena. Není však vyloučeno, že výčet překážek v práci na straně zaměstnance bude případně rozšířen o další skutečnosti omezující výkon práce, a to prostřednictvím kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu či dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V posledně uvedeném případě je možné, aby bylo ujednáno napracování zameškané pracovní doby. Významným rozdílem mezi těmito překážkami v práci, smluvenými nad zákonný standard, je dobrovolnost v rozsahu jejich ujednání ze strany zaměstnavatele, který je jinak povinen poskytovat volno a eventuální náhradu mzdy pouze v případě překážek v práci upravených právním předpisem.

Nastane-li některá skutečnost omezující výkon práce, má zaměstnanec nárok na pracovní volno ve vymezeném rozsahu a za určitých okolností i na náhradu mzdy či jiné hmotné zabezpečení. S některými překážkami v práci dlouhodobějšího trvání se vedle toho pojí také specifická ochrana před výpovědí danou zaměstnavatelem.

¹⁹ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013, s. 153 - 154. ISBN 978-80-87146-72-9.

²⁰ BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 50. ISBN 978-80-7380-193-9.

1.3 Právní důsledky překážek v práci

Překážka v práci je právní skutečností, a jako taková vyvolává zákonem předpokládané právní následky.²¹ Příмым a prvořadým důsledkem nastalé překážky v práci je nekonání sjednané práce zaměstnancem, kdy má zaměstnavatel povinnost omluvit zaměstnancovu nepřítomnost v práci.²² Dochází tak k určitému pozastavení práv a povinností plynoucích z pracovní smlouvy, kdy zaměstnanec po vymezenou dobu trvání překážky v práci nemusí být v pracovní době přítomen na pracovišti či jiném dohodnutém místě a logicky chybí také povinnost plnit pracovní pokyny svého zaměstnavatele²³. Dočasně tedy odpadá vlastní předmět pracovněprávního vztahu, kterým je závislá práce. Jak bylo uvedeno výše, jedná se o zásadní zásah do vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, je tedy důležité přesné vymezení případů, kdy má zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnanci na základě překážky v práci pracovní volno.

Dle § 348 zákoníku práce se doba, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, považuje za výkon práce (s výjimkou přerušení práce způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy²⁴ a také pracovního volna, bylo-li sjednáno jeho napracování). Toto

²¹ HRABCOVÁ, Dana. In GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 193. ISBN 978-80-7380-243-1.

²² KOKEŠOVÁ, Marilla. *Základy pracovního práva s příklady a vzory*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2013, s. 117. ISBN 978-809-0524-781.

²³ Zaměstnanec není po dobu překážky v práci povinen vykonávat sjednanou práci a není rozhodné, zda např. během dočasné pracovní povinnosti nebyl upoután na lůžko a objektivně by tak mohl plnit pracovní povinnosti. Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne ze dne 14. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 977/2011. Dostupné z: <http://www.nsoud.cz>

²⁴ Vynětí doby přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy je poněkud nekonzistentní vzhledem k tomu, že ostatní překážky v práci na straně zaměstnavatele se za výkon práce dle § 348 zákoníku práce považují. Určitým východiskem by mohlo být ustanovení § 41 zákoníku práce týkající se převedení na jinou práci. V případě živelní události totiž může zaměstnavatel zaměstnance převést na jinou práci i bez zaměstnancova souhlasu, zatímco v případě prostoje a přerušení práce způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy je tohoto souhlasu zapotřebí. To by odůvodňovalo stanovení fikce výkonu práce dle § 348 pro případ přerušení práce z důvodu živelní události oproti vynětí doby přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy z této fikce (za situace, kdy by zaměstnanec o své vůli odmítl převedení na jinou práci, by se již doba, kdy by díky této překážce v práci nepracoval, nepovažovala za výkon práce). Není však důvod, aby v tomto ohledu zákon rozlišoval mezi nepříznivými povětrnostními vlivy a prostojem, kde se rovněž vyžaduje zaměstnancův souhlas při převedení na jinou práci.

ustanovení má význam především pro posuzování odpracované stanovené týdenní pracovní doby.²⁵

Za vykonanou práci zaměstnanci přísluší mzda či plat²⁶. Logicky pak, nepracuje-li zaměstnanec pro skutečnost omezující výkon práce, zaměstnavatel povinnost mu vyplatit mzdu či plat nemá. Vzhledem k výrazné ekonomické závislosti zaměstnanců na příjmu ze zaměstnání však v mnoha případech dochází k zabezpečení zaměstnanců i během trvání překážky v práci, forma a rozsah tohoto hmotného zabezpečení se však značně liší v závislosti na konkrétní překážce v práci. Zaměstnanci takto může vzniknout nárok na náhradu mzdy či platu od zaměstnavatele (může být však zabezpečen i jiným subjektem, pro kterého je uvolněn, např. v případě pracovního volna souvisejícího s brannou povinností dle § 204 odst. 3 ZP, kdy náhradu mzdy či platu hradí příslušný vojenský správní úřad) či má zaměstnanec nárok na dávku sociálního zabezpečení.

Náhradu mzdy pak lze z hlediska jejích vlastností obecně popsat jako finanční plnění bez odpovídajícího výkonu, spočívajícího v odvedené práci; náklady na výplatu náhrady mzdy nese zaměstnavatel ze svých zdrojů. Vystupuje zde určité hospodářské riziko, které ulpívá na zaměstnavateli v rámci jakési zákonem předepsané sociální odpovědnosti²⁷, a projevuje se takto silný veřejnoprávní akcent pracovněprávních předpisů, spočívající v ochraně zaměstnance a jeho specifického postavení. Prostřednictvím institutu náhrady mzdy dochází k oddělení přímých mezd za odpracovanou dobu (což vyhovuje koncepci, na které je úprava náhrady mzdy či platu v zákoníku práce postavena, totiž že mzda je plnění za vykonanou práci, nikoli plnění přímo poskytované pouze na podkladě samotného smluvního závazku) a náhrady odměny za práci, kterou by zaměstnanec vykonal, pokud by mu v tom nezabránila překážka v práci²⁸.

Náhrada mzdy či platu má zjevné opodstatnění v případě překážek v práci na straně zaměstnavatele, kde plní do určité míry funkci sankce zaměstnavateli. Zároveň zde náhrada mzdy zabezpečuje zaměstnance v těch případech nemožnosti výkonu práce, jež nemohli

²⁵ HAVLÍK, Antonín. Překážky v práci dle nové právní úpravy. *Práce a mzda* [online]. 2007, č. 5 [cit. 2017-04-27]. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d2074v2817-prekazky-v-praci-dle-nove-pravni-upravy/?search_query=%24issue%3D3133&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1

²⁶ § 109 odst. 1 zákoníku práce

²⁷ HRABCOVÁ, Dana. In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 543. ISBN 978-80-210-8021-8.

²⁸ HRABCOVÁ, Dana. K uvažovaným změnám právní úpravy odměňování práce. *Pracovní právo 2009: Pracovní doba – teorie a praxe* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2009 [cit. 2017-03-28]. ISBN 978-80-210-5095-2. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2009/files/hrabcova.html>

předvídat, ani za ně neodpovídají. Ovšem náhrada mzdy vyplácená zaměstnavatelem za trvání překážky v práci na straně zaměstnance představuje pro zaměstnavatele duplicitní břemeno, kdy je třeba nahradit chybějící pracovní sílu a současně vynaložit finanční prostředky na náhradu mzdy či platu. Vystává tak otázka, zda současná právní úprava ještě je k zaměstnavateli spravedlivá, či již představuje nadměrnou zátěž, na které by měl participovat rovněž zaměstnanec svou odpovědností prostřednictvím nějaké formy pojištění, popř. prostřednictvím zvýšených odvodů na sociální zabezpečení.

1.3.1 Stabilita pracovního poměru

Nelze opominout celkový dopad překážek v práci na stabilitu pracovního poměru. Právní úprava poskytuje zaměstnanci ochranu před výpovědí danou zaměstnavatelem po dobu trvání některých překážek v práci, jejichž výčet v souvislosti s úpravou této tzv. ochranné doby podává § 53 zákoníku práce (jedná se např. o dočasnou pracovní neschopnost, výkon veřejné funkce, mateřskou dovolenou aj.). Ochrana však není absolutní a z důvodů dle § 54 zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď i během existence těchto překážek v práci.²⁹

Pokud byla výpověď zaměstnanci dána ještě před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává³⁰. Takto například pokud by se zaměstnanec stal před koncem výpovědní doby dočasně pracovní neschopným, měl by nadále nárok na finanční zabezpečení prostřednictvím náhrady mzdy či nemocenského, přestože, nedošlo-li by ke vzniku ochranné doby, jeho pracovní poměr by již uplynutím výpovědní doby skončil.

Stabilita pracovního poměru má být zajištěna i prostřednictvím povinnosti zaměstnavatele, upravené v § 47 zákoníku práce, zařadit na původní práci a pracoviště zaměstnance, který nastoupil zpět do práce po skončení mateřské dovolené (či rodičovské dovolené v rozsahu mateřské dovolené³¹), dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény,

²⁹ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 259-261. ISBN 978-80-7400-283-0.

³⁰ § 53 odst. 2 zákoníku práce

³¹ V souvislosti s tím je třeba zmínit připravovanou rozsáhlou novelu zákoníku práce, která mj. rozšiřuje výčet překážek v práci, po jejichž skončení má zaměstnavatel povinnost zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště, o rodičovskou dovolenou. Viz Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník

výkonu veřejné funkce, činnosti pro odborovou organizaci či po skončení vojenského cvičení. V případě ostatních zde nevyjmenovaných překážek v práci takovou povinnost zaměstnavatel nemá a zaměstnance zařadí tak, jak odpovídá pracovní smlouvě, nemusí se tedy jednat přímo o jeho konkrétní původní práci, kterou před překážkou v práci zaměstnanec vykonával, je-li nová práce v souladu s uzavřenou pracovní smlouvou. Vlastní důsledky tohoto ustanovení ovšem v praxi budou spíše bez významu, protože pohybuje-li se zaměstnavatel stále v rámci pracovní smlouvy, nic mu nebrání zařadit zaměstnance po skončení překážky v práci na jeho původní práci a vzápětí jej přearadit na práci jinou ev. jiné pracoviště.³²

Jen logické je potom ustanovení zákoníku práce, kdy dle § 44 jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci z důvodu existence překážky v práci, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy, jakmile odpadnou důvody, pro které k převedení došlo.

Vliv překážek v práci na stabilitu pracovního poměru lze chápat i v obecné rovině. U zaměstnanců, kteří ve větší míře nevykonávají práci z důvodů překážek v práci, je možné předpokládat, že se jejich častou absencí oslabí důvěra mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Byť tedy překážky v práci představují nárok zaměstnance na pracovní volno ze zákona, nemusí jejich skutečné využití přispět ke stabilním vztahům na pracovišti, což se může projevit ve výsledné fluktuaci zaměstnanců.

1.3.2 Vliv překážek v práci na zkušební dobu a dovolenou

Překážky v práci mají vliv i na další oblasti pracovněprávního vztahu. Na základě § 35 odst. 4 zákoníku práce se sjednaná zkušební doba prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci. Je tak respektován účel zkušební doby, spočívající ve vzájemném poznávání se

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>

³² Třeba dodat, že zvláště během dlouhodobých překážek v práci je zaměstnavatel postaven před nutnost řešit dočasnou nepřítomnost zaměstnanců kupříkladu přijetím nového zaměstnance. Takové řešení ovšem může vést po návratu původního zaměstnance k situaci, kdy jediná pracovní pozice bude obsazena dvěma osobami. Více k tomu viz Ladislav Smejkal. Dočasná náhrada za zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené. *Práce a mzda* [online]. 2009, č. 2 [cit. 2017-03-09]. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4633v6615-docasna-nahrada-za-zamestnance-na-materske-nebo-rodicovske/?search_query=%24issue%3D3I72&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1

zaměstnanec a zaměstnavatele³³, což překážky v práci, během nichž zaměstnanec práci nevykonává, znemožňují. V souvislosti se zkušební dobou se také objevuje jedno specifikum spojené pouze s dočasnou pracovní neschopností, kdy dle § 66 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel ve zkušební době nemůže zrušit pracovní poměr během prvních 14 dnů pracovní neschopnosti, tedy v období, kdy dočasně práce neschopného zaměstnance zabezpečuje náhradou mzdy právě zaměstnavatel.

Podrobně jsou pak zákoníkem práce upraveny situace, které by bylo možno popsat jako souběh překážek v práci s dovolenou zaměstnance. Oba tyto instituty mají stejný základ v podobě zaměstnancovy absence v práci, ovšem je tomu tak z odlišných důvodů. Zatímco u překážek v práci je brána na zřetel určitá nevyhnutelnost životních situací, které zapříčiní, že zaměstnanec nemůže dočasně vykonávat svou práci, v případě dovolené představuje její hlavní cíl odpočinek zaměstnance po vykonané práci³⁴. Proto si překážky v práci a dovolená svou povahou odporují.

Pro dobu čerpání dovolené platí dle § 217 zákoníku práce, že ji určuje zaměstnavatel, přičemž je povinen přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance. Zaměstnavatel však nesmí určit čerpání dovolené na dobu některých překážek v práci. Těmi jsou dočasná pracovní neschopnost, mateřská a rodičovská dovolená a rovněž vojenské cvičení. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené, ale pouze na žádost zaměstnance. Zákonodárce se tímto způsobem snaží předcházet případným snahám zaměstnavatele řešit překážky v práci (které pro něj znamenají dočasné snížení pracovní výkonnosti, popř. další finanční náklady, vynaložené na mzdu či plat pracovníků eventuálně přijatých dočasně namísto uvolněného zaměstnance) tak, že na dobu jejich trvání určí zaměstnanci povinnost vyčerpat dovolenou. Zároveň je zaměstnanci dána možnost požádat zaměstnavatele, aby mu určil čerpání dovolené na dobu zde nevyjmenovaných překážek v práci, čehož by zaměstnanec mohl využít zejména v případě překážek v práci, za které nepřisluší náhrada mzdy ani jiné alternativní zabezpečení.

Situaci, kdy překážka v práci vznikne až v průběhu trvání dovolené, řeší § 219 odst. 1 zákoníku práce, ale opět pouze ve vztahu k některým z překážek v práci. Dochází tak k přerušení dovolené zaměstnance z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, mateřské

³³ VLK, Václav. Zkušební doba známá i neznámá. *Epravo.cz* [online]. 2017 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zkusebni-doba-znama-i-neznama-105348.html>

³⁴ Vláda. *Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, č. 262/2006 Dz.* Dostupné z: www.beck-online.cz

a rodičovské dovolené, ošetřování nemocného člena rodiny či z důvodu vojenského cvičení. V případě jiných skutečností omezujících výkon práce, ať už by se jednalo např. o jiné důležité osobní překážky v práci stanovené nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (dále jen „nařízení vlády č. 590/2006 Sb.“) či některou z překážek v práci z důvodu obecného zájmu, by dovolená pokračovala dále ve svém původně určeném rozsahu. K přerušení dovolené by také nedošlo za předpokladu, že zaměstnavatel určil čerpání dovolené na žádost zaměstnance na dobu ošetřování člena rodiny nebo na dobu vojenského cvičení.

V případě vojenského cvičení si zákoník práce protirečí. Zatímco v § 217 odst. 4 je uvedeno, že zaměstnavatel nikdy nemůže určit čerpání dovolené na dobu výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení, § 219 odst. 1 říká, že dovolená se nepřerušuje, určili-li zaměstnavatel čerpání dovolené na žádost zaměstnance na dobu výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení. Takové určení doby dovolené je ale vyloučeno právě na základě zákazu obsaženého v § 217 zákoníku práce. V tomto ohledu je tedy nasnadě doporučit změnu zákoníku práce.

Zákoník práce se snaží také v případě mateřské dovolené a rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, usnadnit zaměstnancům, s ohledem na celkovou všestrannou náročnost těchto překážek v práci, jejich nástup do zaměstnání. Na základě § 217 odst. 5 zákoníku práce je tak zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti zaměstnance o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení těchto uvedených dvou překážek v práci. Pro zaměstnance je výhodnější před nástupem rodičovské dovolené žádat zaměstnavatele o čerpání dovolené bezprostředně po skončení mateřské dovolené vzhledem k tomu, že jim následně nemůže být dovolená krácena.³⁵

Pro účely dovolené platí speciální úprava doby, která se považuje za výkon práce. Dle § 216 odst. 2 zákoníku práce se tak nepovažují za výkon práce všechny důležité osobní překážky v práci, ale pouze mateřská dovolená³⁶, doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a důležité osobní překážky v práci uvedené v prováděcím právním předpisu, kterým je nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Neuplatní se tak obecně platná fikce, uvedená v § 348 odst. 1 zákoníku práce, že doba, kdy zaměstnanec

³⁵ CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. *Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. s. 72 ISBN 978-80-7357-974-6.

³⁶ Totéž platí pro rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

nepracuje pro překážky v práci, se za výkon práce považuje. Důvodem je snaha, aby zaměstnanci vznikl nárok na dovolenou v délce odpovídající skutečné době, kterou v práci strávil, právě s ohledem na účel dovolené relaxovat po vykonané práci³⁷. V souvislosti s tím pak dochází ke krácení dovolené podle § 223 zákoníku práce³⁸. Koncepti následného krácení dovolené na základě omluvené nepřítomnosti zaměstnance mění v současnosti projednávaná novela zákoníku práce.³⁹

Ve stručnosti lze ovšem podotknout, že úprava dovolené v návaznosti na úpravu překážek v práci se jeví jako zbytečně komplikovaná a nejednotná. Překážky v práci trvalejšího charakteru jsou v této oblasti správně preferovány před jinými překážkami v práci, nicméně bylo by na místě jejich výčet sjednotit ve všech ustanoveních, která se jich dotýkají. Vedle toho by výhledově přicházel v úvahu i jistý posun směrem k možnosti ujednání zaměstnance a zaměstnavatele o čerpání dovolené i na dobu těch překážek v práci, u nichž je to nyní zákonem vyloučeno, čímž by došlo k širšímu respektování vůle účastníků pracovněprávního vztahu.

³⁷ K odlišnému uchopení této problematiky Soudním dvorem viz VRAJÍK, Michal. In 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, s. 229-230. ISBN 978-80-7263-785-0.

³⁸ § 223 odst. 1 zákoníku práce: „*Nepracoval-li zaměstnanec, který splnil podmínku stanovenou v § 212 odst. 1, v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, zaměstnavatel krátí dovolenou za prvních 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu. Dovolenou vyčerpanou podle § 217 odst. 5 před nástupem rodičovské dovolené není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit.*“

³⁹ REDAKCE. Vláda předložila k legislativnímu projednání rozsáhlou novelu zákoníku práce. *Právní rozhledy*. C. H. Beck, 2016, č. 18, s. I. ISSN 1210-6410.

1.4 Členění překážek v práci

Zákoník práce přináší určité schematické členění překážek v práci, které rozděluje do dvou základních kategorií podle subjektu pracovněprávního vztahu, na jehož straně skutečnost omezující výkon práce vznikla. Rozlišují se tak překážky v práci na straně zaměstnance a překážky v práci na straně zaměstnavatele.

Překážky v práci na straně zaměstnance pak bylo dále třeba, vzhledem k jejich rozmanitosti, rozčlenit do dalších podskupin, pro které jsou společné vždy určité charakteristické znaky a následně i podobná právní úprava.

Na základě zájmu, který je skrze zákonná ustanovení týkající se konkrétní překážky v práci chráněn, se vydělují na jedné straně tzv. důležité osobní překážky v práci. Pro tuto skupinu je typické, že se týkají přímo osoby zaměstnance a pro něj významných sociálních událostí, jakými jsou mateřství, změny zdravotního stavu apod. Zákoník práce rozděluje důležité osobní překážky v práci na ty, které jsou vyjmenovány v § 191 zákoníku práce, a tzv. jiné důležité osobní překážky v práci, upravené v § 199, přičemž gros jejich úpravy spočívá v nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Naproti tomu překážky v práci z důvodu obecného zájmu chrání do určité míry i celospolečenské zájmy na vykonání nějaké činnosti zaměstnancem. Jedná se o velice různorodou skupinu překážek v práci, do které zákoník práce řadí výkon veřejné funkce, výkon občanské povinnosti, jiné úkony v obecném zájmu, pracovní volno související s brannou povinností a překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia. Zákoník práce však vychází ze zásady, že tyto činnosti by zaměstnanec měl vykonávat především mimo pracovní dobu ve svém volném čase, teprve nelze-li tak učinit, jsou tyto úkony považovány za překážku v práci.⁴⁰

Rovněž překážky v práci na straně zaměstnavatele jsou dále tříděny, a to na prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele.

V úvahu přicházejí ovšem i jiná možná členění skutečností omezujících výkon práce, než jaké podává zákoník práce. Takto můžeme vymezovat překážky v práci jako placené či neplacené na základě toho, zda je během nich zaměstnanec nějakým způsobem hmotně zabezpečován, popřípadě dále, který subjekt má povinnost zaměstnanci toto hmotné

⁴⁰ HRABCOVÁ, Dana. In GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 200. ISBN 978-80-7380-243-1.

zabezpečení poskytovat. Jiným možným dělením by bylo rozlišení překážek v práci na legální a nelegální podle toho, zda jsou právními předpisy povoleny či nikoli⁴¹. Překážky v práci bychom ovšem mohli klasifikovat podle mnoha jiných kritérií, např. podle délky jejich trvání, toho, zda je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci volno (či má jen tuto možnost), či podle způsobu jejich úpravy, tedy zda byly zakotveny právním předpisem či např. prostřednictvím kolektivní smlouvy.⁴²

⁴¹ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 258. ISBN 978-80-7400-283-0.

⁴² Pro úplnost je třeba uvést, že zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě obsahuje úpravu překážek ve službě na straně státního zaměstnance a překážky ve službě na straně služebního úřadu; zákoník práce se zde aplikuje na principu delegace. Institut tzv. překážek ve službě upravuje rovněž zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů či zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

2 Překážky v práci na straně zaměstnance

2.1 Obecná charakteristika překážek v práci na straně zaměstnance

Spočívá-li příčina toho, že zaměstnanec nemůže konat práci podle pracovní smlouvy, na straně zaměstnance, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance. Její vznik je dán kolizí mezi povinnostmi zaměstnance konat práci a nějakou jinou skutečností či povinností, která zaměstnanci ve výkonu práce brání, přičemž tato jiná skutečnost musí být uznána právním předpisem či zaměstnavatelem.⁴³ Naproti tomu neomluvená absence zaměstnance povahu překážky v práci nemá a zaměstnavatel zde neposkytuje pracovní volno, zaměstnanec se tak dopouští porušení pracovní kázně⁴⁴, kdy může v nejzazším případě následovat sankce rozvázání pracovního poměru.⁴⁵

Hlavním cílem právní úpravy překážek v práci na straně zaměstnance je ochrana zaměstnance před skončením jeho pracovního poměru (ev. právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti), vyskytnou-li se takové okolnosti, že je zaměstnanci dočasně znemožněno plnit svůj pracovní závazek.

