

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Mgr. Petra Koubová**

**Překážky v práci na straně zaměstnance**

Rigorózní práce

Pověřený akademický pracovník:

JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Tematický okruh:

pracovní právo

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu):

16. 2. 2018

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 323 463 znaků včetně mezer.

V Českých Budějovicích dne 16. 2. 2018

.....

Mgr. Petra Koubová  
rigorozantka

## **Poděkování**

Ráda bych zde poděkovala JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D. za spolupráci, odborné vedení, cenné připomínky, inspiraci a čas, které mi věnoval v průběhu zpracování této rigorózní práce.

Velké díky patří mé rodině, která mi pomohla vytvořit podmínky pro to, abych se mohla sepsu této práce a souvisejícímu studiu věnovat. Děkuji svému manželovi, rodičům a tchyni za pomoc při péči o naše malé děti a podporu.

# Obsah

ÚVOD.....	1
1. PŘEKÁŽKY V PRÁCI – OBECNÉ VYMEZENÍ .....	5
1.1. Pracovněprávní vztahy.....	5
1.2. Pojem překážek v práci.....	10
1.2.1. Specifika v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	13
1.2.2. Specifika výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele .....	14
1.3. Instituty obdobné k překážkám v práci.....	14
1.4. Třídění překážek v práci .....	16
1.5. Právní úprava .....	19
1.5.1. Základní právní úprava.....	19
1.5.2. Související právní úprava .....	20
1.6. Souběh překážek v práci na straně zaměstnance a zaměstnavatele .....	21
2. PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE .....	23
2.1. Finanční zabezpečení.....	25
2.2. Oznamování překážek v práci a jejich prokázání .....	26
2.3. Součinnost fyzických a právnických osob.....	28
2.4. Další případy omluvené absence zaměstnance .....	29
2.5. Neomluvená absence .....	31
3. DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY.....	34
3.1. Dočasná pracovní neschopnost a karanténa.....	35
3.1.1. Obecně k dočasné pracovní neschopnosti a karanténě.....	35
3.1.2. Finanční zabezpečení při dočasné pracovní neschopnosti a karanténě.....	38
3.1.3. Režim a kontrola dočasná pracovní neschopnosti.....	47
3.1.4. Dočasná pracovní neschopnost u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	54

3.1.5.	Souběh dočasné pracovní neschopnosti, resp. karantény, s jinou překážkou v práci.....	55
3.2.	Mateřská a rodičovská dovolená.....	57
3.2.1.	Mateřská a rodičovská dovolená v souvislostech práva EU a v judikatuře ESD.....	60
3.2.2.	Obecně k mateřské dovolené.....	63
3.2.3.	Finanční zabezpečení při mateřské dovolené.....	66
3.2.4.	Práce při mateřské dovolené.....	71
3.2.5.	Obecně k rodičovské dovolené.....	71
3.2.6.	Rodičovský příspěvek.....	76
3.2.7.	Práce při rodičovské dovolené.....	79
3.2.8.	Návrat do zaměstnání po mateřské / rodičovské dovolené.....	81
3.2.9.	Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte.....	85
3.2.10.	Přerušeni mateřské a rodičovské dovolené.....	87
3.2.11.	Otcovská.....	87
3.3.	Ošetřování dítěte nebo člena domácnosti, péče o dítě.....	89
3.3.1.	Finanční zabezpečení při ošetřování nebo péči o dítě mladší 10 let či ošetřování jiného člena domácnosti.....	92
3.4.	Poskytování dlouhodobé péče.....	94
3.5.	Jiné důležité osobní překážky v práci.....	95
3.5.1.	Vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení.....	98
3.5.2.	Pracovnílékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce.....	99
3.5.3.	Přerušeni dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků.....	99
3.5.4.	Znemožnění cesty do zaměstnání.....	100
3.5.5.	Svatba.....	100
3.5.6.	Narození dítěte.....	102

3.5.7.	Úmrtí.....	102
3.5.8.	Doprovod .....	103
3.5.9.	Pohřeb spoluzaměstnance.....	104
3.5.10.	Přestěhování.....	104
3.5.11.	Vyhledání nového zaměstnání .....	104
4.	PŘEKÁŽKY V PRÁCI Z DŮVODU OBECNÉHO ZÁJMU .....	106
4.1.	Výkon veřejné funkce .....	107
4.2.	Výkon občanské povinnosti.....	108
4.3.	Jiné úkony v obecném zájmu .....	108
4.4.	Pracovní volno související s brannou povinností .....	109
4.5.	Překážka v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia.....	109
5.	VLIV PŘEKÁŽEK V PRÁCI (NA STRANĚ ZAMĚŠTNANCE) NA DALŠÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ INSTITUTY .....	111
5.1.	Vliv na zkušební dobu .....	112
5.2.	Vliv na pracovní dobu.....	112
5.2.1.	Právní úprava při pružné pracovní době a kontu pracovní doby.....	112
5.3.	Vliv na dovolenou.....	114
5.4.	Vliv na stabilitu pracovního poměru .....	116
5.5.	Některé vlivy související s profesí advokáta a advokátního koncipienta .....	120
	ZÁVĚR.....	123
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK .....	129
	SEZNAM ZDROJŮ .....	130
1.	Seznam použité literatury .....	130
	Knižní publikace.....	130
	Odborné články .....	131
2.	Seznam použitých právních předpisů a mezinárodních smluv.....	134
3.	Seznam použité judikatury a rozhodnutí .....	136