S ohledem na určitou zátěž, kterou pro zaměstnavatele překážky v práci znamenají, však zákoník práce upravuje v § 206 odst. 1 informační povinnost zaměstnance. Dojde-li tedy ke vzniku překážky v práci, musí o tom zaměstnanec bezodkladně zaměstnavatele uvědomit, a pakliže by překážka v práci byla zaměstnanci známa předem, musí zaměstnavatele požádat o poskytnutí pracovního volna, týkajícího se této překážky v práci. Rovněž je pak na základě § 206 odst. 2 zákoníku práce zaměstnanec povinen překážku v práci a dobu jejího trvání zaměstnavateli prokázat, a to způsobem, který určí zaměstnavatel. Zaměstnavatel je také oprávněn, mimo případy, kdy důvodnost překážek v práci posuzuje zpravidla ošetřující lékař,

⁴³ ŠIMEČKOVÁ, Eva. In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 291. ISBN 978-80-7380-540-1.

⁴⁴ Zaměstnavatel je v důsledku neomluvené absence oprávněn zejména nevyplatit zaměstnanci mzdu, krátit mu dovolenou, požadovat náhradu za uhrazené pojistné na všeobecné zdravotní pojištění či požadovat náhradu škody. K tomu více viz BAŤHOVÁ, Lucie. Sankce za neomluvenou absenci. *Právní prostor* [online]. 5. 1. 2017 [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/sankce-za-neomluvenou-absenci>

⁴⁵ CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. *Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích*. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 124. ISBN 978-80-7357-974-6.

zjišťovat, zda překážka v práci skutečně nastala a zda nastala za podmínek, které zákon, vnitřní předpis či smlouva vyžadují.⁴⁶

Okruh těchto překážek v práci, ale i jejich podstatné znaky jako délka nárokovaného volna, hmotné zabezpečení, popřípadě další podmínky stanoví v první řadě právní předpisy (zejména pokud mluvíme o těch, pro zaměstnance nejdůležitějších, překážkách v práci, které tvoří určitý povinný základ), další překážky v práci však mohou být upraveny rovněž kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem zaměstnavatele, ale i dohodou zaměstnance a zaměstnavatele.⁴⁷ Lze se tak odchýlit od zákona v zájmu individuálních potřeb zaměstnanců a zaměstnavatelů s tím, že na základě § 4a odst. 1 zákoníku práce nesmí být odchylná úprava práv a povinností nižší nebo vyšší než stanoví tento zákon či kolektivní smlouva jako nejméně či nejvýše přípustné.⁴⁸

2.2 Členění překážek v práci na straně zaměstnance

Jak bylo uvedeno výše, úprava překážek v práci na straně zaměstnance v zákoníku práce je koncipována následujícím způsobem:

- důležité osobní překážky v práci, vymezené v § 191 – 199 zákoníku práce. Přestože tuto skupinu zákoník práce dále explicitně nerozděluje, lze tyto překážky v práci ještě členit na dvě větve:

- důležité osobní překážky, upravené v § 191 – 198 zákoníku práce, jejichž kompletní výčet podává § 191
- jiné důležité osobní překážky, upravené v § 199 zákoníku práce, přičemž do této skupiny patří překážky v práci upravené nařízením vlády č. 590/2006 Sb. a také fakultativní překážky v práci, založené kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem či dohodou zaměstnance a zaměstnavatele

- překážky v práci z důvodu obecného zájmu, vymezené v § 200 – 205 zákoníku práce. Právní předpis tyto překážky v práci ještě člení na následující podskupiny:

⁴⁶ HRABCOVÁ, Dana. In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 543 s. ISBN 978-80-210-8021-8.

⁴⁷ ŠIMEČKOVÁ, Eva. In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 291. ISBN 978-80-7380-540-1.

⁴⁸ HLOUŠKOVÁ, Pavla. In HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce*. Olomouc: ANAG, 2013, s. 136. ISBN 978-80-7263-805-5.

- výkon veřejné funkce (§ 201 zákoníku práce)
- výkon občanské povinnosti (§ 202 zákoníku práce)
- jiné úkony v obecném zájmu (§ 203 zákoníku práce)
- pracovní volno související s brannou povinností (§ 204 zákoníku práce)
- překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia (§ 205 zákoníku práce)

2.3 Důležité osobní překážky v práci

Důležité osobní překážky v práci jsou kategorií skutečností omezujících výkon práce, které, jak už jejich název napovídá, úzce souvisí s vlastní osobou zaměstnance, zejména vycházejí z potřeby zaměstnance pečovat o své zdraví či o zdraví rodinných příslušníků či souvisejí s různorodými sociálními událostmi v zaměstnancově životě.

Ze systematiky zákoníku práce plyne, že první skupinou důležitých osobních překážek v práci jsou ty, které výslovně uvádí zákoník práce v § 191, tedy dočasná pracovní neschopnost, karanténa, mateřská dovolená, rodičovská dovolená, doba ošetřování dítěte mladšího deseti let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění, doba péče o dítě mladší deseti let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítěte jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

Tyto překážky lze označit jako nejpodstatnější, neboť zachycují časté a důležité události v životě zaměstnance. S ohledem na obligatorní povahu těchto překážek v práci je pak nutné *de lege ferenda* pečlivě zvažovat, které skutečnosti omezující výkon práce do této skupiny zařazovat a které již ponechat na vůli účastníků právního vztahu. Především by to platilo pro případy ošetřování člena rodiny zaměstnance (vzhledem k variabilitě možných situací, kdy může tato překážka v práci nastat, a zároveň vzhledem k jejich nepředvídatelnému charakteru); ty by bylo možno zařadit pod smluvený „nadstandard“ překážek v práci, zaváděný dobrovolně pouze u ekonomicky silnějších zaměstnavatelů.

Druhou skupinou důležitých osobních překážek pak představují tzv. jiné důležité osobní překážky v práci, které upravuje § 199 zákoníku práce. Jedná se o, poněkud zjednodušeně řečeno, zbytkovou kategorii, kterou tvoří všechny důležité osobní překážky v práci, které nevyjmenovává § 191 zákoníku práce. Jejich část, vymezená nařízením vlády č. 590/2006 Sb., je pro zaměstnavatele z hlediska povinnosti poskytnout zaměstnanci volno a případnou náhradu mzdy povinná, ve zbývající části jsou fakultativní a odvislé od dohody zaměstnance a zaměstnavatele.

2.4 Důležité osobní překážky v práci dle § 191 ZP

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci, nastanou-li skutečnosti dané taxativním výčtem dle § 191 zákoníku práce. Jedná se o případy dočasné pracovní neschopnosti, karantény, mateřské dovolené, rodičovské dovolené a ošetřování člena domácnosti.

Z uvedeného plyne, že je zaměstnavatelovou povinností strpět absenci zaměstnance v práci, dojde-li ke vzniku některé z důležitých osobních překážek v práci. Tato povinnost omluvit nepřítomnost zaměstnance ovšem vzniká pouze za předpokladu důsledného prokázání existence těchto překážek v práci zaměstnancem⁴⁹, a to obvykle týmiž doklady, které zaměstnanec předkládá při uplatňování nároku na dávky nemocenského pojištění⁵⁰. Postačí však skutečně jen toto prokázání překážky v práci, zaměstnanec o poskytnutí pracovního volna nemusí dále žádným způsobem žádat⁵¹. Je tomu tak proto, že zaměstnavatel není oprávněn zkoumat existenci důvodů překážky v práci, neboť o její důvodnosti rozhoduje lékař či zdravotnické zařízení⁵².

Zaměstnanci za dobu trvání těchto překážek v práci nepřislouží náhrada mzdy od zaměstnavatele, s výjimkou náhrady mzdy nebo platu v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Zabezpečen je však zaměstnanec prostřednictvím dávek nemocenského pojištění a státní sociální podpory dle právních předpisů z oblasti sociálního zabezpečení⁵³.

V § 191 zákoníku práce je obsažen výčet důležitých osobních překážek v práci, následující ustanovení pak specifikují podmínky nároku na pracovní volno (případně nároku na

⁴⁹ K tomu viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009. Dostupné z: <http://www.nsoud.cz>

⁵⁰ SCHMIED, Zdeněk. In ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k l. 1. 2016*. Olomouc: ANAG, 2016, s. 321. ISBN 978-80-7263-992-2.

⁵¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2015, s. 377. ISBN 978-80-7478-955-7.

⁵² HRABCOVÁ, Dana. In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 545. ISBN 978-80-210-8021-8.

⁵³ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 264. ISBN 978-80-7400-283-0.

náhradu mzdy u dočasné pracovní neschopnosti a nařízené karantény) pro jednotlivé zde uvedené překážky v práci.

2.4.1 Dočasná pracovní neschopnost

Zákoník práce sice zavádí povinnost zaměstnavatele omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti, nicméně vlastní pojem dočasné pracovní neschopnosti neupravuje. Odkazuje pouze na zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen „zákon o nemocenském pojištění“ či „ZNP“). Zde je pak v § 55 odst. 1 dočasná pracovní neschopnost vymezena jako stav, který pojištěnci neumožňuje vykonávat jeho zaměstnání pro poruchu zdraví, případně jiné zákonné důvody. Existenci dočasné pracovní neschopnosti dle § 57 zákona o nemocenském pojištění posuzuje ošetřující lékař, který také rozhoduje o jejím vzniku, nejčastěji na základě vyšetření zaměstnance.

Vzhledem k tomu, že veškeré podmínky dočasné pracovní neschopnosti upravuje právě zákon o nemocenském pojištění, soustředí se zákoník práce v § 192 až 194 pouze na aspekt náhrady mzdy.

Během trvání dočasné pracovní neschopnosti je zaměstnanec zabezpečen nejprve prostřednictvím náhrady mzdy od zaměstnavatele a posléze dávkami nemocenského pojištění. Náhrada mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným, v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, přičemž podle § 57 ZNP dočasná pracovní neschopnost začíná dnem, v němž ji ošetřující lékař zjistil, pokud není stanoveno jinak⁵⁴. Náhrada mzdy nebo platu se poskytuje pouze za pracovní dny zaměstnance a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat nebo mzda nekrátí. Ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti a nadále v jednotlivých dnech

⁵⁴ V § 57 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění je uvedeno, že „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“.

dočasné pracovní neschopnosti, kdy je zaměstnanci poskytována náhrada mzdy, musí zaměstnanec splňovat podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění. Trvá-li dočasná pracovní neschopnost déle než 14 kalendářních dní, má zaměstnanec podle § 23 zákona o nemocenském pojištění nárok na nemocenské jako na dávku nemocenského pojištění. Finanční zabezpečení zaměstnance proto tímto okamžikem přechází ze zaměstnavatele na stát.

Povinnost zabezpečit své zaměstnance v období prvních 14 kalendářních dní pracovní neschopnosti vznikla zaměstnavateli dnem 1. 1. 2009, tedy dnem nabytí účinnosti zákona o nemocenském pojištění. Účelem zavedení této spoluúčasti zaměstnavatele na zabezpečení zaměstnance bylo omezit dosavadní případy zneužívání dávek nemocenského pojištění⁵⁵ (a to i ze strany zaměstnavatelů, kteří se prostřednictvím záměrného „posílání“ zaměstnanců na pracovní neschopnost mohli snažit překlenout období ekonomických potíží⁵⁶) a také vést zaměstnavatele k důslednější kontrole důvodů vzniku pracovní neschopnosti a přijetí opatření na pracovišti, kterými by se pracovní neschopnosti předcházelo.⁵⁷

Praktický dopad na zaměstnavatele se však projevuje zejména v ekonomické rovině, neboť možnosti zaměstnavatelů zkvalitnit pracovní prostředí jsou omezené a mimo to část pracovních neschopností zaměstnanců bude způsobena vnějšími vlivy s pracovištěm nesouvisejícími.

Časový úsek dvou týdnů, který zákonodárce stanovil pro poskytování náhrady mzdy z prostředků zaměstnavatele je navíc poměrně rozsáhlý, takže v případě některých krátkodobějších onemocnění, kdy pracovní neschopnost skončí v rámci tohoto období, bude zabezpečovat zaměstnance po celou dobu pracovní neschopnosti pouze zaměstnavatel. Lze mít za to, že s ohledem na poměrně vysokou výši náhrady mzdy, představuje pro zaměstnavatele povinnost vyplácet zaměstnanci náhradu mzdy v prvních čtrnácti dnech pracovní neschopnosti značné finanční břemeno. Řešením by mohlo být zkrácení příslušného období kupříkladu na polovinu tj. jeden týden trvání dočasné pracovní neschopnosti, či spíše, jak již bylo výše

⁵⁵ SCHMIED, Zdeněk. In SCHMIED, Zdeněk a František VLASÁK. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. Olomouc: ANAG, 2014, s. 70. ISBN 978-80-7263-859-8.

⁵⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. In TOMEŠ, Igor a kol. *Sociální právo České republiky*. 2. přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 99. ISBN 978-80-7478-941-0.

⁵⁷ Vláda. *Důvodová zpráva k zákonu č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění*, č. 187/2006 Dz. Dostupné z www.beck-online.cz

zmíněno, částečné přenesení odpovědnosti za své finanční jistoty přímo na zaměstnance cestou pojištění.

Jako poněkud nadbytečné se jeví výslovné zdůraznění zákonodárce, že doba, po kterou přísluší náhrada mzdy, je omezena délkou podpůrčí doby pro výplatu nemocenského. Tato podpůrčí doba trvá na základě § 26 ZNP nejdéle 380 kalendářních dnů ode dne vzniku dočasné pracovní neschopnosti a započítávají se do ní doby všech předchozích dočasných pracovních neschopností, pokud spadají do období 380 kalendářních dnů před vznikem dočasné pracovní neschopnosti⁵⁸. Vzhledem k nepoměru mezi délkou trvání podpůrčí doby a obdobím, po které vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy, je spíše nepravděpodobné, že by k vyčerpání této doby došlo a zároveň měl vzniknout zaměstnanci nárok na náhradu mzdy. Zaměstnavatel si nicméně může tuto skutečnost ověřit u příslušné okresní správy sociálního zabezpečení.⁵⁹

Nelze však směřovat podpůrčí dobu určenou pro výplatu nemocenského a dobu, po kterou má zaměstnanec nárok na pracovní volno z důvodu dočasné pracovní neschopnosti. Zákon nestanoví maximální rozsah trvání dočasné pracovní neschopnosti⁶⁰ a je tak možné, aby dočasná pracovní neschopnost trvala dále i poté, co uplyne 380 kalendářních dnů jako nejvýše přípustná délka podpůrčí doby. Po tuto dobu by již zaměstnanec neměl nárok ani na náhradu mzdy od zaměstnavatele, ani na nemocenské jako dávku nemocenského pojištění, a v úvahu by tedy přicházela pouze jiná forma zabezpečení ze systému sociálního zabezpečení, především invalidní důchod vyplácený zaměstnanci.

Vzhledem k charakteru překážek v práci, jejichž definujícím znakem je mimo jiné dočasnost, resp. časová omezenost tak, aby se zaměstnanec mohl po určité době vrátit ke své původní práci, aniž by zanikl dosavadní pracovní závazek, je nutné, aby i dočasná pracovní neschopnost byla skutečně pouze dočasná. Z tohoto důvodu, měl-li by trvat nevyhovující zdravotní stav zaměstnance delší dobu a bez konkrétních možností výhledového uzdravení, bylo by vhodné, aby došlo k modifikaci pracovního závazku, či přímo k jeho zrušení. V opačném případě by totiž vznikl nežádoucí stav, kdy by zaměstnavatel disponoval zaměstnancem, který se ovšem reálně nemůže podílet na plnění pracovních úkolů, přesto by

⁵⁸ Zákon o nemocenském pojištění v § 27 připouští ještě možnost dalšího vyplácení nemocenského na základě rozhodnutí orgánu nemocenského pojištění.

⁵⁹ SCHMIED, Zdeněk. In SCHMIED, Zdeněk a František VLASÁK. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. Olomouc: ANAG, 2014, s. 101. ISBN 978-80-7263-859-8.

⁶⁰ PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009, s. 134. ISBN 978-807-3574-482.

trvala např. povinnost zaměstnavatele, uvedená v § 47 ZP, zařadit jej po eventuálním skončení dočasné pracovní neschopnosti na jeho původní práci a pracoviště. Takto by byl zaměstnavatel neustále limitován v přijímání nových zaměstnanců, neboť pracovní činnost přidělenou nemocnému zaměstnanci by bylo nutné v rámci zaměstnavatele vykonat a v dlouhodobém horizontu plánování svého podnikání by ji zaměstnavatel musel některému ze zaměstnanců přidělit namísto nemocného zaměstnance, nicméně stále by zaměstnavatel musel kalkulovat s možností případného návratu zaměstnance z dočasné pracovní neschopnosti. To by následně mohlo vést k situaci, kdy by zaměstnavatel zaměstnával více pracovníků, než představuje jeho potřeba a možnosti. Samozřejmě po dobu dočasné pracovní neschopnosti je zaměstnavatel schopen krátkodobě přidělování pracovních úkolů upravit. Jestliže by však šlo o pracovní neschopnost bez perspektivy zaměstnancova výhledového uzdravení, nelze po zaměstnavateli požadovat, aby byl nucen snášet takovou míru nejistoty⁶¹.

Dočasnost trvání pracovní neschopnosti je pak zajištěna pouze nepřímo skrze maximální možnou délku podpůrní doby, kdy je zaměstnanec zabezpečen dávkou z nemocenského pojištění. Po uplynutí podpůrní doby, jestliže je zaměstnanec stále ze zdravotních důvodů neschopen práce, vyvstávají před zaměstnancem ekonomické potíže spojené s absencí jakéhokoli příjmu. Řešením pak bude podání žádosti orgánu sociálního zabezpečení o invalidní důchod⁶². S ohledem na zaměstnavatele by však bylo vhodné stanovit zákonnou hranici, po kterou by se dočasná pracovní neschopnost ještě považovala za překážku v práci se všemi svými z toho plynoucími důsledky.

Podle § 192 zákoníku práce nepřísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu za první tři dny trvání dočasné pracovní neschopnosti. Jedná se o tzv. karenční dobu.⁶³ Po tyto tři

⁶¹ K dlouhodobé dočasné pracovní neschopnosti a nároku na dovolenou viz rozsudek Soudního dvora ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. C-214/10. KHS proti Winfried Schulte, dostupné z: <http://curia.europa.eu>.

⁶² Dočasná pracovní neschopnost tak podle § 59 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění skončí třicátým dnem ode dne následujícího po dni, v němž byl pojištěnec posudkem okresní správy sociálního zabezpečení uznán invalidním. Rovněž ošetřující lékař může rozhodnout o ukončení dočasné pracovní neschopnosti, pokud by bylo vyšetřením zjištěno, že zaměstnanec, jehož zdravotní stav je stabilizovaný, nadále již nebude moci vykonávat vůbec svou dosavadní pracovní činnost.

⁶³ Úprava karenční doby je obsažena rovněž v zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v zákoně č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, v zákoně č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), v zákoně č. 129/2000 Sb.,

pracovní dny tak není zaměstnanec žádným způsobem finančně zabezpečen, nicméně je možné se na vyplácení náhrady mzdy i v těchto dnech se zaměstnavatelem dohodnout, popřípadě tak může zaměstnavatel stanovit vnitřním předpisem. Naopak pokud by se zaměstnanec snažil kompenzovat si ztrátu příjmu tak, že by za karenční dny čerpal náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek, vedl by tento postup pouze k odložení karenční doby o dny náhradního volna.⁶⁴

Účelem zavedení karenční doby do zákoníku práce měla být především motivace zaměstnanců, aby pokud možno předcházeli krátkodobým pracovním neschopnostem⁶⁵. Naopak odpůrci tohoto opatření argumentují rozparem karenční doby s právem na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti v práci podle čl. 30 odst. 1 Listiny a dále pojistným principem systému nemocenského pojištění, který má sloužit k ochraně zaměstnance při vzniku pojistné události, v tomto případě nemoci.⁶⁶

Ústavnost karenční doby posuzoval Ústavní soud nejprve v nálezu sp. zn. Pl. ÚS 2/08⁶⁷, kterým došlo k jejímu zrušení, a následně v nálezu sp. zn. Pl. ÚS 54/10⁶⁸, kdy úpravu karenční doby naopak posoudil jako souladnou se sociálními právy obsaženými v Listině. Podle názoru Ústavního soudu, obsaženého v tomto nálezu, musí být zaměstnancům zaručen minimální hmotný standard postačující k vedení důstojného života, a pouze samotné zavedení karenční doby tento standard nevyklučuje.

Nicméně v souvislosti s karenční dobou jsou evidovány opětovné snahy o její zrušení. Navrhovatelé předmětných novel argumentují především dopadem na zaměstnance s nízkými příjmy⁶⁹ a částečně i šířením nemocí a s tím souvisejícím úpadkem produktivity; v tomto

o krajích (krajské zřízení), v zákoně č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, v zákoně č. 234/2014 Sb., o státní službě a v zákoně č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

⁶⁴ ŠUBRT, Bořivoj. *Náhrada mzdy zaměstnance: po dobu prvních tří týdnů nemoci*. 3 vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011, s. 106. ISBN 978-80-7357-612-7.

⁶⁵ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2015, s. 380. ISBN 978-80-7478-955-7.

⁶⁶ REDAKCE. Poslanecká sněmovna: Návrh skupiny poslanců na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. *Právní rozhledy*. 2017, č. 5, s. II-III. ISSN 1210-6410.

⁶⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 23. 4. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 2/08. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz>

⁶⁸ Nález Ústavního soudu ze dne 24. 4. 2012, sp. zn. Pl. ÚS 54/10. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz>

⁶⁹ Tato novela se aktuálně nachází v prvním čtení, zařazená na program 56. schůze Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR. Viz Senátní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění

ohledu by tedy měl být kompenzován přímý růst nákladů zaměstnavatelů na vyplácení náhrady mzdy během prvních tří dnů dočasné pracovní neschopnosti^{70, 71}.

Tyto legislativní pokusy o odstranění karenční doby by však vedly v důsledku opět ke zvýšení úhrad, které jsou povinni na náhradách mezd nést zaměstnavatelé. Nadto si nelze představit, že by období tří pracovních dnů představovalo pro jednotlivé dočasně neschopné zaměstnance existenční riziko, neboť následně budou v případě ukončení pracovní neschopnosti opět pobírat mzdu či plat, popřípadě jim vznikne nárok na náhradu mzdy. Karenční dobu tak lze posoudit jako opatření v souladu s tendencemi posilovat individuální vůli a odpovědnost účastníků pracovněprávního vztahu (s ohledem na možnost zaměstnance zajistit se pro případ nemoci jinými způsoby) a snižovat celkové množství finančních prostředků vyplácených zaměstnavateli a systémem sociálního zabezpečení.

Výše náhrady mzdy je poskytována ve výši 60 % průměrného výdělku zaměstnance⁷². Při zjišťování průměrného výdělku se postupuje podle části třinácté hlavy osmnácté zákoníku práce, přičemž takto zjištěný průměrný výdělek se posléze upraví stejným způsobem, jakým se

pozdějších předpisů, a některé další zákony Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, 2013-, tisk č. 744/0. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=744&CT1=0#prilohy>

⁷⁰ Návrh skupiny poslanců Markové, Grospiče, Mackovníka, Opálky a Šenfelda na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, 2013-, tisk č. 393/0. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=393&CT1=0> Zamítnuto ve 3. čtení.

⁷¹ Zrušení karenční doby by ovšem přesto vedlo k růstu nákladů zaměstnavatelů, a to i v případě veřejných rozpočtů vzhledem k navýšení platových prostředků. Viz BĚLINA, Miroslav a Jakub MORÁVEK. (Ne)potřebná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2015, č. 13-14, s. 487-492. ISSN 1210-6410.

⁷² § 192 odst. 2 zákoníku práce

upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského^{73, 74}. Vzhledem k této technice výpočtu a provázaností s podmínkami pro výplatu nemocenského se jedná o zvláštní typ náhrady mzdy v porovnání s náhradou mzdy, kterou zaměstnavatel poskytuje po dobu trvání jiných překážek v práci.⁷⁵

Není samozřejmě vyloučeno, aby zaměstnavatel poskytoval svým zaměstnancům náhradu mzdy vyšší, než ukládá zákon, ovšem ani v takovém případě nesmí náhrada mzdy převýšit průměrný výdělek zaměstnance.⁷⁶ Jinými slovy, je vyloučeno, aby zaměstnanec pobíral v období prvních 14 kalendářních dnů své dočasné pracovní neschopnosti vyšší náhradu mzdy, než kolik činí jeho průměrná mzda či plat, a aby tedy pro něho bylo z finančního hlediska výhodnější využívat pracovní volno z důvodu nastalé překážky v práci než vykonávat vlastní pracovní činnost. Zákonná náhrada mzdy nebo platu vypočtená podle § 192 odst. 1 a 2 zákoníku práce je u zaměstnance osvobozena od daně z příjmu a nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení a všeobecné zdravotní pojištění.⁷⁷ Pro náhradu příjmu ve vyšší výši, poskytovanou zaměstnavatelem, toto však neplatí a bylo by tak nutné vypočítat rozdíl mezi vyšší náhradou výdělků od zaměstnavatele a zákonnou výší náhrady mzdy s tím, že tento

⁷³ Na základě § 21 zákona o nemocenském pojištění se při úpravě denního vyměřovacího základu používají tři redukční hranice stanovené v § 22 zákona o nemocenském pojištění. Jejich výši platnou od 1. ledna kalendářního roku vyhláší vždy sdělením Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů. Dle zákoníku práce se příslušné redukční hranice násobí koeficientem 0,175, a to z toho důvodu, aby bylo dosaženo redukčních hranic pro hodinový výdělek. Pro stanovení náhrady mzdy se počítá do výše částky první redukční hranice 90 % průměrného výdělků, do výše částky druhé redukční hranice 60 % průměrného výdělků, do výše částky třetí redukční hranice 30 % průměrného výdělků, a přesahuje-li zjištěný průměrný výdělek zaměstnance tuto nejvyšší redukční hranici, již se k částce výdělků nad tuto výši nepřihlíží. Součet dílčích částek, vypočtených dle redukčních hranic, představuje redukovaný hrubý průměrný hodinový výdělek zaměstnance, z něhož se vypočte hodinová náhrada mzdy vynásobením koeficientem 0,60 (60 % průměrného výdělků). Hodinová náhrada mzdy se násobí počtem hodin za pracovní dny resp. směny, za které má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy z důvodu dočasné pracovní neschopnosti.

⁷⁴ Náhrada mzdy nebo platu v prvním období dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény od 1. ledna 2011. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2011 [cit. 2017-03-30]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10091>

⁷⁵ KINDLOVÁ, Zdeňka. In STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012, s. 324. ISBN 978-80-86846-45-3.

⁷⁶ ZRUTSKÝ, Jaromír. Náhrada mzdy za dočasnou pracovní neschopnost. *Právní rádce*, 2009, č. 5, s. 40. ISSN 1210-6410.

⁷⁷ SCHMIED, Zdeňek. In HŮRKA, Petr, Karel ELIÁŠ, Jakub MORÁVEK a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 467. ISBN 978-80-7263-857-4.

rozdíl nepodléhá osvobození od daně z příjmu a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.⁷⁸

Zaměstnanec je dle § 206 zákoníku práce povinen překážku v práci zaměstnavateli prokázat. Toto ustanovení platí pro všechny překážky v práci na straně zaměstnance, přičemž konkrétně u dočasné pracovní neschopnosti je kogentně stanoveno, že náhrada mzdy nebo platu přísluší na základě dokladů stanovených pro uplatnění nároku na nemocenské⁷⁹. Zaměstnavatel je povinen určit, do kdy nejpozději před výplatním termínem musí zaměstnanec doklady předložit. Vzhledem k charakteru náhrady mzdy, která má zaměstnanci kompenzovat dočasný výpadek příjmu, je náhrada mzdy splatná v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy.

Počínaje 15. dnem dočasné pracovní neschopnosti má zaměstnanec nárok na nemocenské dle zákona o nemocenském pojištění. O přiznání této dávky rozhoduje dle § 84 ZNP místně příslušná okresní správa sociálního zabezpečení (resp. Pražská správa sociálního zabezpečení či Městská správa sociálního zabezpečení Brno) jako orgán nemocenského pojištění, který také dávku zaměstnanci vyplácí. Nárok na nemocenské zaměstnanec uplatňuje prostřednictvím svého zaměstnavatele⁸⁰, který je dle § 97 ZNP povinen přijímat žádosti svých zaměstnanců o dávky a předávat je okresní správě sociálního zabezpečení. Žádost se podává pomocí předepsaných tiskopisů, které vystavuje ošetřující lékař.⁸¹ Na rozdíl od náhrady mzdy, poskytované zaměstnanci v prvních 14 dní pracovní neschopnosti za pracovní dny, však nemocenské přísluší za dny kalendářní.⁸² Tento rozdíl je dán povahou dávek nemocenského pojištění, které není koncipováno jako přímá náhrada příjmu, ale jako zabezpečení zaměstnance během nastalé sociální události. Přesto, vzhledem

⁷⁸ SCHMIED, Zdeněk. In ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2016*. 10 vyd. Olomouc: ANAG, 2016, s. 326. ISBN 978-80-7263-992-2.

⁷⁹ § 193 zákoníku práce

⁸⁰ IVANCO, Gabriela. In BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 206-207. ISBN 978-80-7201-795-9.

⁸¹ Nemocenské pojištění: Nemocenské - dočasná pracovní neschopnost zaměstnance; nařízení karantény. *Portál veřejné správy* [online]. 2017 [cit. 2017-03-30]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/191/193/4547.html#obsah>

⁸² Pro výpočet výše nemocenského je nutno stanovit denní vyměřovací základ podle § 18 zákona o nemocenském pojištění, následně upravený redukčními hranicemi. Procentuální výše nemocenského činí dle § 29 zákona o nemocenském pojištění 60 % denního vyměřovacího základu, a je tedy shodná s procentuální výměrou náhrady mzdy.

k provázanosti s pracovním závazkem zaměstnance, by se jevílo poskytování nemocenského pouze za pracovní dny jako vhodné a bezesporu i úsporné řešení, odpovídající povaze dočasné pracovní neschopnosti jako překážky v práci.

Náhrada mzdy nepřísluší zaměstnanci tehdy, má-li zároveň též nárok na nemocenské nebo peněžitou pomoc v mateřství. Jestliže má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy z důvodu trvání dočasné pracovní neschopnosti, nepřísluší mu současně náhrada mzdy z důvodu jiné překážky v práci⁸³.⁸⁴ Zůstává pak poněkud sporným, zda uvedené vztáhnout i na první tři dny pracovní neschopnosti, tedy karenční dobu. Z povahy věci je vyloučeno, aby vedle dočasné pracovní neschopnosti existovala jiná překážka v práci, za niž by příslušela náhrada mzdy, neboť výkon práce je a priori znemožněn už samotnou existencí dočasné pracovní neschopnosti. Nicméně pokud by byla připuštěna možnost paralelního trvání další překážky v práci vedle pracovní neschopnosti, pak by ovšem striktně jazykový výklad § 192 odst. 1 nevedl k tomu závěru, že by nebylo možné z titulu této druhé překážky v práci vyplácet náhradu mzdy či platu.⁸⁵ V kontextu věty druhé za středníkem toho samého ustanovení, že „*náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první 3 takové dny...*“, je zřejmé, že nárok na náhradu mzdy z důvodu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanci nevznikl, tudíž by bylo připuštěno mu za tyto dny vyplácet náhradu mzdy či platu na základě jiné překážky v práci. Obecně však převládá opačný názor⁸⁶, a současné znění § 192 odst. 1 je tak nutno v tomto ohledu považovat za určitou legislativní mezeru a vhodnějším řešením by bylo uvedené vyloučení souběhu náhrady mzdy z titulu několika překážek v práci vztáhnout explicitně i na dobu prvních tří pracovních dnů dočasné pracovní neschopnosti.

Během dočasné pracovní neschopnosti je zaměstnanec povinen dodržovat režim dočasné práce neschopného pojištěnce, definovaný v § 56 zákona o nemocenském pojištění; stanoví jej ošetřující lékař při rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Tento režim zahrnuje mj. stanovení individuálního léčebného postupu, povinnost zdržovat se v místě pobytu

⁸³ § 192 odst. 1 ZP

⁸⁴ V § 48 zákona o nemocenském pojištění je pak obsažena úprava souběhu nároků na výplatu dávek nemocenského pojištění.

⁸⁵ Srov. ŠUBRT, Bořivoj. *Náhrada mzdy zaměstnance: po dobu prvních tří týdnů nemoci*. 3 vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011, s. 97-98. ISBN 978-80-7357-612-7.

⁸⁶ Srov. SCHMIED, Zdeněk. In SCHMIED, Zdeněk a František VLASÁK. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. Olomouc: ANAG, 2016, s. 109. ISBN 978-80-7263-996-0.

a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek. V průběhu dočasné pracovní neschopnosti pak ošetřující lékař posuzuje podle § 58 zákona o nemocenském pojištění, zda je zaměstnancův zdravotní stav stabilizovaný a zda se jeho pracovní schopnost obnovila. K tomuto účelu ošetřující lékař stanovuje termíny příštího ošetření či kontroly.

Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec během prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti dodržuje režim dočasně práce neschopného pojištěnce zdržovat se v místě pobytu a dodržovat povolené vycházky⁸⁷ (avšak nemůže kontrolovat lékařem předepsaný způsob léčby⁸⁸ a tedy ani činnosti, které zaměstnanec případně v místě pobytu vykonává⁸⁹), a zjistí-li nedostatky, může se zřetelem na závažnost porušení snížit či neposkytnout zaměstnanci náhradu mzdy (obdobně lze na základě § 125 zákona o nemocenském pojištění dočasně zkrátit či odejmout nemocenské). Alternativním následkem porušení zaměstnancových povinností při dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance by byla výpověď daná zaměstnanci podle § 52 písm. h) ZP, nikoli však současně se sankcí snížení náhrady mzdy.⁹⁰

Kontrolu může zaměstnavatel provést v jakýkoli kalendářní den, tedy i v ty dny, za které zaměstnanci nevyplácí náhradu mzdy. Vycházíme-li však z toho, že zaměstnancovo oprávnění ke kontrolování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce je založeno právě výplatou náhrady mzdy z jeho vlastních prostředků, měla by být tato kontrola také umožněna jen ve dnech pracovních, v nichž vzniká zaměstnanci právo na náhradu mzdy.

Průběh kontroly dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce je vhodné upravit smluvně či prostřednictvím vnitřního předpisu.⁹¹ Možnost kontroly ovšem prakticky odpadá v případech, kdy je zaměstnanci na základě § 56 odst. 6 zákona o nemocenském pojištění povolen individuální režim vycházek.⁹²

⁸⁷ § 192 odst. 6 zákoníku práce

⁸⁸ ŠIMEČKOVÁ, Eva. In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 293. ISBN 978-80-7380-540-1.

⁸⁹ ŠUBRT, Bořivoj. *Náhrada mzdy zaměstnance: po dobu prvních tří týdnů nemoci*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011, s. 85. ISBN 978-80-7357-612-7.

⁹⁰ ÚLEHLOVÁ, Helena. In KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, s. 667. ISBN 978-80-87576-08-3.

⁹¹ KOLAČKOVSKÝ, Ladislav. Několik poznámek ke kontrolám zaměstnanců po dobu dočasné pracovní neschopnosti. *Bulletin advokacie*. 2009, č. 4, s. 34-35. ISSN 1210-6348.

⁹² MAULWURF, Adolf. Vycházky práce neschopných. *Epravo.cz* [online]. 2012 [cit. 2017-04-10]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vychazky-prace-neschopnych-82147.html>

Zaměstnavatel je podle § 65 zákona o nemocenském pojištění rovněž oprávněn dát příslušnému orgánu nemocenského pojištění podnět ke kontrole důvodnosti trvání dočasné pracovní neschopnosti a ke kontrole dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, jde-li o jeho zaměstnance. Orgán nemocenského pojištění je pak na základě § 76 zákona o nemocenském pojištění povinen do 7 dnů kontrolu provést a o výsledku kontroly zaměstnavatele informovat.

Dle § 59 ZNP dočasná pracovní neschopnost ve většině případů končí na základě rozhodnutí ošetřujícího lékaře, který zjistí, že je zaměstnanec opět schopen výkonu pracovní činnosti. Zaměstnavatel v tomto ohledu není nijak oprávněn správnost postupu lékaře posuzovat, může pouze požádat OSSZ o přešetření postupu.⁹³

Mezi důležitými osobními překážkami na straně zaměstnance je dočasná pracovní neschopnost uváděna jako první a její úprava v aspektech náhrady mzdy je poměrně rozsáhlá. Zdravotní potíže různého charakteru mohou postihnout jakéhokoli zaměstnance, jedná se tedy o velice častou skutečnost omezující výkon práce, která si žádá podrobné vymezení podmínek v zákoníku práce.

2.4.2 Karanténa

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu karantény⁹⁴ nařízené podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a změně některých souvisejících zákonů (dále jen „zákon o ochraně veřejného zdraví“). Zákon o ochraně veřejného zdraví vymezuje karanténu v § 2 odst. 7 jako oddělení zdravé fyzické osoby, která byla během inkubační doby ve styku s infekčním onemocněním, od ostatních fyzických osob a lékařské vyšetřování takové fyzické osoby s cílem zabránit přenosu infekčního onemocnění. Zákoník práce pak v § 347 definici karantény dále rozšiřuje o izolace a mimořádná opatření při epidemii podle zákona o ochraně veřejného zdraví, jestliže zaměstnanci brání ve výkonu práce.⁹⁵

Úprava karantény jako překážky v práci na straně zaměstnance v zákoníku práce je provázána s úpravou dočasné pracovní neschopnosti, resp. s úpravou náhrady mzdy či platu,

⁹³ ŽENÍŠKOVÁ, Marta. In ŽENÍŠKOVÁ, Marta a Jan PŘIB. *Zákon o nemocenském pojištění: od 1. 1. 2016 s komentářem a příklady*. 9. akt. vyd. Olomouc: ANAG, 2016, s. 156. ISBN 978-80-7263-993-9.

⁹⁴ § 191 zákoníku práce

⁹⁵ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 264. ISBN 978-80-7400-283-0.

kteřá zaměstnanci v těchto případech přísluší, a je s ní téměř totožná. Co bylo uvedeno výše o hmotném zabezpečení zaměstnance během dočasné pracovní neschopnosti, proto platí s menšími odchylkami i pro dobu karantény.

Obdobně jako v případě dočasné pracovní neschopnosti zabezpečuje i během nařizené karantény zaměstnance nejprve zaměstnavatel prostřednictvím náhrady mzdy či platu a počínaje 15. kalendářním dnem má zaměstnanec nárok na dávky nemocenského pojištění. Pro případy karantény ovšem není stanovena tzv. karenční doba (viz výše), zaměstnanci tedy bude příslušet náhrada mzdy i za první tři dny nařizené karantény⁹⁶. Tento rozdíl je dán specifickou povahou karanténního opatření, které mnohdy nemusí souviset se zdravotním stavem zaměstnance a je nařizováno při splnění předpokladů, že by osoba mohla být nakažena infekčním onemocněním, aniž by tuto překážku v práci mohl zaměstnanec ovlivnit. V praxi se navíc případů nařizení karantény nevyskytuje mnoho.⁹⁷ Účel karenční doby zamezit krátkodobým pracovním neschopnostem zde tak chybí.

Na karanténu se rovněž nevztahují ani ustanovení zákoníku práce upravující právo zaměstnavatele kontrolovat, zda zaměstnanec dodržuje režim dočasné práce neschopného pojištěnce vzhledem k tomu, že tento režim je ošetřujícím lékařem stanovován pouze pro případy vzniku dočasné pracovní neschopnosti⁹⁸.

Samotná skutečnost, že zaměstnanec v prvních dvou týdnech nařizené karantény pobírá náhradu mzdy či platu od zaměstnavatele, se však jeví jako poněkud nelogické a neúčelné opatření. K přenesení odpovědnosti za zabezpečení zaměstnance na zaměstnavatele od 1. 1. 2009 došlo s cílem omezit zneužívání systému dávek nemocenského pojištění ze strany zaměstnanců a zaměstnavatelů. S ohledem na tento záměr si však lze sotva představit, že by mohlo dojít ke zneužití právě prostřednictvím vzniklé karantény, neboť na její eventuální nařizení nemá zaměstnanec ani zaměstnavatel žádný vliv (na rozdíl od dočasné pracovní neschopnosti, jejíž znaky lze do určité míry simulovat, resp. nadsazovat). Vzhledem k tomu, že

⁹⁶ SCHMIED, Zdeňek. In HŮRKA, Petr, Karel ELIÁŠ, Jakub MORÁVEK a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 465 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

⁹⁷ ŠURT, Bořivoj. Změna poskytování náhrady mzdy v době prvních dvou týdnů nemoci nebo karantény. *Práce a mzda* [online]. 2009, č. 10 [cit. 2017-03-09]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d6843v9606-zmena-poskytovani-nahrady-mzdy-v-dobe-prvnich-dvou-tydnu-ne/?search_query=%24issue%3D3180&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1

⁹⁸ § 56 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění

karanténa je opatřením k ochraně veřejného zdraví, tedy nástrojem obecně prospěšným, a také vzhledem k tomu, že zaměstnavateli v tomto případě z povahy věci chybí oprávnění ke kontrole režimu zaměstnance (jako právo opačné k povinnosti vyplácet náhradu mzdy), měl by být zaměstnanec od počátku doby nařízené karantény zabezpečován dávkami nemocenského pojištění, nikoli náhradou mzdy.

2.4.3 Mateřská a rodičovská dovolená

V souvislosti s rodičovstvím stát zaměstnancům garantuje prostřednictvím právního řádu pracovní volno po vymezenou dobu a k tomu se vážící hmotné zabezpečení za účelem podpory a usnadnění zakládání rodin. Jak dlouhé bude pracovní volno a jak vysoké bude peněžité zabezpečení, určují především ekonomické možnosti společnosti, tradice, populační vývoj i další faktory.⁹⁹

Mateřská dovolená a rodičovská dovolená jsou překážky v práci, které se k rodičovství váží přímo z podstaty věci¹⁰⁰. Tyto dva instituty, třebaže jsou částečně podobného charakteru, se liší svým účelem, délkou trvání i formou hmotných jistot; mateřská dovolená se pak podle současné právní úpravy poskytuje pouze zaměstnankyním ženám, zatímco rodičovská dovolená je určena pro oba rodiče. Toto rozlišení je dáno poněkud odlišným smyslem obou uvedených překážek v práci. Mateřská dovolená vedle toho, že umožňuje soustavně pečovat o dítě, představuje i nástroj, jak zajistit matce dítěte potřebný prostor na zotavení se v souvislosti s těhotenstvím a porodem. Naproti tomu rodičovská dovolená je určena právě především k péči o dítě a rozvíjení vztahu s ním.

Mateřská i rodičovská dovolená jsou poskytovány rovněž při převzetí dítěte do náhradní péče, pro tyto případy zákoník práce specificky upravuje délku poskytovaného volna.

2.4.4 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená je skutečnost omezující výkon práce související s narozením dítěte. Právní řád reflektuje nastalé změny v životní situaci rodičů dítěte, zejména pak matky dítěte, což je dáno biologickou determinací ženy jako rodičky. Logicky z toho plyne potřeba ochrany matky bezprostředně před a po porodu s ohledem na její zdravotní, psychický i sociální stav. Z povahy věci je tedy mateřská dovolená jako překážka v práci určena pouze zaměstnankyním ženám

⁹⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 268. ISBN 978-80-7400-283-0.

¹⁰⁰ Některé další skutečnosti omezující výkon práce se vzájemných vztahů mezi rodiči a dětmi týkají také, ale již ne výlučně, např. překážka v práci z důvodu ošetřování člena rodiny či některé jiné důležité osobní překážky v práci dle § 199 zákoníku práce.

a zaměstnanci, který je otcem dítěte, nemůže být poskytnuta ani v případech, kdy by matka dítěte zemřela či se o dítě přestala starat.¹⁰¹

Na základě § 195 odst. 1 zákoníku práce přísluší zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, v případě vícečetného porodu náleží zaměstnankyni volno delší, konkrétně po dobu 37 týdnů¹⁰² (minimální délka takto poskytovaného volna je stanovena mezinárodními standardy, a to v délce 12 týdnů¹⁰³).

Zákoník práce přesně upravuje, jaká část této doby má být čerpána před očekávaným porodem a jaká přísluší zaměstnankyním až po porodu. Mateřskou dovolenou tak zaměstnankyně nastupuje v závislosti na předpokládaném termínu porodu, který určuje ošetřující lékař¹⁰⁴, tedy nejdříve 8 týdnů před tímto dnem, zpravidla se jedná o 6 týdnů¹⁰⁵; konkrétní okamžik nástupu na mateřskou dovolenou si určí zaměstnankyně sama.¹⁰⁶ V případech, kdy žena nesmí kvůli zdravotním komplikacím, souvisejícím s těhotenstvím, vykonávat sjednanou práci v ranější fázi těhotenství, posuzuje se taková překážka v práci jako dočasná pracovní neschopnost. Pokud se zaměstnankyně rozhodne z nějakého důvodu mateřskou dovolenou před nadcházejícím porodem nenastoupit či nastoupit ji v kratším než zákonném rozsahu, bude jí umožněno vyčerpat ode dne porodu pouze 22 resp. 31 týdnů mateřské dovolené. Pokud však zaměstnankyně vyčerpá před porodem méně než 6 týdnů proto, že porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší jí mateřská dovolená ode dne nástupu mateřské dovolené až do uplynutí celkové doby 28 resp. 37 týdnů.¹⁰⁷

Zákoník práce stanovuje i další meze poskytování mateřské dovolené. Mateřská dovolená tak nikdy nesmí být kratší než 14 týdnů a nesmí skončit před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.¹⁰⁸ Tímto ustanovením je tedy respektováno tzv. šestinedělí.

¹⁰¹ ÚLEHLOVÁ, Helena. In KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, s. 670. ISBN 978-80-87576-08-3.

¹⁰² § 195 odst. 1 zákoníku práce

¹⁰³ Úmluva MOP č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení ze dne 28. června 1952. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1178/102.pdf>

¹⁰⁴ § 67 zákona o nemocenském pojištění: „*Ošetřující lékař je pro účely poskytování peněžité pomoci v mateřství povinen a) stanovit těhotné pojištěnce očekávaný den porodu a tento den potvrdit na předepsaném tiskopise...*“

¹⁰⁵ § 195 odst. 2 zákoníku práce

¹⁰⁶ KINDLOVÁ, Zdeňka. In STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012, s. 329. ISBN 978-80-86846-45-3.

¹⁰⁷ § 195 odst. 3 zákoníku práce

¹⁰⁸ § 195 odst. 5 zákoníku práce

Matce dítěte je tak umožněno nastoupit v případě svého rozhodnutí do práce i po uplynutí kratší doby než je celková zákonná doba mateřské dovolené, ovšem za současného respektování těchto povinných základních požadavků na délku mateřské dovolené.¹⁰⁹ Zároveň doba 14 týdnů jako minimální koresponduje s délkou mateřské dovolené, která zaměstnankyni přísluší, narodí-li se dítě mrtvé, neboť v takém případě matce dítěte dle § 195 odst. 4 náleží právě 14 týdnů pracovního volna ode dne nástupu mateřské dovolené¹¹⁰ (v případě, že by tedy zaměstnankyně před porodem vůbec nenastoupila mateřskou dovolenou např. v případě předčasného porodu, je jí zaručeno základních 14 týdnů ode dne porodu).

Prostřednictvím stanovení minimální doby mateřské dovolené v délce 14 týdnů v souhrnu a 6 týdnů ode dne porodu jsou rovněž řešeny situace, kdy dochází k přerušení mateřské (rodičovské) dovolené v souvislosti s převzetím dítěte ze zdravotních důvodů do léčebného ústavu a zaměstnankyně zároveň nastoupí zpět do práce.¹¹¹ Toto přerušení mateřské dovolené totiž nesmí v žádném případě nastat před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Je-li dítě v péči ústavu z jiného než zdravotního důvodu nebo došlo-li ke svěření dítěte do péče nahrazující péči rodičů proto, že se o něj rodiče přestali starat, nepřísluší mateřská resp. rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují¹¹². Se zřetelem k §195 zákoníku práce lze ovšem usuzovat, že i v tomto posledně zmíněném případě je nutno dodržet základní délku mateřské dovolené v trvání 14 týdnů a 6 týdnů od porodu a zaměstnankyni tedy mateřská dovolená v těchto mezích nadále přísluší.

Dojde-li k úmrtí dítěte, náleží zaměstnankyni podle § 198 odst. 4 zákoníku práce mateřská dovolená resp. rodičovská dovolená ještě následujících 14 dní. Opět je však třeba brát na zřetel, že pokud zaměstnankyně dosud vyčerpala méně než 14 týdnů mateřské dovolené, náleží jí mateřská dovolená právě nejméně v tomto rozsahu.

Dva týdny mateřské (rodičovské) dovolené, na které má zaměstnanec nárok při úmrtí dítěte, se nicméně zdají být nedostatečné co do rozsahu s ohledem na tragickou a mnohdy nepředvídatelnou povahu této události. Zaměstnanec potřebuje čas nejen k vyrovnání se

¹⁰⁹ SCHMIED, Zdeněk. In ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2016.* 10. vyd. Olomouc: ANAG, 2016, s. 330. ISBN 978-80-7263-992-2.

¹¹⁰ KINDLOVÁ, Zdeňka. In STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění.* Praha: Sondy, 2012, s. 329. ISBN 978-80-86846-45-3.

¹¹¹ § 198 odst. 2 zákoníku práce

¹¹² § 198 odst. 3 zákoníku práce

s vzniklou situací po psychické stránce, ale i na organizaci svých osobních záležitostí, které plánoval původně se zřetelem k zamýšlenému dlouhodobému pracovnímu volnu. Zákon kromě toho zcela nadbytečně stanovuje pro tuto čtrnáctidenní mateřskou (rodičovskou) dovolenou následující po úmrtí dítěte, horní hranici, vymezenou dnem, kdy by dítě dosáhlo 1 roku věku. Vezmeme-li si hypotetickou situaci, kdy dítě zemře tři dny před svými prvními narozeninami, náleželo by zaměstnanci volno již jen tyto tři dny (nařízení vlády č. 590/2006 Sb. pak zaměstnancům obecně poskytuje právo na dva dny placeného volna v případě úmrtí člena rodiny); zaměstnanec by v takovém případě pravděpodobně musel využít pracovního volna bez náhrady mzdy, jehož poskytnutí by se ovšem odvíjelo od dohody se zaměstnavatelem. Takto skoupý postoj zákonodárce nemá své opodstatnění zvláště vzhledem k ojedinělému výskytu podobných situací. Řešením by tak bylo úplné zrušení hranice 1 roku věku dítěte, resp. její dovozování z horní hranice pro poskytování rodičovské dovolené, kterou jsou na základě § 196 zákoníku práce 3 roky věku dítěte. Rovněž by byla prodloužena doba, po kterou by zaměstnanci měli ještě nárok na mateřskou (rodičovskou) dovolenou následně po úmrtí dítěte, a to na 1 měsíc. Tato prodloužená doba by pak zde byla vhodnější i pro zaměstnavatele, který se rovněž při podobných nenadálých událostech musí vypořádat s neočekávaným návratem dočasně uvolněného zaměstnance zpět do práce.

V přesném vymezení úseků poskytované mateřské dovolené lze vysledovat záměr zákonodárce reflektovat zejména zdravotní aspekty těhotenství a porodu, které mohou být pro organismus ženy poměrně vyčerpávající. Část mateřské dovolené je tedy určena už pro týdny předcházející vlastnímu porodu, kdy se zaměstnankyně nachází ve vysokém stupni těhotenství. Rovněž 6 týdnů ode dne porodu, které jsou stanoveny kogentně, a nelze v jejich průběhu nastoupit zpět do zaměstnání, mají za cíl především ochranu matky a jejího zdravotního stavu.

Přestože při stanovení těchto úseků mateřské dovolené byl tedy zákonodárce veden snahou zabezpečit minimální standardy, ulehčující zaměstnankyním jejich postavení v době okolo porodu, bylo by možné uvažovat o změně právní úpravy, která by ženám umožňovala více si mateřskou dovolenou přizpůsobit svým individuálním požadavkům a představám. Záleželo by tak v první řadě na vůli zaměstnankyně, zda bude čerpat pracovní volno již před porodem a v jakém rozsahu, přičemž by byla zachována současná hranice 8 týdnů jako nejčasnější možný termín nástupu na mateřskou dovolenou. Lze totiž usuzovat, že zdravotní stav matek se v konkrétních jednotlivých případech výrazně liší a některé zaměstnankyně by takto měly zájem pokračovat ve výkonu pracovní činnosti až do dne porodu, a to aniž by se jim mateřská dovolená následně krátila dle § 195 odst. 3 zákoníku práce.

V tomto ohledu se rovněž minimální celková výměra mateřské dovolené v délce 14 týdnů jeví jako příliš svazující opatření, v jehož důsledku jsou nuceny zůstat po tuto dobu na mateřské dovolené i zaměstnankyně, jimž by už jejich zdravotní stav a především vlastní rozhodnutí umožňovaly pokračovat v práci. Tato minimální doba mateřské dovolené by však zůstala zachována pro účely přerušování mateřské dovolené či v případech úmrtí dítěte. Jako zákonné omezení týkající se ochrany zdraví biologické matky¹¹³ by také nadále bylo respektováno období prvních 6 týdnů ode dne porodu, které by tak představovalo jediný limitující faktor pro jinak svobodné čerpání mateřské dovolené.¹¹⁴

Mateřská dovolená představuje pouze právo na pracovní volno, ale nikoli už na náhradu mzdy, zaměstnankyně je namísto toho zabezpečována dávkami nemocenského pojištění podle zákona o nemocenském pojištění. Přestože doba mateřské dovolené koresponduje s rozsahem podpůrné doby pro poskytování peněžité pomoci v mateřství¹¹⁵, představují čerpání pracovního volna a nárok na peněžitou pomoc v mateřství dva na sobě nezávislé nároky se samostatnými podmínkami.¹¹⁶

Zatímco pracovní volno je zaměstnavatel ve výše uvedeném období povinen poskytnout zaměstnankyni bez dalšího, zákon o nemocenském pojištění stanovuje v § 32 odst. 2 jako podmínku nároku na peněžitou pomoc v mateřství účast pojištěnce na pojištění v délce 270

¹¹³ ŠIMEČKOVÁ, Eva. In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 294. ISBN 978-80-7380-540-1.

¹¹⁴ Výjimečně může nastat situace, kdy se zaměstnankyně rozhodne na mateřskou dovolenou nenastoupit vůbec a nutné období okolo porodu pokryje např. dovolenou. Lze souhlasit s názorem, že v takovém případě se základní limity mateřské dovolené neuplatní už vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnavatel není povinen ani oprávněn aktivně zjišťovat těhotenství svých zaměstnankyň. Zaměstnavatel tak nemůže zaměstnankyni čerpání mateřské dovolené direktivně nařídit. Má-li však obavy, že zaměstnankyně není schopna vykonávat sjednanou práci, může ji vyslat na mimořádnou lékařskou prohlídku. Více k tomu: KADLECOVÁ, Tereza a Nataša RANDLOVÁ. Povinně na mateřskou? *Epravo.cz* [online], 14. 4. 2014 [cit. 2017-03-09]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/povinne-na-materskou-93928.html>

Srov. JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 58-59. ISBN 978-80-7478-518-4.

¹¹⁵ SCHMIED, Zdeňek. In HŮRKA, Petr, Karel ELIÁŠ, Jakub MORÁVEK a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 471. ISBN 978-80-7263-857-4.

¹¹⁶ KINDLOVÁ, Zdeňka. In STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012, s. 328. ISBN 978-80-86846-45-3.

kalendářních dnů v posledních dvou letech před nástupem na mateřskou dovolenou¹¹⁷. Je tedy možné, že zaměstnankyně bude čerpat mateřskou dovolenou, aniž jí zároveň vznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství; zákon o nemocenském pojištění v souvislosti s tím upravuje nárok na nemocenské poskytované v souvislosti s porodem¹¹⁸, následně může dojít k pobírání rodičovského příspěvku za podmínek daných zákonem 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře (dále jen „zákon o státní sociální podpoře“ či „ZSSP“).

V oblasti úpravy nemocenského pojištění právní řád částečně reflektoval v souvislosti s návratem do zaměstnání svobodnou vůli matky a její odpovědnost za vlastní zdraví a finanční zabezpečení. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má tak i zaměstnanec, který uzavřel s matkou dítěte písemnou dohodu, že bude o dítě pečovat¹¹⁹. Podmínkou však je, aby byl tento zaměstnanec otcem dítěte či manželem matky dítěte a zároveň, aby o dítě pečoval, přičemž tuto dohodu lze uzavřít na dobu nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu. Společně s ustanoveními o rodičovské dovolené v zákoníku práce a s úpravou rodičovského příspěvku v ZSSP je tedy umožněno rovněž otci dítěte, aby o dítě pečoval a zároveň byl během této doby zabezpečován nejprve z prostředků nemocenského pojištění a posléze dávkami státní sociální podpory. Nicméně vedle uzavření uvedené dohody o péči o dítě je podle současné právní úpravy nutno respektovat požadavek na 14 týdnů minimálního trvání mateřské dovolené¹²⁰ (po tuto dobu a podobně před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu mj. nelze přerušit poskytování peněžitě pomoci v mateřství ani ženě, která dítě porodila a nadále se o něj nechce starat, třebaže bylo dítě svěřeno do péče jiné osoby či ústavní péče¹²¹).

Ovšem s ohledem na to, že se jedná o hmotné zabezpečení zaměstnankyně, kterého se vzdává dobrovolně dohodou o péči o dítě (lze tedy předpokládat, že si je vědoma veškerých následků, které z uzavření dohody plynou), a nejedná se o přímou ochranu jejího zdravotního

¹¹⁷ Okruh pojištěných osob upravuje § 5 zákona o nemocenském pojištění.

¹¹⁸ § 57 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění: „*Ošetřující lékař rozhodne o vzniku dočasné pracovní neschopnosti... f) pojištěnky, která doložila potvrzením orgánu nemocenského pojištění, že nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství z žádné pojištěné činnosti, a to od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu,*“

¹¹⁹ § 32 odst. 1 písm. e) zákona o nemocenském pojištění

¹²⁰ SCHMIED, Zdeněk. In ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2016*. 10 vyd. Olomouc: ANAG, 2016, s. 330. ISBN 978-80-7263-992-2.

¹²¹ ZEMANOVÁ, Jana. In TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 120. ISBN 978-80-7400-473-5.

stavu jako u pracovního volna, bylo by možné novelizovat zákon o nemocenském pojištění v tom směru, že dohodu o péči lze uzavřít kdykoli ode dne porodu na dobu nejvýše 28 týdnů (37 u vícečetného porodu)¹²². V tomto případě by tedy nemuselo být respektováno ani období prvních 6 týdnů po porodu.

Radikálnějším zásahem do současné právní úpravy mateřské dovolené by pak byla výslovná redukce pracovního volna, příslušejícího zaměstnankyním ženám, právě na uvedených 6 týdnů, přímo souvisejících s těhotenstvím a porodem. Zbývající pracovní volno by se již poskytovalo jako rodičovská dovolená, na kterou by měli nárok oba rodiče, s výjimkou možnosti fakultativního čerpání dovolené zaměstnankyní v týdnech předcházejících porodu. Peněžité pomoci v mateřství by pak zůstala primárně určená matkám (vzhledem k jejich zranitelnějšímu postavení s ohledem na proběhlé těhotenství) se stávající možností dohody o péči o dítě, ovšem kdykoli ode dne porodu.

V současné době došlo ke schválení vládního návrhu novely o nemocenském pojištění¹²³, který s cílem posílení vazeb mezi dítětem a rodičem, zavádí dávku otcovské poporodní péče. Otcovi dítěte by tak vznikl nárok na dávku nemocenského pojištění po dobu jednoho týdne v rámci období prvních šesti týdnů ode dne narození dítěte.¹²⁴ Vzhledem ke stávající možnosti zaměstnance, aby k tomuto účelu využil dovolenou, popř. čerpal volno jako neplacené, se nová úprava jeví jako nadbytečná.

Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou má na základě § 197 též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela.

Úprava mateřské a rodičovské dovolené při převzetí dítěte sice v zákoníku práce systematicky navazuje na ustanovení týkající se „klasické“ mateřské a rodičovské dovolené, ale materiálně je odlišného charakteru. Mateřská dovolená při převzetí dítěte neslouží k ochraně zdravotního stavu matky dítěte a jejímu zotavení a v podstatě se od rodičovské dovolené při převzetí dítěte odlišuje pouze tím, kdo je jejím adresátem. Mateřská dovolená při převzetí dítěte

¹²² § 33 zákona o nemocenském pojištění

¹²³ Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Senát Parlamentu ČR, 11. funkční období, tisk č. 81. Dostupné z: <http://www.senat.cz>

¹²⁴ C. H. BECK. Otcovská dovolená. *Právní zpravodaj* [online]. 2017, č. 71 [cit. 2017-04-15]. ISSN 1212-8694. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrg5pxa6s7g4yq&groupIndex=1&rowIndex=0>

je totiž poskytována pouze zaměstnankyním, naproti tomu na rodičovskou dovolenou při převzetí dítěte mají nárok zaměstnanec i zaměstnankyně. Za účelem zjednodušení právní úpravy by tedy bylo vhodné pro potřeby pracovního volna poskytovaného v souvislosti s převzetím dítěte upravovat pouze institut rodičovské dovolené, na kterou by měli nárok zaměstnanci i zaměstnankyně. To by odpovídalo i úpravě nároku na peněžitou pomoc v mateřství, obsažené v zákoně o nemocenském pojištění¹²⁵.

Obecně pak slouží mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte, vedle prioritního účelu, kterým je péče o malé dítě, také k vytvoření užšího pouta mezi rodičem a převzatým dítětem. Během poskytnutého pracovního volna zaměstnanci je tak vytvořen prostor, aby se mezi dítětem a rodičem vytvořil blízký vztah, který se má pokud možno přiblížit vztahu, který je mezi dítětem a jeho biologickým rodičem.

2.4.5 Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená jako překážka v práci je určena k prohloubení péče o dítě. Vlastnostmi se tedy odlišuje od mateřské dovolené, která primárně reflektuje zdravotní stav matky a její biologickou vazbu na dítě v prvních měsících po porodu. Naproti tomu rodičovská dovolená se za účelem podpory rodin s malými dětmi poskytuje matce či otci dítěte, a to pouze na jejich žádost zaměstnavateli.

Matka dítěte může rodičovskou dovolenou čerpat až po skončení mateřské dovolené, otec od okamžiku narození dítěte. Pro oba rodiče je shodně nastavena maximální horní hranice, do kdy mohou čerpat rodičovskou dovolenou, a to dovršení tří let věku dítěte.¹²⁶

Rozsah, v jakém bude rodičovská dovolená čerpána v rámci uvedeného období, je ponechán na uvážení rodiče, který o poskytnutí dovolené zaměstnavatele žádá. Není tedy vyloučeno, aby byla rodičovská dovolená poskytována po částech tak, že zaměstnanec mezi jednotlivými úseky rodičovské dovolené, o které zaměstnavatele žádá, docházel do práce a pak opětovně nastupoval rodičovskou dovolenou¹²⁷. Zaměstnanec by však měl být vázán rozsahem

¹²⁵ Zákon o nemocenském pojištění v § 32 odst. 1 uvádí: „Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má... b) pojištěnec, pokud převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu (§ 38), c) pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela...“

¹²⁶ § 196 zákoníku práce

¹²⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 269. ISBN 978-80-7400-283-0.

pracovního volna, o které požádal, vzhledem k nutnosti respektování zájmů zaměstnavatele¹²⁸, jemuž by předčasný návrat zaměstnance z rodičovské dovolené mohl činit organizační problémy.¹²⁹ V tomto směru ovšem existují i opačné názory.¹³⁰

Dle § 198 ZP není vyloučen souběh mateřské a rodičovské dovolené¹³¹ a podobně, přestože to není takto explicitně v zákoně uvedeno, čerpání rodičovské dovolené matkou a otcem dítěte současně. Zaměstnanci tedy mohou o dítě pečovat společně, pokud jim to umožňuje jejich ekonomická situace.

Právě výpadek příjmu je však pro společnou péči rodičů o dítě limitující. Mateřská i rodičovská dovolená jsou překážkami v práci bez náhrady mzdy, a přestože je rodičům dítěte poskytováno určité peněžité zabezpečení z veřejných zdrojů, jeho výše není logicky taková, aby pokryla potřeby celé rodiny.

Podle § 30 ZSSP má rodič, který pečuje o dítě, nárok na rodičovský příspěvek. Tato dávka se poskytuje ve zvolené měsíční výši do vyčerpání celkové částky určené zákonem o státní sociální podpoře.

Požadavek osobní řádné a celodenní péče o dítě neomezuje výdělečnou činnost rodiče, který příspěvek pobírá, péče však musí být zajištěna v takové míře, aby umožňovala psychický a fyzický rozvoj dítěte¹³²; doba trvání rodičovské dovolené tak nepodmiňuje dobu čerpání rodičovského příspěvku a jedná se o dva odlišné instituty¹³³. Přesto primárním určením

¹²⁸ Z hlediska zvýšení jistot zaměstnavatele by de lege ferenda přicházela v úvahu změna poskytování rodičovské dovolené také v tom směru, že by zaměstnanci poté, co vyčerpal volno, o které původně požádal, již nebyl bez souhlasu zaměstnavatele umožněn opětovný nástup na rodičovskou dovolenou.

¹²⁹ Rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. 1. 1996, č. j. 13 Co 413/95. Dostupné z: ASPI ID: JUD7411CZ

¹³⁰ HAVLÍK, Antonín. Překážky v práci dle nové právní úpravy. *Práce a mzda* [online]. 2007, č. 5 [cit. 2017-04-17]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d2074v2817-prekazky-v-praci-dle-nove-pravni-upravy/?search_query=%24issue%3D3133&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1

¹³¹ § 198 odst. 1 zákoníku práce

¹³² ŠTANGOVÁ, Věra. In TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 194. ISBN 978-80-7400-473-5.

¹³³ CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. Dovolená a překážky v práci – otázky a odpovědi z praxe. *Práce a mzda* [online]. 2009, č. 11 [cit. 2017-04-17]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d7056v10003-dovolena-a-prekazky-v-praci-otazky-a-odpovedi-z-praxe/?search_query=%24issue%3D3181&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1

rodičovského příspěvku původně bylo částečně pokryt náklady, které rodiči vzniknou, jestliže zůstane v domácnosti, aby mohl osobně pečovat o dítě.¹³⁴

Zatímco je umožněno současné čerpání mateřské a rodičovské dovolené oběma rodiči dítěte, souběh dávek sociálního zabezpečení právní předpisy vylučují¹³⁵. Nárok na rodičovský příspěvek má vždy pouze jeden z rodičů a je-li zároveň pobírána peněžitá pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek zaměstnanci po tuto dobu nepřísluší.

Rodičovský příspěvek lze poskytovat nejdéle do 4 let věku dítěte.¹³⁶ Nejedná se tak o časový úsek shodný s rodičovskou dovolenou podle zákoníku práce, ani není čerpání rodičovského příspěvku podmíněno současným čerpáním pracovního volna. Po dosažení 3 let věku dítěte pak zaměstnavatel nemusí omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci z důvodu péče o dítě¹³⁷ a může trvat na nástupu do práce, přestože zaměstnanec nadále pobírá rodičovský příspěvek.¹³⁸ Tento nesoulad se jeví jako nežádoucí a z důvodu přehlednosti právní úpravy by bylo vhodné omezit vyplácení rodičovského příspěvku rovněž dosažením třetího roku věku dítěte. Do úvahy přichází rovněž možnost poskytovat rodičovský příspěvek jako testovanou dávkou, odvislou od výše příjmu zaměstnance.

De lege ferenda by také bylo mj. možné uvažovat o zkrácení doby, po kterou by měli zaměstnanci ze zákona nárok na rodičovskou dovolenou.¹³⁹

¹³⁴ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Nový rodičovský příspěvek a jeho problematické aspekty. *Právní rozhledy*. 2008, č. 11, s. 393 – 397. ISSN 1210-6410.

¹³⁵ § 30b odst. 3 ZSSP: „Má-li v rodině jeden z rodičů v kalendářním měsíci nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, rodičovský příspěvek náleží, jen je-li vyšší, a to ve výši rozdílů mezi rodičovským příspěvkem a těmito dávkami nemocenského pojištění. Jako nárok na nemocenské podle věty první se posuzuje nárok na náhradu uvedenou v § 5 odst. 1 písm. b) bodu 53i).“

¹³⁶ § 30 odst. 1 zákona o státní sociální podpoře

¹³⁷ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007. Dostupné z: <http://www.nsoud.cz/>

¹³⁸ ŠIMEČKOVÁ, Eva. In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 295-296. ISBN 978-80-7380-540-1.

¹³⁹ Srovnatelná úprava v jiných státech viz Mateřská i rodičovská dovolená jsou v ČR delší než jinde v Evropě. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2008 [cit. 2017-04-23]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5917>

2.4.6 Ošetřování člena domácnosti

Z výčtu důležitých osobních překážek v práci, uvedených v § 191 zákoníku práce, je zřejmé, že zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci rovněž po dobu ošetřování člena domácnosti, zejména z důvodů uvedených v § 39 zákona o nemocenském pojištění.

Případy, kdy je zaměstnanec okolnostmi donucen pečovat dočasně o jiného příslušníka své rodiny, jsou v praxi velice časté, ať už se jedná o ošetřování dítěte jeho rodičem nebo jde o jiný příbuzenský či podobným způsobem blízký vztah mezi osobami, přičemž příbuzenství jako takové podmínkou nároku není. Určující je v tomto směru naopak společná domácnost zaměstnance s osobou, u které vyvstala potřeba ošetřování¹⁴⁰; co se pro účely zákoníku práce rozumí pojmem domácnost, vymezuje zákoník práce v § 347 jako „*společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby*“¹⁴¹.

Zaměstnanec, vzhledem k nahodilé povaze těchto překážek v práci, obvykle nemůže zaměstnavatele žádat předem o poskytnutí pracovního volna, existenci překážky nicméně musí i u těchto překážek v práci vždy prokázat¹⁴². Naproti tomu zaměstnavatel má odpovídající povinnost zaměstnancovu nepřítomnost omluvit, a to právě na základě lékařského dokladu¹⁴³.

Zákoník práce u této překážky v práci garantuje pouze právo na poskytnutí pracovního volna, náhrada mzdy či platu zaměstnanci nenáleží. Ovšem zaměstnanec má nárok na ošetřovné jako na dávku nemocenského pojištění dle § 39 zákona o nemocenském pojištění. Předpokladem je, že zaměstnanec nemůže vykonávat práci z důvodu ošetřování dítěte mladšího 10 let, pokud onemocnělo či utrpělo úraz, eventuálně z důvodu ošetřování jiného člena domácnosti, jehož zdravotní stav nezbytně vyžaduje ošetřování jinou fyzickou osobou. Dalším důvodem je také péče o dítě mladší 10 let, a to v situacích, kdy školské zařízení popřípadě jiné obdobné zařízení pro děti, v jehož péči dítě jinak je, nebo škola, jejímž je žákem, jsou uzavřeny kvůli havárii nebo jiné nepředvídané události nebo nemůže-li zde dítě být kvůli nařízené

¹⁴⁰ Podmínka sdílení domácnosti s ošetřovanou osobou však neplatí v případě ošetřování a péče o dítě mladší 10 let. Srov. SCHMIED, Zdeněk. In ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2016*. Olomouc: ANAG, 2016. s. 320. ISBN 978-80-7263-992-2.

¹⁴¹ § 347 ZP

¹⁴² PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 863. ISBN 978-80-7400-290-8.

¹⁴³ ŠIMEČKOVÁ, Eva. In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 294. ISBN 978-80-7380-540-1.

karanténě, a dále také jestliže fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, nemůže ze zdravotních důvodů o dítě pečovat.¹⁴⁴

Vzhledem k provázanosti § 191 zákoníku práce, který upravuje překážku v práci z důvodu ošetřování člena rodiny, s § 39 zákona o nemocenském pojištění může činit interpretační potíže, do jaké míry je nutné při posuzování nároku na pracovní volno splňovat podmínky pro vznik nároku na ošetřovné podle zákona o nemocenském pojištění.

Širší výklad § 191 ZP by při uplatňování práva na pracovní volno po dobu překážky v práci z důvodu ošetřování vycházel z celého § 39 zákona o nemocenském pojištění. Všechny podmínky zde stanovené pro nárok na ošetřovné by tak musely být dodrženy i v případě pracovněprávních nároků. Nicméně s ohledem na dikci ustanovení § 191 zákoníku práce, který překážku v práci z důvodu ošetřování člena rodiny vymezuje odkazem výslovně pouze na případy či důvody stanovené v § 39 zákona o nemocenském pojištění a nikoli už na splnění podmínek nároku na ošetřovné, je nutné při poskytování pracovního volna zaměstnanci vycházet právě jen z tohoto shodného vymezení důvodů, obsažených v zákoně o nemocenském pojištění.¹⁴⁵

Přestože tedy úprava překážek v práci z důvodu ošetřování člena rodiny úzce souvisí s podmínkami, na základě kterých si může zaměstnanec nárokovat ošetřovné jako dávku nemocenského pojištění¹⁴⁶, nemusí spolu vždy vznik nároku na ošetřovné a trvání této překážky v práci korespondovat. Zejména by to platilo v situaci, kdy překážka v práci trvá dále po uplynutí podpůrní doby pro výplatu ošetřovného dle § 40 ZNP. V takovém případě dávka již nebude napříště poskytována, a bude se jednat o neplacené pracovní volno.¹⁴⁷

Je třeba doplnit, že jestliže zákoník práce při vymezování důležité osobní překážky v práci z důvodu ošetřování stanovuje jako podmínku pro poskytování pracovního volna společnou domácnost zaměstnance a ošetřovaného (a stejná podmínka platí na základě § 39 zákona o nemocenském pojištění také pro vznik nároku na ošetřovné), vyskytla-li by se

¹⁴⁴ K posouzení těchto důvodů viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1655/2000. Dostupné z <http://www.nsoud.cz/>

¹⁴⁵ ÚLEHLOVÁ, Helena. In KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, s. 663. ISBN 978-80-87576-08-3.

¹⁴⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2015, s. 377. ISBN 978-80-7478-955-7.

¹⁴⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. Vyd. 2. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 80. ISBN 978-807400-474-2.

zaměstnanci potřeba ošetřování jiné osoby než člena domácnosti, nejednalo by se už o překážku v práci podle § 191 zákoníku práce. Zaměstnavatel by i přesto mohl v takovém případě zaměstnanci na jeho žádost poskytnout pracovní volno, ovšem nikoli na základě své zákonem stanovené povinnosti.¹⁴⁸ Zdá se tedy, že právní úprava je v tomto ohledu poněkud příliš formalistická, jestliže hlavním parametrem pro poskytnutí pracovního volna i dávky ošetřovného je společná domácnost, která může být mnohdy nedostačující pro různorodé formy vzájemné péče členů rodiny. Lze si totiž představit, že se objeví nutnost péče o osobu, dosud samostatně žijící ve vlastní jednočlenné domácnosti, a tuto péči jí může a chce poskytnout rodinný příslušník, kterému ovšem v takovém případě nenaplněním zákonného znaku jedné domácnosti nevznikl nárok na pracovní volno ani dávku nemocenského pojištění. Je samozřejmě třeba nastavit konkrétní zákonné požadavky, aby nedocházelo ke zneužívání této důležité osobní překážky v práci. Přitom by bylo možné vycházet vedle kritéria společné domácnosti také např. z definice osoby blízké podle § 22 občanského zákoníku. Alternativní možností, nastíněnou níže, by bylo kompletní ponechání úpravy překážky v práci z důvodu ošetřování jako fakultativní, odvislou od dohody či vnitřního předpisu. Takový postup by pak učinil diskuzi o nutnosti společné domácnosti bezpředmětnou.

Výše ošetřovného podle § 41 ZNP činí 60 % denního vyměřovacího základu¹⁴⁹ za jeden kalendářní den, přičemž může být poskytováno podle § 40 ZNP po dobu 9 dní (až 16 dní, jednalo-li se o osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči dítě ve věku do 16 let, jež neukončilo povinnou školní docházku). Tato podpůrná doba počíná od prvního dne potřeby ošetřování nebo péče a její běh se staví po dobu, kdy jsou případně ošetřované osobě poskytovány zdravotní služby poskytovatelem lůžkové péče. V souvislosti s podpůrnou dobou pro vyplácení ošetřovného nevymezuje zákon o nemocenském pojištění období, vzhledem ke kterému se tato doba posuzuje. Je třeba mít za to, že zákonodárce zde měl na mysli vždy podpůrnou dobu jednotlivého případu ošetřování, které co do počtu v rámci kalendářního roku nebudou nijak omezeny.¹⁵⁰

¹⁴⁸ SCHMIED, Zdeněk. In ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2016*. 10 vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 320. ISBN 978-80-7263-992-2.

¹⁴⁹ Denní vyměřovací základ se stanovuje dle § 18 ZNP.

¹⁵⁰ PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009, s. 106. ISBN 978-807-3574-482.

V určitých případech zákon o nemocenském pojištění nárok na výplatu ošetřovného vylučuje¹⁵¹. Zejména není možné, aby v témže případě ošetřování téže osoby pobíralo ošetřovné více oprávněných současně, je však možné, aby se zaměstnanci v průběhu ošetřování jednou vystřídali. Vyloučen je také souběh nároku na ošetřovné z důvodu ošetřování dítěte nebo péče o ně, jestliže jiná fyzická osoba má z důvodu péče o toto dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství nebo má nárok na rodičovský příspěvek¹⁵².

V § 191 zákoníku práce je vedle těchto případů ošetřování člena domácnosti dle § 39 ZNP uvedena jako skutečnost omezující výkon práce také péče o dítě mladší než 10 let 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. V případě této překážky v práci náleží zaměstnanci pouze pracovní volno bez náhrady mzdy, nárok na ošetřovné zde nevzniká.

Úpravu ošetřování člena domácnosti jako překážku v práci na straně zaměstnance lze popsat jako nepřiliš přehlednou, zvláště s ohledem na to, že případy, kdy může tato skutečnost omezující výkon práce nastat, upravuje zákon o nemocenském pojištění, ovšem nikoli v celé šíři. Samotný § 191 zákoníku práce se potom jeví jako komplikovaný a neuspořádaný. Možným řešením by bylo přejmout úpravu případů, kdy zaměstnanci vzniká nárok na pracovní volno z důvodu ošetřování, resp. kdy mu je poskytováno ošetřovné jako dávka nemocenského pojištění, přímo do zákoníku práce a v zákoně o nemocenském pojištění na tuto úpravu odkazovat (současně by zákon o nemocenském pojištění nadále upravoval podmínky nároku na ošetřovné).

V reakci na určité stárnutí populace je v současnosti zvažováno zavedení institutu tzv. ošetřovatelské dovolené¹⁵³ za účelem podpory péče o vážně nemocné v rámci jejich rodiny.¹⁵⁴ Zaměstnavatel by na žádost zaměstnance byl povinen poskytnout mu volno po dobu

¹⁵¹ § 39 odst. 3 – 5 zákona o nemocenském pojištění

¹⁵² Rovněž vyloučeny jsou některé skupiny osob, například zaměstnanci činní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr či domácí zaměstnanci, kterými se dle § 3 zákona o nemocenském pojištění myslí zaměstnanci, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonávají sjednané práce doma nebo na jiném místě a v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.

¹⁵³ Návrh poslanců Jeronýma Tejce, Romana Sklenáka a dalších, na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, 3013-, tisk č. 1008. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=1008&CT1=0>

¹⁵⁴ REDAKCE. Poslanecká sněmovna: Návrh skupiny poslanců na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. *Právní rozhledy*. 2017, č. 5, s. II-III. ISSN 1210-6410.

až 2 let, a to bez náhrady mzdy. Ošetřované osobě by pouze příslušel podobně jako doposud příspěvek na péči.¹⁵⁵

Naopak především finanční zabezpečení osob, pečujících o rodinné příslušníky, zavádí v současné době projednávaný návrh na změnu zákona o nemocenském pojištění¹⁵⁶. Měla by tak vzniknout za účelem snížení potřeby ústavní péče a posílení solidarity v rodině nová dávka ze systému nemocenského pojištění, tzv. dlouhodobé ošetřovné, které by bylo zaměstnanci vypláceno až po dobu 90 dní. V pracovněprávní úpravě by došlo k rozšíření okruhu důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance o dlouhodobou péči.

Je však třeba říci, že jakékoli rozšiřování stávajícího okruhu důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance zvyšuje zátěž kladenou na zaměstnavatele. Navrhovaná dlouhodobá pracovní volna, poskytovaná zaměstnanci za účelem ošetřování, by pro zaměstnavatele představovala organizační potíže spojené s nejistotou okamžiku návratu zaměstnance zpět do práce. Finanční zabezpečení na základě uvedeného návrhu novely zákona o nemocenském pojištění by ze své podstaty vedlo k navýšení počtu zaměstnanců, kteří ošetřovatelské volno využívají, a vzhledem k tomu, že tyto překážky v práci jsou koncipovány pro zaměstnavatele jako obligatorní, byl by nucen pracovní volno zaměstnancům poskytnout.¹⁵⁷

Vhodnějším řešením by se tak mohla zdát úprava skutečností omezujících výkon práce, které mají charakter ošetřování, v kolektivních smlouvách či vnitřním předpise, popř. ponechat jejich nárokování na individuální dohodě zaměstnance a zaměstnavatele, což by zohledňovalo, jak už bylo v této práci vícekrát uvedeno, individuální potřeby účastníků pracovněprávního vztahu.¹⁵⁸

¹⁵⁵ Srov. Nesouhlasné stanovisko vlády Stanovisko vlády k návrhu poslanců Jeronýma Tejce, Romana Sklenáka a dalších na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, 2013-, tisk č. 1008/1. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=1008&CT1=1>

¹⁵⁶ Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Poslanecká Sněmovna Parlamentu ČR, 2013-, tisk č. 1029/0. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=1029&CT1=0>

¹⁵⁷ Zákonodárci diskutovanou možností je podmínění pracovního volna souhlasem zaměstnavatele.

¹⁵⁸ Problematika tzv. stárnutí populace je v současné době ovšem velmi aktuální, nicméně přesahuje svým dosahem rámec této práce.

2.5 Jiné důležité osobní překážky v práci

Dle § 199 odst. 1 zákoníku práce, nemůže-li zaměstnanec vykonávat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby než ty, které jsou uvedeny v § 191 zákoníku práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejméně ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech také náhradu mzdy či platu.

Ustanovení je věcně provázáno s § 191 zákoníku práce, s nímž v celistvosti upravuje důležité osobní překážky v práci.

V rámci takto vymezených jiných důležitých osobních překážek v práci lze rozlišovat především překážky v práci stanovené nařízením vlády č. 590/2006 Sb., a to na základě zmocnění obsaženého v § 199 odst. 2 ZP. Příloha k tomuto nařízení vymezuje okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci jako povinný základ, kdy zaměstnavatel musí zaměstnanci pracovní volno, eventuálně pracovní volno spojené s náhradou mzdy či platu, poskytnout. Jedná se celkem o jedenáct situací krátkodobého charakteru. Na základě smlouvy či vnitřního předpisu však může zaměstnavatel i v těchto případech poskytovat volno delší, než stanovuje nařízení vlády pro konkrétní případy jako minimální, či vyplácet náhradu mzdy také tehdy, není-li k tomu ze zákona povinen.¹⁵⁹

Zákoník práce upravuje vedle překážek v práci uvedených v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. také zvláštní překážku v práci, kterou je v určitých ohledech specifické pracovní volno za účelem vyslání národního experta do orgánu nebo instituce Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí.¹⁶⁰

2.5.1 Překážky v práci dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. vymezuje jako první v pořadí dvojici typově podobných překážek v práci, které souvisejí se zdravotním stavem zaměstnance. Jde jednak o vyšetření nebo ošetření, kdy se zaměstnanci poskytuje pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy, příslušející za dobu potřebnou k vyšetření v nejbližším zdravotnickém zařízení, a to v těch případech, kdy nebylo vyšetření nebo ošetření možné provést mimo

¹⁵⁹ KINDLOVÁ, Zdeňka. In STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012, s. 334. ISBN 978-80-86846-45-3.

¹⁶⁰ § 199 odst. 3 ZP

pracovní dobu. Nezbytně nutná doba se hodnotí vždy vzhledem ke konkrétním okolnostem.¹⁶¹ Naproti tomu v pracovní době by se měla pokud možno vždy konat pracovně-lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce¹⁶², kdy zaměstnanci přísluší pracovní volno na nezbytně nutnou dobu a na základě § 103 odst. 1 písm. e) zákoníku práce také náhrada případné ztráty na výdělku.

Dalšími dvěma překážkami v práci jsou jednak přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, jednak znemožnění cesty do zaměstnání. Obě tyto skutečnosti omezující výkon práce mají svůj původ v dopravních komplikacích, ovšem druhá uvedená se týká pouze zaměstnanců těžce zdravotně postižených, přičemž v takovém případě je poskytována kromě pracovního volna i náhrada mzdy či platu.

Svatba, narození dítěte a pohřeb jsou překážky v práci zjevně reflektující důležité životní fáze zaměstnance. Ve všech těchto případech je poskytováno pracovní volno s náhradou mzdy či platu, ovšem s různými modifikacemi.

V případě svatby se jedná o 2 dny na vlastní svatbu zaměstnance, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu (nárok na náhradu mzdy nebo platu má však zaměstnanec pouze za 1 den). Dva dny, vymezené právním předpisem pro sňatek, si lze zvolit libovolně, právní úprava v tomto ohledu ponechává na vůli zaměstnance, zda si vybere dva dny po sobě jdoucí nebo jakékoli jiné dva dny. Jako nadbytečné lze chápat stanovení povinnosti jeden z těchto dnů využít k uskutečnění svatebního obřadu vzhledem k tomu, že majoritní počet sňatků se uskutečňuje v sobotu, která je pro většinu zaměstnanců dnem pracovního klidu, a tudíž se v tento den nejedná o překážku v práci; fakticky tak dochází ke zvýhodnění zaměstnanců, u nichž sobota nepatří do doby nepřetržitého odpočinku v týdnu.

Interpretační problémy může působit i pojem „svatební obřad“, neboť na základě občanského zákoníku¹⁶³ lze následně po občanském sňatku uzavřít i sňatek církevní (zákon hovoří o „následných náboženských obřadech“), byť již bez právních následků v podobě vzniku

¹⁶¹ CHLÁDKOVÁ, Alena. Překážky v práci. *Práce a mzda*. 2017, č. 4, s. 15. ISSN 0032-6208.

¹⁶² KLÍMOVÁ Růžena. Periodické prohlídky po pracovní době. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 2017, č. 3, s. 32. ISSN 1211-9482.

¹⁶³ § 670 odst. 1 občanského zákoníku

manželství. Vhodným řešením by tak bylo zpřesnit v tomto ohledu právní terminologii.¹⁶⁴ Nicméně směřodatným bude především čestné prohlášení zaměstnance.¹⁶⁵

Rodiči se dále poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na 1 den účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu dítěti při svatbě rodiče. Nekonzistentně je zde rozlišována úprava náhrady mzdy v případě svatby dítěte zaměstnance a náhrada mzdy (resp. její absence) v případě svatby rodiče. Zákonodárce takto přikládá větší význam pouze jedné straně jinak rovnocenného rodinného poměru, přičemž si lze představit, že byla-li by náhrada mzdy poskytována i za situace svatby rodiče zaměstnance, výsledná finanční zátěž pro zaměstnavatele by nebyla nijak markantní vzhledem k fakticky omezenějšímu počtu sňatků rodičů zaměstnanců oproti sňatkům dětí zaměstnanců (dáno věkovým rozdílem).

Narození dítěte je překážkou v práci, na základě které zaměstnanci přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu k převozu manželky či družky do zdravotnického zařízení, bez náhrady mzdy či platu pak k vlastní účasti na porodu. Dochází tak k vyloučení nároků otců dětí, jejichž matka není ani manželkou či družkou zaměstnance, proto by bylo vhodné legislativně tento taxativní výčet rozšířit, jako k tomu dochází prozatím prostřednictvím kolektivních smluv či vnitřních předpisů.¹⁶⁶ Problematickým je také samotný pojem družka, který není v právních předpisech konzistentně upraven (např. OZ tento pojem vůbec nepoužívá), a jeho obsah by se tak musel dovodit prostřednictvím výkladových pravidel. Z hlediska požadavku jasnosti právní úpravy by tedy bylo vhodné tento pojem z nařízení vlády č. 590/2006 Sb. úplně vypustit.

Účast na pohřbu je nařízením vlády č. 590/2006 Sb. upravena podrobně s ohledem na příbuzenský vztah mezi zaměstnancem a zesnulou osobou.¹⁶⁷ Tři dny pracovního volna s náhradou mzdy tak zaměstnanci přísluší při úmrtí jeho manžela, druha či dítěte. Jeden den v případě rodiče a sourozence a v případě dalších zde specifikovaných osob. Nezbytně nutná

¹⁶⁴ HLOUŠKOVÁ, Pavla. In HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce: 375 odpovědí*. 4. akt. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, s. 145. ISBN 978-80-7263-805-5.

¹⁶⁵ JAKUBKA, Jaroslav. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezů Ústavního soudu. *Práce a mzda*. 2008, č. 10, s. 28. ISSN 0032-6208.

¹⁶⁶ HRABCOVÁ, Dana. In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 551. ISBN 978-80-210-8021-8.

¹⁶⁷ SCHMIED, Zdeněk. In ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2016*. 10 vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 556. ISBN 978-80-7263-992-2.

doba k účasti na pohřbu je zaměstnanci přiznávána v případě úmrtí prarodiče a dalších osob, s nimiž zaměstnanec žil ve společné domácnosti. Právní úprava si zde tedy osobuje právo vymezovat, jaké citové vazby by měly být mezi jednotlivými rodinnými příslušníky, a podle toho je pak poskytováno pracovní volno v různé délce. Vzhledem k variabilitě moderních společenských a v souladu s tím i rodinných vztahů by však bylo namístě upravovat pouze okruh osob, s nimiž se pojí zaměstnancovo právo na účast na pohřbu, případně další volno, a to v určité základní výměře. Vyšší standard by pak byl ponechán úpravě v kolektivní smlouvě či vnitřním předpise zaměstnavatele nebo také dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem včetně možnosti neplaceného pracovního volna. Okruh osob upravený právním předpisem by pak byl vymezen jednotně, např. pomocí pojmu osoby blízké dle občanského zákoníku¹⁶⁸.

Pracovní volno potřebné k účasti na pohřbu spoluzaměstnance je pak upraveno odděleně a závisí na dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací.

Za překážkou v práci na straně zaměstnance se považuje rovněž nezbytný doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření. Rodinní příslušníci jsou vymezeni totožně s rodinnými příslušníky, při jejichž úmrtí je zaměstnanec oprávněn čerpat pracovní volno, proto co bylo v té souvislosti řečeno o nesystematičnosti úpravy, platí do jisté míry i zde. Pracovní volno v případě doprovodu se poskytuje v závislosti na rodinných vazbách s náhradou mzdy či bez ní a na nezbytně nutnou dobu, ovšem nejvýše na 1 den. K tomu je třeba podotknout, že nařízení vlády č. 590/2006 Sb. nevymezuje období, v jehož rámci je maximální délka jednoho dne uplatňována. Lze tedy mít za to, že zákonodárce měl na mysli omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci ve vztahu k určitému dni a doprovodu.¹⁶⁹

Poslední, typově podobnou, dvojicí skutečností omezujících výkon práce dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb. je přestěhování zaměstnance a také pracovní volno za účelem vyhledání nového zaměstnání. Obě se týkají skutečností, které do jisté míry zaměstnanec může ovlivnit a tuto činnost vykonávat mimo pracovní dobu, přesto z důvodů celkové ochrany postavení zaměstnance vzniká v těchto případech zaměstnanci nárok na omluvenou pracovní absenci.

¹⁶⁸ § 22 odst. 1 občanského zákoníku: „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 pocítovala jako újmu vlastní. Má se za to, že osobami blízkými jsou i osoby sešvagřené nebo osoby, které spolu trvale žijí.“

¹⁶⁹ CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. *Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích*. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 166. ISBN 978-80-7357-974-6.

Právě zde by však bylo možné do budoucna uvažovat o změně právní úpravy, kdy by tyto dvě překážky v práci byly ponechány jako fakultativní a odvislé od dohody zaměstnance a zaměstnavatele.¹⁷⁰

Překážek v práci uvedených v nařízení č. 590/2006 Sb. se týká také připravovaná novela zákoníku práce, kdy vrcholovým řídicím zaměstnancům má být poskytováno při těchto překážkách v práci pouze pracovní volno bez náhrady mzdy.¹⁷¹

2.5.2 Důležité osobní překážky v práci poskytované zaměstnavatelem fakultativně

Existuje však rovněž řada dalších jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance, které zaměstnanci dočasně brání ve výkonu práce, ale nejsou upraveny žádným právním předpisem. Jejich společným znakem je zaměstnancova potřeba postarat se o své osobní záležitosti, přičemž tyto záležitosti mohou být velice pestrého charakteru a už z tohoto důvodu by nebylo účelné je prostřednictvím právní úpravy vymezovat, a tím i do jisté míry ohraničovat. Může být takto poskytnuto i volno dlouhodobé, v praxi se často jedná například o potřebu péče o dítě po skončení rodičovské dovolené po dobu, kdy rodič pobírá nadále rodičovský příspěvek.¹⁷²

Zaměstnavatel takto zaměstnanci poskytuje pracovní volno i nad rámec důvodů uvedených výslovně v právním předpisu, ovšem nepovinně. Jejich povaha je proto fakultativní bez zaměstnancova zákonného nároku na poskytnutí pracovního volna, popř. na náhradu mzdy a celkový rozsah těchto překážek v práci spočívá na individuální dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem¹⁷³. V takovém případě si lze mimo jiné sjednat i napracování doby, kterou

¹⁷⁰ Zvláště velkorysá je úprava pracovního volna za účelem vyhledání nového zaměstnání, které se poskytuje bez ohledu na způsob skončení pracovního poměru, a to i v případě pracovního poměru na dobu určitou. Více k tomu viz FETTER, W. Richard. Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání. *Epravo.cz* [online]. 6. 11. 2013 [cit. 2017-04-15]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-volno-k-vyhledani-noveho-zamestnani-92756.html>

¹⁷¹ ŠKUBAL, Jaroslav a Daniel VEJSADA. Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 1. díl. *Epravo.cz* [online]. 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/poznamky-k-pripravovane-koncepcni-novele-zakoniku-prace-1-dil-104292.html>

¹⁷² HRABCOVÁ, Dana. In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 554. ISBN 978-80-210-8021-8.

¹⁷³ ŠIMEČKOVÁ, Eva. In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 301. ISBN 978-80-7380-540-1.

zaměstnanec zmeškal z důvodu překážky v práci. Další možností by bylo specifikovat jiné důležité osobní překážky v práci v rámci dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací či cestou vnitřního předpisu zaměstnavatele. Prostřednictvím § 199 ZP je tak do jisté míry nastaven minimální standard pro všechny tzv. jiné důležité osobní překážky v práci s tím, že odchylky jsou možné pouze ve prospěch zaměstnance¹⁷⁴.

¹⁷⁴ SCHMIED, Zdeněk. In ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2016*. 10 vyd. Olomouc: ANAG, 2016, s. 335. ISBN 978-80-7263-992-2.

2.6 Překážky na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu

Veřejný a celospolečenský zájem je chráněn ustanoveními zákoníku práce, které upravují překážky v práci z důvodu obecného zájmu. Určité zákonem definované činnosti tak dostávají přednost před výkonem práce pro zaměstnavatele. Zákoník práce upravuje celkem tři skupiny překážek v práci z důvodu obecného zájmu, kterými jsou výkon veřejné funkce, výkon občanské povinnosti a jiné úkony v obecném zájmu, přičemž základním kritériem pro posouzení těchto skutečností jako překážek v práci je nemožnost jejich provedení mimo pracovní dobu.¹⁷⁵

Pracovní volno od zaměstnavatele v těchto případech přísluší v nezbytně nutném rozsahu, náhrada mzdy či platu pak nepřísluší zaměstnanci vůbec, nestanovuje-li právní předpis něco jiného, případně nebyla-li náhrada mzdy dohodnuta či stanovena vnitřním předpisem.¹⁷⁶ Zákonodárce se tímto snaží usnadnit postavení zaměstnavatelů, kteří by v opačném případě byli nuceni poskytovat zaměstnancům nejen pracovní volno, ale i vynakládat značné peněžní prostředky na náhradu mzdy či platu, a tím do jisté míry financovat veřejný zájem.¹⁷⁷ Je tedy nasnadě výhledově postupovat takto ve všech případech úkonů v obecném zájmu a zrušit stávající povinnost zaměstnavatele poskytovat náhradu mzdy či platu příslušející za dobu činnosti dárce při odběru krve¹⁷⁸ či dalších biologických materiálů¹⁷⁹; v těchto případech totiž podle platné právní úpravy nemá zaměstnavatel nárok na úhradu vyplacené náhrady mzdy od osoby, pro kterou byl zaměstnanec činný. V zájmu podpory spoluúčasti zaměstnanců na rozhodování zaměstnavatele by byla zachována náhrada mzdy či platu od zaměstnavatele v souvislosti s výkonem odborového funkcionáře, výkonem funkce člena rady zaměstnanců a v dalších podobných případech¹⁸⁰.

¹⁷⁵ HRABCOVÁ, Dana. In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 554. ISBN 978-80-210-8021-8.

¹⁷⁶ § 200 zákoníku práce

¹⁷⁷ SCHMIED, Zdeněk. In HŮRKA, Petr, Karel ELIÁŠ, Jakub MORÁVEK a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 479. ISBN 978-80-7263-857-4.

¹⁷⁸ § 203 odst. 1 písm. d) zákoníku práce

¹⁷⁹ § 203 odst. 1 písm. e) zákoníku práce

¹⁸⁰ § 203 odst. 1 písm. a) zákoníku práce

Upravují-li překážky v práci z důvodu obecného zájmu jiné právní předpisy, mohou stanovit zaměstnavateli povinnost vyplácet zaměstnanci náhradu mzdy či platu, ale zaměstnavatel má zároveň na základě § 206 odst. 3 ZP právo na náhradu těchto výdajů od osoby, pro kterou byl zaměstnanec po dobu trvání překážky v práci činný.

Fakultativně je také možné se na náhradě mzdy či platu dohodnout či ji stanovit ve vnitřním předpise (popřípadě rozšířit takto výčet případů, které budou za překážky v práci z důvodu obecného zájmu považovány), a to v souvislosti s překážkami v práci z důvodu obecného zájmu, které upravuje zákoník práce, ale i zvláštní zákony, ovšem s tím rozdílem, že nárok na refundaci náhrady mzdy či platu bude mít zaměstnavatel pouze do výše průměrného výdělku, nikoli poskytované dobrovolně nad rámec zákona.

Na základě § 201 zákoníku práce se veřejnou funkcí myslí funkce, která je vymezena funkčním nebo časovým obdobím a zároveň obsazovaná na základě volby nebo jmenování¹⁸¹. Veřejnou funkci může zaměstnanec vykonávat současně s plněním povinností vyplývajících z pracovního poměru a v takovém případě mu přísluší od zaměstnavatele pracovní volno nejvýše 20 pracovních dnů v kalendářním roce. K tomu je však třeba uvést, že se především musí respektovat ustanovení zákoníku práce ohledně povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci pracovní volno k výkonu veřejné funkce, a to v nezbytně nutném rozsahu. Určí-li tedy zvláštní předpis¹⁸² rozsah doby nutné k plnění povinností veřejné funkce delší, přísluší zaměstnanci pracovní volno právě v tomto rozsahu.¹⁸³ Je-li zaměstnanec uvolněn pro výkon veřejné funkce dlouhodobě¹⁸⁴, poskytuje se mu pracovní volno bez náhrady mzdy po celé funkční období.¹⁸⁵ Na základě uvedeného by tak bylo patrně vhodnějším řešením nevymezovat

¹⁸¹ Zákoník práce v § 201 odst. 2 příkladmo uvádí některé činnosti, které jsou veřejnou funkcí. Jedná se tak například o výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR či člena zastupitelstva územního samosprávného celku.

¹⁸² Např. zákon č. 128/2000 Sb., o obcích.

¹⁸³ ÚLEHLOVÁ, Helena. In KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novelů účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, s. 685. ISBN 978-80-87576-08-3.

¹⁸⁴ K tomu blíže JANEČKOVÁ, Eva. Uvolnění zaměstnance pro výkon veřejné funkce. *UNES - účetnictví neziskového sektoru*. 2014, č. 12, s. 17. ISSN 1214-181.

¹⁸⁵ ŠIMEČKOVÁ, Eva. In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 302. ISBN 978-80-7380-540-1.

Dle názoru NS pak: „Zaměstnanec...nemá nárok na náhradu mzdy nebo platu pro překážku v práci na straně zaměstnavatele, jestliže byl zvolen členem zastupitelstva obce nebo starostou a jestliže byl pro výkon těchto

nejvyšší přípustný rozsah pracovního volna 20 pracovními dny a ponechat jej úpravě zvláštními právními předpisy; svévolnému nárokování si pracovního volna zaměstnancem, které by již nebylo možné považovat za nezbytně nutné, by nadále bránila průkazní povinnost zaměstnance, upravená v § 206 odst. 1 zákoníku práce. V tomto směru došlo s účinností od 1. 1. 2018 k novelizaci zákoníku práce¹⁸⁶, nicméně pro případy, kdy nestanoví jiný právní předpis jiný rozsah uvolnění, zůstala doba 20 pracovních dnů zachována.

Výkon občanských povinností zákoník práce v § 202 vymezuje neuzavřeným výčtem úkonů, které do této skupiny překážek v práci náleží. Jedná se tak například o činnost soudního znalce či jiných osob předvolaných k jednání soudu či správních úřadů, poskytování první pomoci aj. Rovněž zde zákoník práce odkazuje na úpravu obsaženou ve zvláštních právních předpisech.

Velice podrobně jsou pak upraveny tzv. jiné úkony v obecném zájmu¹⁸⁷. Zákoník práce vymezuje úkony v obecném zájmu rozmanité povahy, kdy je poskytováno pracovní volno a v některých případech i náhrada mzdy či platu. Délka nárokovaného volna, stanovená zákoníkem práce, je v tomto případě logickým opatřením, neboť úprava těchto překážek v práci je obsažena přímo v zákoníku práce a řídí se jím tedy i vymezení doby potřebné k provedení konkrétní činnosti. Množství úkonů v obecném zájmu, které zákoník práce v současnosti upravuje, ovšem klade poměrně vysoké nároky na zaměstnavatele, který musí zaměstnanci pracovní volno poskytnout, byť převážně bez náhrady mzdy. Částečně by tyto činnosti mohly být ponechány úpravě např. prostřednictvím kolektivních smluv, kde by došlo k respektování individuálních možností zaměstnavatele i požadavků zaměstnanců.

Specifickou překážkou v práci z důvodu obecného zájmu je dále pracovní volno související s brannou povinností, kdy poskytuje náhradu mzdy či platu přímo příslušný vojenský správní úřad¹⁸⁸, a je tedy nezbytná spolupráce se zaměstnavatelem zejména pro určení

veřejných funkcí dlouhodobě uvolněn.“, viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. 5. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2745/2013. Dostupné z: <http://www.nsouid.cz/>

¹⁸⁶ Zákon č. 99/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

¹⁸⁷ § 203 zákoníku práce

¹⁸⁸ Pojem vojenského správního úřadu je vymezen zákonem č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon).

výše průměrného výdělku zaměstnance¹⁸⁹, ovšem do budoucna by bylo možné sjednotit právní úpravu v tom směru, aby bylo postupováno podle § 206 odst. 3 zákoníku práce a náhradu mzdy vyplácel zaměstnavatel s nárokem na refundaci od příslušného vojenského správního úřadu.

Poslední překážkou v práci z důvodu obecného zájmu je školení či jiná forma přípravy nebo studia, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady pro výkon sjednané práce.¹⁹⁰

¹⁸⁹ ÚLEHLOVÁ, Helena. In KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, s. 691. ISBN 978-80-87576-08-3.

¹⁹⁰ § 205 zákoníku práce

3 Překážky v práci na straně zaměstnavatele

3.1 Obecná charakteristika překážek v práci na straně zaměstnavatele

Jestliže zaměstnavatel nepřiděljuje zaměstnanci práci a neplní tak svou základní povinnost danou pracovněprávním závazkem, vzniká překážka v práci na jeho straně, a to i v těch případech, kdy skutečnost omezující výkon práce vznikla z objektivních důvodů a zaměstnavatel ji nezavinil.¹⁹¹ Tuto situaci lze popsat jako opačnou k překážkám v práci na straně zaměstnance, byť následek, spočívající v nemožnosti konat smlouvenou práci, je totožný v obou případech.

Překážky na straně zaměstnance a překážky na straně zaměstnavatele se však neliší pouze účastníkem smluvního vztahu, na jehož straně překážka vznikla. Úprava překážek v práci na straně zaměstnavatele v zákoníku práce je skrovnější než úprava překážek v práci na straně zaměstnance tamtéž a nastavuje poměrně jednotná pravidla pro všechny případy, kdy zaměstnanec nemůže konat práci z nejrůznějších důvodů na straně zaměstnavatele. Zákoník práce se neomezuje na jmenovitě uváděné překážky v práci na straně zaměstnavatele, konkrétně upravuje pouze dvě, respektive tři takové překážky v práci, jimiž jsou prostoj, přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a přerušení práce způsobené živelní událostí. Ve všech ostatních případech, kdy zaměstnavatel nepřiděljuje nebo z nějakého důvodu nemůže přidělovat svým zaměstnancům práci takového druhu a v takovém místě, jak bylo ujednáno v pracovní smlouvě¹⁹², se jedná o tzv. jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele.

Rovněž otázka finančního zabezpečení, na které vznikne zaměstnanci nárok, je upravena v případě překážek v práci na straně zaměstnavatele konzistentně a zaměstnanci tak náleží relativně vysoké náhrady mzdy.

Všechny tyto rozdíly mezi úpravou překážek na straně zaměstnance a úpravou překážek na straně zaměstnavatele jsou dány odlišným charakterem postavení těchto smluvních stran. Zaměstnanec je povinen v rámci plnění svého pracovního závazku konat práci pro zaměstnavatele, ale na druhé straně je nutné zajistit zaměstnanci v určitých konkrétních případech možnost přerušit dočasně výkon svých pracovních povinností. Tyto důvody neplnění

¹⁹¹ ÚLEHLOVÁ, Helena. In KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, s. 694. ISBN 978-80-87576-08-3.

¹⁹² PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 275. ISBN 978-80-7400-283-0.

pracovního závazku ze strany zaměstnance musí být v právní úpravě jasně specifikovány a vymezeny, aby nedocházelo k jejich zneužívání. Naproti tomu v případě překážek na straně zaměstnavatele nelze jejich rozsah právně eliminovat pouze na několik výslovně uvedených situací vzhledem k nerovnému postavení zaměstnance a zaměstnavatele, kdy je zaměstnanec reálně ekonomicky závislý na svém příjmu od zaměstnavatele. Vystává tedy potřeba zabezpečit zaměstnance pro všechny případy, kdy dojde z jakéhokoli důvodu k přerušení přidělování práce zaměstnanci ze strany zaměstnavatele, neboť při plnění pracovních úkolů může docházet k velice různorodým situacím, způsobeným celou řadou příčin, kdy zaměstnanec práci konat nemůže.

Pro vzájemný vztah překážek v práci na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele platí, že překážka v práci na straně zaměstnavatele se neuplatní v případě, kdy sám zaměstnanec současně nemůže práci vykonávat z příčin na své straně.¹⁹³ V tomto smyslu se vyjádřil i Nejvyšší soud.¹⁹⁴

¹⁹³ KINDLOVÁ, Zdeňka. In STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012, s. 345. ISBN 978-80-86846-45-3.

¹⁹⁴ Viz Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3241/2006. Dostupné z: <http://www.nsoud.cz> : „Ke ztrátě na výdělkem následkem nesplnění povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (např. v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele) ovšem může u zaměstnance dojít jen tehdy, je-li sám připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy. Nemůže-li zaměstnanec konat práci podle pracovní smlouvy, nemá nárok ani na náhradu mzdy podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce. Příčina toho, proč zaměstnanec nemůže v rozhodném období konat práci pro zaměstnavatele, totiž nespočívá v tom, že by zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce nepřiděloval (nemohl přidělovat) zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy.“ Srov. rozsudek NS ze dne 7. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2315/2000, dostupné z: <http://www.nsoud.cz>, dále srov. rozsudek NS ze dne 8. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3573/2012, dostupné z: <http://www.nsoud.cz>

3.2 Prostoř

Specifickou překážkou v práci na straně zaměstnavatele je prostoř. Jedná se svou povahou o náhlou a nepředvídatelnou závalu, způsobenou provozními důvody, která je nezávislá na vůli zaměstnavatele a znemožňuje mu, aby zaměstnanci v určitém časovém úseku přiděloval práci podle pracovní smlouvy.¹⁹⁵

Zaměstnanec je možné převést v případě prostoře na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, ale v souladu s § 41 odst. 5 zákoníku práce pouze za předpokladu, že zaměstnanec s takovým převedením souhlasí. Pokud by mu pak za tuto práci, na kterou byl po dobu trvání prostoře převeden, příslušela nižší mzda či plat než za práci původně sjednanou, měl by zaměstnanec nárok na doplatek¹⁹⁶. Z různých příčin však k převedení zaměstnanec na jinou práci dojít nemusí, ať už se jedná o zaměstnancem projevený nesouhlas s takovým převedením či zaměstnavatel vůbec nedisponuje prací, na niž by zaměstnanec mohl převést¹⁹⁷ (což je relativně snadno představitelná situace, neboť zaměstnavatel v dlouhodobém horizontu zaměstnává takový počet zaměstnanců, který pokrývá pracovní pozice, jež zaměstnavatel pro svou potřebu využívá, a je tedy možné, že pro díky prostoři dočasně uvolněného zaměstnanec nebude v rámci zaměstnavatelova pracoviště upotřeben). Jestliže zaměstnanec nebude převeden na jinou práci, přísluší mu podle § 207 písm. a) zákoníku práce náhrada mzdy či platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku. Na základě kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu může být poskytována náhrada mzdy či platu vyšší.¹⁹⁸

Po jazykové stránce je ustanovení, týkající se prostoře, chybné a nepřehledné. Bylo by možné doporučit pro futuro legislativně technickou úpravu právního předpisu tak, aby se § 207 členil na dva odstavce, z nichž jeden by se týkal prostoře a druhý přerušení práce způsobené

¹⁹⁵ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). 399 s. ISBN 978-80-7478-955-7.

¹⁹⁶ § 139 odst. 1 písm. d) zákoníku práce

¹⁹⁷ PICHT, Jan. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. 904 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

¹⁹⁸ ŠIMEČKOVÁ, Eva. In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). 305 s. ISBN 978-80-7380-540-1.

nepříznivými povětrnostními vlivy a živelní událostí. Samotné vymezení prostoje by pak doznalo určitých změn za účelem jasnosti právní úpravy.¹⁹⁹

3.3 Přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy

Prostoji se svými vlastnostmi do určité míry podobají i další dvě překážky v práci na straně zaměstnavatele, kterými jsou přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a přerušení práce způsobené živelní událostí upravené v § 207 písm. b) zákoníku práce. Shodně s prostojem je lze charakterizovat jako náhlé a časově ohraničené události, díky nimž zaměstnanec dočasně nemůže plnit svůj pracovní závazek, a také jistým způsobem specifické oproti jiným nevymezeným překážkám v práci na straně zaměstnavatele upraveným v § 208 a násl. zákoníku práce.

Možnost převedení zaměstnance na jinou práci v případě nepříznivých povětrnostních vlivů a živelní události je pro tyto dvě překážky v práci upravena odchylně. V případě nepříznivých povětrnostních vlivů tak platí podle § 41 odst. 5 zákoníku práce to, co bylo již řečeno ohledně prostoje, tedy že zaměstnavatel může zaměstnance převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, jen se souhlasem zaměstnance. Naproti tomu podle § 41 odst. 4 zákoníku práce, jestliže vyvstane potřeba odvrátit živelní událost či zmírnit její bezprostřední následky, může zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci i bez jeho souhlasu, ale pouze po nezbytně nutnou dobu. V obou případech ovšem shodně zaměstnanci přísluší doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.²⁰⁰

Dojde-li v případě živelní události k převedení zaměstnance na jinou práci proti jeho vůli, má pak konání práce zaměstnancem charakter nucené práce, ovšem na základě legální

¹⁹⁹ Zákonodárce v § 207 písm. a) označuje prostoje jako situaci, kdy zaměstnanec nemůže konat práci pro „přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami“. Z textu ustanovení plyne, že se má jednat vždy o závadu, nicméně věta v současném znění nedává smysl. Napříště by byl pojem prostoje koncipován jako nemožnost zaměstnance konat práci „pro přechodnou závadu způsobenou a) poruchou na strojním zařízení, kterou zaměstnanec nezavinil, b) dodávkou surovin, pohonné síly či chybnými pracovními podklady, nebo c) jinými provozními příčinami“.

²⁰⁰ § 139 odst. 1 písm. c) a d) zákoníku práce

výjimky stanovené v čl. 9 Listiny základních práv a svobod²⁰¹. Jedná se tak o výkon zákonných povinností pro ochranu života, zdraví či práv druhých, které jsou adresované v zásadě každému, kdo se v předmětné situaci ocitne.²⁰² Přesto je namístě zvažovat, zda by se toto řešení krizových situací mělo odehrávat právě na podkladě pracovněprávního vztahu, který je primárně určen vzájemnými ekonomickými vazbami mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a vznikl na smluvním principu. Zákoník práce také v této souvislosti nekonkretizuje práci, kterou bude zaměstnanec povinen vykonávat, ani nestanovuje požadavek vhodnosti této práce vzhledem ke zdravotnímu stavu zaměstnance²⁰³, což lze považovat za legislativní pochybení,²⁰⁴ především s ohledem na nedobrovolnost výkonu této práce.

Přestože se tedy jedná o činnost ve veřejném zájmu, neměla by právní úprava v případě živelní události umožňovat jednostranné převedení zaměstnance na jinou práci, neboť to odporuje základním zásadám závazkového práva. Vhodnějším by se v tomto případě zdála forma dohody, ovšem s tím následkem, že by zaměstnavatel nebyl povinen poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy či platu, pokud by k dohodě nedošlo. Tím by bylo zohledněno ztížené postavení zaměstnavatele v souvislosti s živelní událostí.

Úpravu institutu převedení na jinou práci modifikuje aktuálně projednávaná koncepční novela zákoníku práce²⁰⁵, která obecně institut jednostranného převedení zaměstnance zaměstnavatelem v zásadě vypouští a nahrazuje uzavřením dodatku k pracovní smlouvě na základě dohody se zaměstnancem. Jedinou možností jednostranného převedení však nadále

²⁰¹ Čl. 9 Listiny: „(1) Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám. (2) Ustanovení odstavce 1 se nevztahuje na: a) práce ukládané podle zákona osobám ve výkonu trestu odnětí svobody nebo osobám vykonávajícím jiný trest nahrazující trest odnětí svobody, b) vojenskou službu nebo jinou službu stanovenou zákonem namísto povinné vojenské služby, c) službu vyžadovanou na základě zákona v případě živelních pohrom, nehod, nebo jiného nebezpečí, které ohrožuje životy, zdraví nebo značné majetkové hodnoty, d) jednání uložené zákonem pro ochranu života, zdraví nebo práv druhých.“

²⁰² LANGÁŠEK, Tomáš. In WAGNEROVÁ, Eliška, Vojtěch ŠIMÍČEK, Tomáš LANGÁŠEK, Ivo POSPÍŠIL a kol. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 270. ISBN 978-80-7357-750-6.

²⁰³ Jako tomu ZP činí v § 41 odst. 6, ovšem pouze v souvislosti s převedením podle odst. 1 až 3.

²⁰⁴ Přestože požadavek zdravotní způsobilosti zaměstnance vyplývá z § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

²⁰⁵ 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>

v projednávané novele zůstává možnost převedení při mimořádné živelní či jiné podobné události.²⁰⁶

Na základě této připravované novely by tak obecně v souvislosti s převedením na jinou práci mohlo dojít ke vzniku dalších překážek v práci, a to na straně zaměstnance bez náhrady mzdy, pokud by zaměstnanec navrhovanou práci odmítl. Na straně zaměstnavatele pak v případě, že by zaměstnavatel nemohl jinou práci zajistit.²⁰⁷

Pokud k převedení na jinou než sjednanou práci nedojde, přísluší podle současné právní úpravy zaměstnanci náhrada mzdy, která je nastavena pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy i pro přerušení práce způsobené živelní událostí shodně, a to ve výši 60 % průměrného výdělku zaměstnance.²⁰⁸ Je tedy zjevné, že náhrada mzdy, která zaměstnanci přísluší tehdy, není-li převeden na jinou práci z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů a z důvodu živelní události, je podstatně méně velkorysá než náhrada mzdy poskytovaná v případě prostoje. Rozdílnou výší náhrady mzdy chtěl zákonodárce zjevně reflektovat skutečnost, že zatímco nepříznivé povětrnostní vlivy a živelní událost jsou svým charakterem nahodilou skutečností danou vyšší mocí, prostoj naproti tomu do určité míry závisí na zaměstnavateli a jeho schopnosti se vypořádat s různorodými obtížemi, souvisejícími s provozem.²⁰⁹

3.4 Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele

Na základě § 208 zákoníku práce platí, že nemůže-li zaměstnanec konat sjednanou práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele (tedy jiné než jsou prostoj, přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a přerušení práce způsobené živelní událostí), pak mu náleží náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku.

²⁰⁶ ŠKUBAL, Jaroslav a Daniel VEJSADA. Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 2. díl. *Epravo.cz* [online]. 2017 [cit. 2017-04-12]: <https://www.epravo.cz/top/clanky/poznamky-k-pripravovane-koncepcni-novele-zakoniku-prace-2-dil-104664.html>

²⁰⁷ NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. Převedení na jinou práci – rozdíly ve stávající a navrhované úpravě. *Právní prostor* [online]. 16. 1. 2017 [cit. 2017-04-15]. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prevedeni-na-jinou-praci-rozdily-ve-stavajici-a-navrhovane-uprave>

²⁰⁸ § 207 písm. b) zákoníku práce

²⁰⁹ ÚLEHLOVÁ, Helena. In KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, s. 694. ISBN 978-80-87576-08-3.

Právní úprava zde svým způsobem paušalizuje všechny představitelné situace, kdy může dojít k přerušení výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, a to z příčin na straně zaměstnavatele.²¹⁰ Záměrně tyto případy nespécifikuje a ponechává otevřený a variabilní prostor pro různorodé situace, kdy zaměstnavatel zaměstnanci nepřiděluje práci.²¹¹

Oddělena je tak oblast překážek v práci na straně zaměstnavatele, které vznikají či alespoň částečně vznikají nezávisle na zaměstnavatelově vůli, a oblast překážek v práci na straně zaměstnavatele, které mají svůj původ zejména v chování zaměstnavatele, ať už jsou důsledkem jeho opomenutí, nezajištěností výroby či případně mohou být dány i jeho rozhodnutím z nějakého důvodu práci zaměstnanci nadále nepřidělovat.²¹² Proto § 208 zákoníku práce přiznává zaměstnanci náhradu mzdy v celé výši jeho průměrného výdělku, tedy narovnává podmínky za situace, kdy zaměstnanec práci nevykonává, s podmínkami výkonu práce podle pracovní smlouvy. Zaměstnanec je takto skrze 100 % náhrady svého výdělku zabezpečen pro případy, kdy by odvisle od zaměstnavatelovy vůle nemohl plnit své pracovní povinnosti a tudíž ani finančně pokrývat své sociální potřeby. Na druhé straně jsou tím uloženy poměrně výrazné výdaje zaměstnavateli, což by jej v co nejkratší době mělo vést k odstranění nežádoucího stavu, kdy sice nadále trvá pracovní závazek, ale práce není přidělována²¹³. V praxi pak může docházet ze strany zaměstnavatele k určitému obcházení zákona, jestliže při posuzování povahy překážky v práci je vyhodnocena daná

²¹⁰ Vůle zaměstnavatele je v těchto případech nerozhodná, viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 353/2002. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/230C70AFD2418D8FC1257A4E0066DDDF?openDocument&Highlight=0,

²¹¹ Existence jiné překážky na straně zaměstnavatele neznamená, že by zaměstnanec musel být po celou dobu jejího trvání připraven k okamžitému výkonu práce. Více k tomu viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2048/2003. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/47830C47849E7170C1257A4E00673588?openDocument&Highlight=0.

Zaměstnanec je povinen znovu konat práci podle pracovní smlouvy, vyzval-li jej k tomu zaměstnavatel po odpadnutí překážky v práci na straně zaměstnavatele, viz Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 2. 1995, sp. zn. 6 Cdo 5/94. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz>

²¹² PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 906. ISBN 978-80-7400-290-8.

²¹³ Tyto jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele mohou mít i pravidelný charakter. K tomu více BOROVEC, David. *Překážky v práci na straně zaměstnavatele. Speciál pro školní jídelny*. 2017, č. 2, s. 2. ISSN 2336-6818.

překážka jako prostož, přestože by se v daném případě nejednalo o nahodilou událost, ale např. plánovanou odstávku za účelem údržby.²¹⁴

Pro úplnost třeba dodat, že jako specifické překážky na straně zaměstnavatele lze označit výluky a také okamžiky, kdy zaměstnanec nemůže konat práci v důsledku nastalé stávky²¹⁵; úpravu těchto institutů neobsahuje zákoník práce, ale zvláštní právní předpis^{216, 217}.

3.5 Částečná nezaměstnanost

Částečná nezaměstnanost a doba strávená na pracovní cestě jsou skutečnosti omezující výkon práce, které, přestože také patří pod tzv. jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele, se vyznačují určitými specifickými rysy.

Částečná nezaměstnanost je upravena v § 209 zákoníku práce a nastává při dočasném omezení odbytu výrobků zaměstnavatele či omezení poptávky po službách, které zaměstnavatel poskytuje. V důsledku toho pak zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci v menším než smluveném rozsahu. Jinak řečeno, dojde-li na trhu zboží a služeb, jehož se zaměstnavatelova činnost týká, k dočasnému poklesu poptávky po daném zboží a službách zaměstnavatele, pak zaměstnavatel logicky po tuto dobu nedisponuje takovým množstvím pracovních úkolů pro své zaměstnance, jak původně předpokládal. Pokud by za této situace zaměstnavatel měl poskytovat zaměstnancům plnou náhradu mzdy podle § 208 zákoníku práce, představoval by pro něj takový postup poměrně značnou ekonomickou zátěž, která by v konečném důsledku mohla vést až k zániku zaměstnavatelova podnikání.²¹⁸

Úprava částečné nezaměstnanosti v zákoníku práce proto přináší určité změkčení zákonného postupu v případě této jiné překážky v práci, která se odlišuje svým vznikem,

²¹⁴ SCHMIED, Zdeněk. In ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2016*. 10 vyd. Olomouc: ANAG, 2016, s. 344. ISBN 978-80-7263-992-2.

²¹⁵ Naproti tomu stávka by byla posuzována jako překážka na straně zaměstnance; právo na stávku je zaručeno v čl. 27 Listiny.

²¹⁶ Srov. zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

²¹⁷ ŠIMEČKOVÁ, Eva. In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 307. ISBN 978-80-7380-540-1.

²¹⁸ Jinou možností by bylo uzavřít se zaměstnancem dohodu, na základě které bude sjednána dočasně kratší pracovní doba. K tomu viz JAKUBKA, Jaroslav. Ekonomická krize z pohledu pracovního práva. *Práce a mzda*. 2009, č. 6, s. 17. ISSN 0032-6208.

do značné míry závislým na chování trhu a jeho subjektů. Změkčení spočívá podle § 209 odst. 2 zákoníku práce v možnosti zaměstnavatele uzavřít dohodu s odborovou organizací, pokud u něj tato působí, a pokud nikoli, nahradit takovou dohodu vnitřním předpisem, přičemž dohoda s odborovou organizací či vnitřní předpis mohou upravit výši poskytované náhrady mzdy příslušející zaměstnanci. Tato upravená výše náhrady mzdy však nadále musí činit nejméně 60% průměrného výdělku zaměstnance.

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti upravuje v § 115 příspěvek v době částečné nezaměstnanosti²¹⁹, tzv. kurzarbeit. Na základě žádosti zaměstnavatele tak může Úřad práce poskytnout příspěvek ve výši 20 % průměrného výdělku zaměstnance. V každém individuálním případě poskytování příspěvku je ovšem nutný souhlas vlády, což může snižovat flexibilitu užití tohoto pracovněprávního nástroje.²²⁰

Je třeba zdůraznit, že možnost snížení náhrady mzdy je dána pouze pro zaměstnavatele soukromého sektoru, zákonem výslovně vyloučení jsou zaměstnavatelé uvedeni v § 109 odst. 3 zákoníku práce, tedy stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace a školská právnická osoba.²²¹

3.6 Pracovní cesta

Pracovní cesta je upravena v § 42 zákoníku práce a řadí se mezi změny pracovního poměru. Zákon ji definuje jako časově omezené vyslání zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce, a to pouze na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a pouze na dobu nezbytné potřeby.

Podmínky pracovní cesty jako dobu a místo nástupu a ukončení pracovní cesty i další podmínky určuje zaměstnavatel a je nutné, aby při tom přihlížel k oprávněným zájmům

²¹⁹ Příspěvek je poskytován v případech existence překážky v práci podle § 207 písm. b) a § 209 odst. 1 zákoníku práce.

²²⁰ LANGOVÁ, Martina. Novela zákona o zaměstnanosti – kurzarbeit. *Právní prostor* [online]. 23. 10. 2015 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/novela-zakona-o-zamestnanosti-kurzarbeit>

²²¹ CRHA, Martin. Částečná nezaměstnanost jako možný nástroj řešení finančních potíží zaměstnavatele. *Právní rozhledy*. 2009, č. 20, s. 738-742. ISSN 1210-6410.

zaměstnanec.²²² Z uvedeného vztahu direkce vyplývá, že zaměstnanec nastupuje pracovní cestu z pokynu zaměstnavatele a rovněž nadále ji vykonává podle zaměstnavatelových dispozic.²²³

V důsledku toho potom dochází k poněkud výjimečné situaci, kdy dle § 210 zákoníku práce „*doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí*“²²⁴, což znamená, že přestože zaměstnanec nevykonává sjednanou práci z důvodu překážky v práci, nemá nárok pouze na určitou náhradu mzdy či platu, ale přímo na mzdu či plat²²⁵. Je to dáno právě specifícností pracovní cesty jako skutečnosti omezující výkon práce, která je ovšem plně v organizačních možnostech zaměstnavatele, a je tedy na něm a jeho schopnostech, aby rozvrhl zaměstnancům pracovní úkoly vykonávané na pracovní cestě tak, aby jimi byla pokryta pracovní doba. Zákoník práce takto vychází z určité premisy, že, zjednodušeně řečeno, čas náležící do pracovní doby a strávený na pracovní cestě je ze své podstaty vždy plněním pracovních úkolů. Zaměstnanci může náhrada mzdy či platu příslušet v jednom případě i během pracovní cesty, a to tehdy, jestliže mu mzda či plat v důsledku způsobu odměňování ušla, což si lze představit zejména, jestliže je zaměstnanec odměňován formou úkolové mzdy.²²⁶

V zájmu zachování systematičnosti zákona by však bylo nejspíše vhodnější sjednotit úpravu všech překážek v práci a dodržet schéma, že za práci přísluší zaměstnanci mzda nebo plat a naproti tomu v situacích, kdy zaměstnanec nemůže plnit pracovní úkoly pro překážku v práci, mu vznikne nárok na náhradu mzdy či platu.

Jiná situace nastává, zasáhne-li pracovní cesta do doby nenáležící do směny zaměstnanec. Plní-li v takovém případě zaměstnanec pracovní úkoly, jedná se o práci přesčas, v opačném případě zaměstnanci přísluší pouze cestovní náklady.²²⁷

²²² § 153 odst. 1 zákoníku práce

²²³ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 911. ISBN 978-80-7400-290-8.

²²⁴ § 210 ZP

²²⁵ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 277. ISBN 978-80-7400-283-0.

²²⁶ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 911. ISBN 978-80-7400-290-8.

²²⁷ HEPPNEROVÁ, Denisa. In STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. Praha: Sondy, 2012, s. 349. ISBN 978-80-86846-45-3.

Závěr

Skutečnosti omezující výkon práce vzhledem ke svému praktickému dopadu na všechny skupiny zaměstnanců představují velmi nosné téma. Přestože se jedná o tradiční institut pracovního práva, dochází v této oblasti k poměrně častým změnám právní úpravy či alespoň k legislativním pokusům o tyto změny, byť se navrhované korekce právního předpisu obvykle dotýkají pouze některých aspektů jednotlivých překážek v práci a okruh skutečností omezujících výkon práce zůstává spíše neměnný.

Překážky v práci znamenají podstatný zásah do pracovněprávního závazku mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, neboť práce není konána s ohledem na vzniklou dočasnou suspenzi pracovního závazku. Takovou situaci lze klasifikovat jako nežádoucí vzhledem k hospodářskému významu pracovněprávních vztahů. Je tedy na místě pečlivě zvažovat celkový rozsah výčtu právních skutečností, kdy k uvedenému následku nekonání sjednané práce dochází. Restriktivní přístup by pak měl být zachován rovněž v otázkách přímo navazujících, totiž v otázce délky pracovního volna nárokovaného z důvodu nastalé překážky v práci či v otázce finančního zabezpečení zaměstnance po tuto dobu.

Existence překážky v práci neznamena pouze riziko absence příjmu zaměstnance ze závislé činnosti a potíže s organizací práce na straně zaměstnavatele, ale vzniklá překážka v práci může mít také výrazné dopady v oblasti veřejných financí. Během trvání některých překážek v práci, zejména dlouhodobějšího charakteru, zaměstnanec zabezpečuje stát prostřednictvím dávek sociálního zabezpečení a nárůst počtu možných případů, kdy by k tomuto zabezpečení byl stát povinen, by se projevilo ve zvýšení výdajové stránky veřejných rozpočtů. Nicméně na tuto oblast má přímý vliv i jakékoli navyšování náhrad mezd či platů vyplácených zaměstnavateli vzhledem k nezanedbatelnému počtu zaměstnanců veřejného sektoru.

Je-li tedy zaměstnanec během trvání překážky v práci zabezpečen formou náhrady mzdy či platu z prostředků zaměstnavatele, dochází takto k prudkému růstu nákladů zaměstnavatele na zaměstnance, a to současně vedle nutnosti řešit ve většině případů výpadek pracovní síly hledáním náhradního řešení, které by zajišťovalo v dostatečné míře pokračování zaměstnavatelovy činnosti. Tyto prostředky, vynakládané na náhradu mzdy či platu zaměstnance, představují pro zaměstnavatele poměrně značnou zátěž, což by mělo zákonodárce vést (za současného respektování práva zaměstnance na určité základní hmotné zabezpečení) pokud možno k eliminaci případů, kdy je zaměstnavatel povinen náhradu mzdy poskytovat.

Z hlediska možných následků skutečností omezujících výkon práce je nutné rozlišovat překážky v práci vzniklé na straně zaměstnance a překážky v práci vzniklé z důvodů na straně zaměstnavatele. Zřetelně se tak v úpravě nárokovaného pracovního volna a náhrady mzdy či platu projevuje ochranný charakter pracovního práva, vycházející z nerovného postavení zaměstnavatele a zaměstnance jako zejména ekonomicky slabší strany, především s ohledem na zaměstnancovu existenční závislost na příjmu ze zaměstnání. Jeví se tak jako zcela přirozené, že po dobu trvání překážky v práci na straně zaměstnavatele, kdy zaměstnanec nemá možnost přidělování práce ovlivňovat, je zaměstnavatel povinen zabezpečovat zaměstnance ve větší míře, než je tomu v případech překážek v práci vzniklých na straně zaměstnance.

Nejvýrazněji se dopady skutečností omezujících výkon práce projevují v případech překážek v práci na straně zaměstnance dlouhodobějšího trvání, kterými jsou dočasná pracovní neschopnost, mateřská a rodičovská dovolená, tedy těch překážek v práci, které se během trvání pracovněprávního vztahu dotknou naprosté většiny zaměstnanců. Tyto právní skutečnosti vznikají v přímé příčinné souvislosti se zdravotním stavem nebo rodinnými poměry zaměstnance; zaměstnanec je proto v uvedených případech chráněn v širším rozsahu než během jiných překážek v práci.

Nicméně je třeba si klást otázku, zda současný právní stav nevychyluje rovnováhu práv a povinností mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem příliš k tíži zaměstnavatele. Uvedené by platilo především o dočasné pracovní neschopnosti, resp. o prvních čtrnácti dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti, kdy je zaměstnavatel povinen vyplácet zaměstnanci náhradu mzdy či platu. Toto opatření současně s do jisté míry nepředvídatelným charakterem a četností vzniku dočasných pracovních neschopností klade na zaměstnavatele vysoké nároky finanční i organizační povahy. *De lege ferenda* by tak bylo možné uvažovat o zavedení formy spoluúčasti zaměstnance na vlastním zabezpečení během nemoci či o zkrácení doby, po kterou je povinen náhradu mzdy vyplácet zaměstnavatel.

V souvislosti s dočasnou pracovní neschopností poměrně často vznikají návrhy legislativních změn zákoníku práce týkající se tzv. karenční doby, tedy prvních tří pracovních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, během nichž podle současné právní úpravy zaměstnanec nepobírá náhradu mzdy či platu. Tyto iniciativy je však možno označit spíše jako populistická opatření, obvykle v rámci období předcházejícího volbám. Tři pracovní dny, byť s absolutním výpadkem příjmu, sotva mohou vést k existenčním potížím zaměstnance a z hlediska svého účelu omezit krátkodobé pracovní neschopnosti se jedná o funkční opatření.

Úprava mateřské a rodičovské dovolené, tak jak je obsažena v zákoníku práce nyní, zaměstnancům přiznává v případě rodičovství poměrně velkorysý nárok na pracovní volno, doprovázený dávkami ze systému sociálního zabezpečení. Pro zaměstnavatele představují obě tyto překážky v práci zátěž, danou dlouhodobou povahou mateřské a rodičovské dovolené, nicméně po dobu jejich trvání si lze zajistit plnění pracovních úkolů náhradním způsobem, zejména prostřednictvím dalších zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou. V tomto ohledu se však jeví jako problematická možnost zaměstnance žádat o rodičovskou dovolenou opakovaně a tomu odpovídající povinnost zaměstnavatele tuto opakovanou absenci umožnit. Nedochozí takto k respektování zaměstnavatelovy potřeby organizovat a přidělovat práci. Jako vhodnější by se zdála právní úprava, kdy by zaměstnanec měl nárok na pracovní volno, ovšem v délce, kterou by si určil před počátkem čerpání rodičovské dovolené, a případné změny by dále odvisely od dohody zaměstnance a zaměstnavatele.

Je možné doporučit, aby právní úprava překážek v práci napříště směřovala k co největší podpoře ujednání stran, a tedy zohlednění individuálních požadavků jednotlivých zaměstnanců i zaměstnavatelů. Lze si představit, že markantní rozdíly budou zvláště mezi jednotlivými zaměstnavateli, což logicky plyne z odlišné povahy konkrétní podnikatelské činnosti. Ekonomicky silní zaměstnavatelé jsou schopni v podobě zaměstnaneckých benefitů nabízet svým zaměstnancům čerpání pracovního volna během podstatně širšího okruhu možných překážek v práci na straně zaměstnance a případně během jejich trvání zaměstnance zabezpečovat smlouvenou náhradou mzdy. Naproti tomu pro zaměstnavatele, jejichž obor činnosti je spíše užší a zaměstnávají pracovníky se specifickou kvalifikací, může znamenat vznik překážky v práci velice obtížně řešitelný problém.

Určitá odpovědnost zaměstnanců za své hmotné zabezpečení by pak našla svůj odraz právě i ve vyhledání zaměstnání, které by z hlediska sociálních dopadů spojených s překážkami v práci odpovídalo jejich předpokládaným nárokům.

Právní úprava *de lege ferenda* by tak měla obsahovat určitý standard, který by vzhledem k nezbytné ochraně zaměstnance měly povinnost poskytovat všechny skupiny zaměstnavatelů, ovšem rozsah překážek v práci by byl podstatně užší než podle současné platné právní úpravy. Nadále by se tak jednalo primárně o uvedené důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance: dočasnou pracovní neschopnost a mateřskou a rodičovskou dovolenou. V případě mateřské dovolené by nicméně došlo k posunu k reflektování svobodné vůle zaměstnankyně, které by bylo umožněno přizpůsobit si délku trvání pracovního volna poskytovaného

v souvislosti s porodem (a podobně i nárok na dávky nemocenského pojištění) více podle svého osobního zdravotního stavu a uvážení.

Další v současnosti obligatorně poskytované překážky v práci, kterými jsou ošetřování člena rodiny a dále překážky v práci upravené nařízením vlády č. 590/2006 Sb. by pak s ohledem na jejich různorodost a četnost mohly být ponechány úpravě prostřednictvím kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu či cestou individuální dohody zaměstnance a zaměstnavatele, a to zejména v otázce náhrady mzdy. Právě pracovní volno v souvislosti s potřebou ošetřování je však aktuálně předmětem projednávání novelizací zákoníku práce a zákona o nemocenském pojištění, vzhledem k diskutované problematice stárnutí populace. Je ovšem třeba podotknout, že byť by dlouhodobé ošetřování přineslo určitý průlom v otázce péče o členy domácnosti a další rodinné příslušníky zaměstnance, mohlo by zavedení tohoto institutu přinést obtíže některým zaměstnavatelům, zvláště proto, že domácí ošetřování by mohlo být využíváno podstatně větším počtem zaměstnanců.

Skutečnosti omezující výkon práce mohou vznikat i z důvodů obecného zájmu a rovněž v těchto případech je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno v nezbytném rozsahu. Také zde platí to, co již bylo uvedeno ohledně důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance, tedy že množství situací, kdy je zaměstnavatel povinen volno umožnit, by se mělo spíše snižovat a ponechávat fakultativnímu ujednání. V případě dlouhodobého uvolnění na základě výkonu veřejné funkce lze také zvažovat spíše eventuální skončení pracovněprávního závazku tam, kde by to pro zaměstnavatele mělo znamenat citelné potíže v organizaci práce.

Pro úplnost třeba zmínit i překážky v práci vznikající na straně zaměstnavatele; současná právní úprava obsažená v zákoníku práce je však v této oblasti dostatečná a lze souhlasit s názorem, že během překážek v práci na straně zaměstnavatele je ochranná funkce pracovního práva zcela namístě. Zaměstnavatel tak poskytuje v těchto případech až stoprocentní náhradu mzdy či platu.

Vzhledem ke svým sociálním dopadům je otázka překážek v práci často diskutována veřejností i médií a jako populární téma využívána v rámci předvolebních politických tlaků. V tomto období pak dochází k tendencím překotně měnit stávající právní úpravu tak, aby byla štedřejší a masově akceptovatelná. S ohledem na názor prezentovaný v této práci a její celkové směřování spíše k restriktivnímu přístupu k úpravě překážek v práci se pak tyto snahy o širší sociální zabezpečení jeví jako nepřínosné a nesystémové.

Seznam použité literatury a pramenů

Knížní publikace:

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2016*. 10. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7263-992-2.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8.

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

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

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.

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

HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce*. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-805-5.

HRABCOVÁ, Dana. *Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2000. ISBN 80-210-2277-9.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1.

HŮRKA, Petr, Karel ELIÁŠ, Jakub MORÁVEK a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.

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. ISBN 978-80-7263-785-0.

CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. *Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích*. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-974-6.

JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-518-4.

KOKEŠOVÁ, Marilla. *Základy pracovního práva s příklady a vzory*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2013. ISBN 978-809-0524-781.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. Vyd. 2. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-807400-474-2.

KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. ISBN 978-80-87576-08-3.

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.

PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009. ISBN 978-807-3574-482.

SCHMIED, Zdeněk a František VLASÁK. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-859-8.

SCHMIED, Zdeněk a František VLASÁK. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance: při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. 7. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7263-996-0.

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

ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

ŠUBRT, Bořivoj. *Náhrada mzdy zaměstnance: po dobu prvních tří týdnů nemoci*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. ISBN 978-80-7357-612-7.

TOMEŠ, Igor a kol. *Sociální právo České republiky*. 2. přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-941-0.

TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-473-5.

VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7.

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

ŽENÍŠKOVÁ, Marta a Jan PŘIB. *Zákon o nemocenském pojištění: od 1. 1. 2016 s komentářem a příklady*. 9. akt. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7263-993-9.

Odborné články a obdobné zdroje:

BAŤHOVÁ, Lucie. Sankce za neomluvenou absenci. *Právní prostor* [online]. 5. 1. 2017 [cit. 2017-03-3]. ISSN 2336-4114. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/sankce-za-neomluvenou-absenci>

BĚLINA, Miroslav a Jakub MORÁVEK. (Ne)potřebná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2015, č. 13-14, s. 487-492. ISSN 1210-6410.

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*. 2011, č. 17, s. 605-616. ISSN 1210-6410.

BOROVEC, David. Překážky v práci na straně zaměstnavatele. *Speciál pro školní jídelny*. 2017, č. 2, s. 2. ISSN 2336-6818.

C. H. BECK. Otcovská dovolená. *Právní zpravodaj* [online]. 2017, č. 71 [cit. 2017-04-15]. ISSN 1212-8694. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrg5pxa6s7g4yq&groupIndex=1&rowIndex=0>

CRHA, Martin. Částečná nezaměstnanost jako možný nástroj řešení finančních potíží zaměstnavatele. *Právní rozhledy*. 2009, č. 20, s. 738-742. ISSN 1210-6410.

FETTER, W. Richard. Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání. *Epravo.cz* [online]. 6. 11. 2013 [cit. 2017-04-15]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-volno-k-vyhledani-noveho-zamestnani-92756.html>

HALÍŘOVÁ, Gabriela. Nový rodičovský příspěvek a jeho problematické aspekty. *Právní rozhledy*. 2008, č. 11, s. 393 – 397. ISSN 1210-6410.

HAVLÍK, Antonín. Překážky v práci dle nové právní úpravy. *Práce a mzda* [online]. 2007, č. 5 [cit. 2017-04-27]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d2074v2817-prekazky-v-praci-dle-nove-pravni-upravy/?search_query=%24issue%3D3I33&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1

HRABCOVÁ, Dana. K uvažovaným změnám právní úpravy odměňování práce. *Pracovní právo 2009: Pracovní doba – teorie a praxe* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2009 [cit. 2017-03-28]. ISSN 978-80-210-5095-2. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2009/files/hrabcova.html>

CHLÁDKOVÁ Alena. Překážky v práci. *Práce a mzda*. 2017, č. 4, s. 15. ISSN 0032-6208.

CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. Dovolena a překážky v práci – otázky a odpovědi z praxe. *Práce a mzda* [online]. 2009, č. 11 [cit. 2017-04-17]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d7056v10003-dovolena-a-prekazky-v-praci-otazky-a-odpovedi-z-praxe/?search_query=%24issue%3D3I81&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1

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

JAKUBKA, Jaroslav. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezů Ústavního soudu. *Práce a mzda*. 2008, č. 10, s. 28. ISSN 0032-6208.

JANEČKOVÁ, Eva. Uvolnění zaměstnance pro výkon veřejné funkce. *UNES - účetnictví neziskového sektoru*. 2014, č. 12, s. 17. ISSN 1214-181.

KADLECOVÁ, Tereza a Nataša RANDLOVÁ. Povinně na mateřskou? *Epravo.cz* [online]. 14. 4. 2014 [cit. 2017-03-09]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/povinne-na-materskou-93928.html>

KLÍMOVÁ Růžena. Periodické prohlídky po pracovní době. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 2017, č. 3, s. 32. ISSN 1211-9482.

KOLAČKOVSKÝ, Ladislav. Několik poznámek ke kontrolám zaměstnanců po dobu dočasné pracovní neschopnosti. *Bulletin advokacie*. 2009, č. 4, s. 34-35. ISSN 1210-6348.

LANGOVÁ, Martina. Novela zákona o zaměstnanosti – kurzarbeit. *Právní prostor* [online]. 23. 10. 2015 [cit. 2017-04-12]. ISSN 2336-4114. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/novela-zakona-o-zamestnanosti-kurzarbeit>

MAULWURF, Adolf. Vycházky práce neschopných. *Epravo.cz* [online]. 11. 5. 2012 [cit. 2017-04-10]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vychazky-prace-neschopnych-82147.html>

NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. Převedení na jinou práci – rozdíly ve stávající a navrhované úpravě. *Právní prostor* [online]. 16. 1. 2017 [cit. 2017-04-15]. ISSN 2336-4114. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prevedeni-na-jinou-praci-rozdily-ve-stavajici-a-navrhovane-uprave>

PICHRT, Jan. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná? *Právní rozhledy*. 2009, č. 16, s. 586. ISSN 1210-6410.

REDAKCE. Vláda předložila k legislativnímu projednání rozsáhlou novelu zákoníku práce. *Právní rozhledy*. C. H. Beck, 2016, č. 18, s. I. ISSN 1210-6410.

REDAKCE. Poslanecká sněmovna: Návrh skupiny poslanců na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. *Právní rozhledy*. 2017, č. 5, s. II-III. ISSN 1210-6410.

SMEJKAL, Ladislav. Dočasná náhrada za zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené. *Práce a mzda* [online]. 2009, č. 2 [cit. 2017-04-09]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4633v6615-docasna-nahrada-za-zamestnance-na-materske-nebo-rodicovske/?search_query=%24issue%3D3I72&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1

ŠKUBAL, Jaroslav a Daniel VEJSADA. Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 1. díl. *Epravo.cz* [online]. 12. 12. 2016 [cit. 2017-04-12]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/poznamky-k-pripravovane-koncepcni-novele-zakoniku-prace-1-dil-104292.html>

ŠKUBAL, Jaroslav a Daniel VEJSADA. Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 2. díl. *Epravo.cz* [online]. 9. 1. 2017 [cit. 2017-04-12]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/poznamky-k-pripravovane-koncepcni-novele-zakoniku-prace-2-dil-104664.html>

ŠUBRT, Bořivoj. Změna poskytování náhrady mzdy v době prvních dvou týdnů nemoci nebo karantény. *Práce a mzda* [online]. 2009, č. 10 [cit. 2017-03-09]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d6843v9606-zmena-poskytovani-nahrady-mzdy-v-dobe-prvnich-dvou-tydnu-ne/?search_query=%24issue%3D3I80&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1

VLK, Václav. Zkušební doba známá i neznámá. *Epravo.cz* [online]. 17. 3. 2017 [cit. 2017-04-12]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zkusebni-doba-znama-i-neznama-105348.html>

ZRUTSKÝ, Jaromír. Náhrada mzdy za dočasnou pracovní neschopnost. *Právní rádce*. 2009, č. 5, s. 40. ISSN 1210-6410.

Mateřská i rodičovská dovolená jsou v ČR delší než jinde v Evropě. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 26. 11. 2008 [cit. 2017-04-23]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5917>

Náhrada mzdy nebo platu v prvním období dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény od 1. ledna 2011. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 4. 1. 2011 [cit. 2017-03-30]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10091>

Nemocenské pojištění: Nemocenské - dočasná pracovní neschopnost zaměstnance; nařízení karantény. *Portál veřejné správy* [online]. 2017 [cit. 2017-03-30]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/191/193/4547.html#obsah>

Programové prohlášení vlády ČR. *Vláda ČR* [online]. 2014 [cit. 2017-04-23]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/dulezite-dokumenty/programove-prohlaseni-vlady-cr-115911/>

Právní předpisy a mezinárodní smlouvy:

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 99/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

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

Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení)

Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení)

Zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

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

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

Zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu

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

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon)

Evropská sociální charta, publikována pod č. 14/2000 Sb. m. s.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, publikován pod č. 120/1976 Sb.

Úmluva MOP č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení, ze dne 28. června 1952. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1178/102.pdf>

Judikatura a další použité zdroje:

Nález Ústavního soudu ze dne 23. 4. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 2/08

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

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 7. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2315/2000, dostupné z:
<http://www.nsoud.cz>

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1655/2000. Dostupné z:
<http://www.nsoud.cz/>

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 5. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 353/2002. Dostupné z:
<http://www.nsoud.cz/>

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2048/2003. Dostupné z:
<http://www.nsoud.cz/>

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3241/2006. Dostupné z:
<http://www.nsoud.cz>

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007. Dostupné z:
<http://www.nsoud.cz/>

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009. Dostupné z:
<http://www.nsoud.cz>

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne ze dne 14. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 977/2011. Dostupné z:
z: <http://www.nsoud.cz>

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 8. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3573/2012, dostupné z:
<http://www.nsoud.cz>

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. 5. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2745/2013. Dostupné z:
<http://www.nsoud.cz/>

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 2. 1995, sp. zn. 6 Cdo 5/94. Dostupné z:
<https://www.beck-online.cz>

Rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. 1. 1996, č. j. 13 Co 413/95.
Dostupné z: ASPI ID: JUD7411CZ

Rozsudek Soudního dvora ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. C-214/10. KHS proti Winfried Schulte.
Dostupné z: <http://curia.europa.eu>

Návrh skupiny poslanců Markové, Grospiče, Mackovníka, Opálky a Šenfelda na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, 2013–, tisk č. 393/0. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=393&CT1=0>

Návrh poslanců Jeronýma Tejce, Romana Sklenáka a dalších, na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, 3013–, tisk č. 1008. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=1008&CT1=0>

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>

Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Senát Parlamentu ČR, 11. funkční období, tisk č. 81. Dostupné z: <http://www.senat.cz>

Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Poslanecká Sněmovna Parlamentu ČR, 2013–, tisk č. 1029/0. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=1029&CT1=0>

Senátní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, 2013–, tisk č. 744/0. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=744&CT1=0#prilohy>

Stanovisko vlády k návrhu poslanců Jeronýma Tejce, Romana Sklenáka a dalších na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, 2013–, tisk č. 1008/1. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=1008&CT1=1>

Vláda. *Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce*, č. 262/2006 Dz. Dostupné z: www.beck-online.cz

Vláda. *Důvodová zpráva k zákonu č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění*, č. 187/2006 Dz. Dostupné z: www.beck-online.cz

Seznam zkratek

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

MOP – Mezinárodní organizace práce

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

NS – Nejvyšší soud České republiky

Občanský zákoník, OZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

OSSZ – okresní správa sociálního zabezpečení

Soudní dvůr – Soudní dvůr Evropské unie

Zákoník práce, ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon o nemocenském pojištění, ZNP – zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

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

Zákon o státní sociální podpoře, ZSSP - zákon 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

Shrnutí

Tématem předkládané diplomové práce jsou skutečnosti omezující výkon práce jako právní skutečnosti, které způsobují dočasnou suspenzi pracovního závazku. Zcela zásadním způsobem je tak zasahováno do pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, neboť nedochází k výkonu sjednané práce zaměstnancem, což s sebou přináší poměrně výrazné dopady, zejména na sociální status zaměstnance. Současně je zaměstnavatel vystaven potížím s organizováním přidělované práce a často rovněž zvýšeným finančním nákladům na pracovní sílu.

Autorka práce se snaží o komplexní uchopení této problematiky, v první části diplomové práce prostřednictvím obecného vymezení pojmu překážek v práci a jejich důsledků v pracovněprávním vztahu. Podrobně je tak popsán vliv překážek v práci na stabilitu pracovního poměru, zkušební dobu a dovolenou.

V další části práce se poté autorka věnuje platné právní úpravě jednotlivých překážek v práci z hlediska zhodnocení její aktuálnosti a potřebnosti a dále s tím souvisejícím úvahám o příštím směřování právní úpravy *de lege ferenda*. Pozornost je takto soustředěna nejprve na důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance, především na dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance, mateřskou dovolenou, rodičovskou dovolenou a ošetřování člena domácnosti. Zmíněna je rovněž problematika překážek v práci z důvodu obecného zájmu. V poslední části diplomové práce se následně autorka soustředí na překážky v práci vzniklé na straně zaměstnavatele, aby bylo dosaženo celistvého přehledu zvolené problematiky.

V souvislosti se skutečnostmi omezujícími výkon práce se staví do centra zájmu zejména délka zaměstnancem nárokováného pracovního volna a hmotné zabezpečení, které zaměstnanci právní úprava přiznává. S ohledem na ochrannou funkci pracovního práva je zaměstnanec během trvání některých překážek v práci zabezpečen formou náhrady mzdy či platu od zaměstnavatele nebo prostřednictvím dávek sociálního zabezpečení. Existence překážek v práci se tak projevuje i v oblasti veřejných financí, a skutečnosti omezující výkon práce se díky tomu stávají předmětem častých celospolečenských diskuzí a následně legislativních změn. Autorka proto v diplomové práci hodnotí i některé aktuální návrhy právních předpisů, které se překážek v práci dotýkají.

Summary

The topic of the submitted diploma thesis are matters which restrict the performance of work activity as legal facts which cause a temporary suspension of work obligation. Therefore it interferes fundamentally into the labor-law relationship between the employee and the employer. As no employment contract is carried out, it brings along significant effects, especially on the social status of the employee. At the same time the employer faces difficulties connected with organization of assignments as well as increased costs of workforce.

The author of the thesis strives for a comprehensive description of this issue. In the first part of the thesis she gets a understanding of general definition of obstacles at work and their consequences in the labor-law relationship. The impact of obstacles on the stability of the employment, trial period and vacation is described in detail.

In the next part of the thesis the author deals with the current law concerning individual obstacles at work. She examines its necessity and up-to-dateness as well as the possibilities of future directions and changes of the law *de lege ferenda*. At first the attention is focused on important personal obstacles to work on the employee's part - in particular the employee's temporary sick leave, maternity leave, parental leave and care for a member of the household. The obstacles due to the public interests are also mentioned. In order to submit a compact characterization of the described issues the last part of the thesis focuses on obstacles at work which arise from the employer.

In coherence with the facts limiting the work performance, the length of the employee entitlement along with the material security is located in the center of interest, which is provided to the employee thanks to the legislation. Taking in account the protective function of the labour law the employee is protected with wage compensation from the employer or with social benefits during obstacles at work. The existence of said restrictions is visible in the area of public finances, and therefore the facts limiting work performance are a subject of many society-wide discussions. This produces the necessary changes in legislation. The author in this

work evaluates some of the current drafts of legal regulations which have impact on said facts limiting the work performance.

Název diplomové práce v anglickém jazyce

Facts limiting work performance

Klíčová slova:

překážky v práci, náhrada mzdy

Keywords:

obstacles at work, wage compensation