4. Elektronické prameny .....	137
5. Ostatní zdroje.....	137
NÁZEV PRÁCE, ABSTRAKT A KLÍČOVÁ SLOVA V ČESKÉM JAZYCE .....	138
NÁZEV PRÁCE, ABSTRAKT A KLÍČOVÁ SLOVA V ANGLICKÉM JAZYCE.....	140

# ÚVOD

V současné době se stále častěji na různých úrovních diskuze hovoří o tom, jak docílit harmonie mezi pracovním a soukromým, resp. rodinným životem. Ačkoli pracovní právo, tedy oblast, z které téma této práce čerpá, a její základní právní předpis – ZP – zaměstnavateli neukládá, aby se soukromým životem zaměstnance zabýval, jisté doporučení lze dle názoru autora spatřovat v ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) ZP, který zakotvuje jednu z nejzákladnějších zásad tohoto právního odvětví, a sice zásadu zvláštní zákonné ochrany zaměstnance. Skutečnost, že je zaměstnanec jako slabší strana (základního) pracovněprávního vztahu hoděn speciální pozorností a ochrany, která se zračí v mnoha institutech pracovního práva, se prolíná významným způsobem také právě do právní úpravy překážek v práci.

Vůbec existence a legislativní zakotvení těchto právních skutečností mají z velké části svůj původ právě v zásadě zmíněné v prvním odstavci. Ačkoli se jedná o nemožnost plnit sjednaný závazek, smlouvu, nejčastěji pracovní, následkem není – na rozdíl od občanského práva – zánik celého závazku, nýbrž „pouze“ jeho změna. Touto změnou je v intencích ZP dočasná suspenze pracovního závazku, kterou je – v případě překážek v práci na straně zaměstnance – zaměstnavatel povinen respektovat a její důsledek, tedy absenci zaměstnance v práci, omluvit. Jeho smluvní svoboda je zde tedy určitým způsobem ohýbána ve prospěch slabší strany zaměstnance a dozajista také konfrontována s cílem udržet kontinuitu tohoto pracovněprávního vztahu i za situace, kdy se soukromý život (ať už ve smyslu zdravotního stavu vlastního či jiné osoby, nebo rodinného a osobního života) dostává do rozporu s tím profesním.

Jelikož se ovšem jedná o situace, které frekvenčně nastávají poměrně často, a zároveň lze předpokládat, že většinová část soukromého života – a života člověka vůbec – se kryje s pracovním životem, je nutné na ně reflektovat. Lze se tedy přiklonit k názoru, že není pouze jednostranným zájmem a snahou zaměstnance, aby se tyto dvě životní sféry co nejvíce harmonizovaly, nýbrž by mělo být předmětem pochopení zaměstnavatele, aby byl zaměstnanec spokojený, byly mu vytvářeny vhodné pracovní podmínky a současně měl možnost žít i svůj soukromý, osobní a rodinný život. Svárem diskuze pak samozřejmě bývá nalezení rovnováhy mezi tím, jak vyhovět zaměstnanci a přitom co nejméně zatížit, ba dokonce neznevýhodnit zaměstnavatele. Domněnku, že množina zaměstnanců, kterým bylo umožněno sladit pracovní



život se životem soukromým, dosahuje v práci daleko větší efektivity a z hlediska své profese, je mnohem úspěšnější nežli ta množina zaměstnanců, u nichž se tyto dvě oblasti života zásadně oddělují, podporují i provedené výzkumy<sup>1</sup>.

Cílem této práce je poskytnout čtenáři souhrnný pohled na všechny překážky v práci na straně zaměstnance, jejich komplexní rozbor z pracovněprávního hlediska, náhled do oblasti finančního zabezpečení a prezentace jednotlivých typů překážek v širších souvislostech. Autorka se na několika místech rovněž zamýšlí nad tím, zda současná právní úprava odpovídá aktuálním požadavkům společnosti, a přednáší návrhy *de lege ferenda*. Vzhledem k požadavkům kladeným na formální obsah rigorózní práce nebylo možné věnovat pozornost všem jednotlivým překážkám v práci na straně zaměstnance do detailů. Pozornost je zaměřena především na ty překážky v práci, které vznikly na straně zaměstnance a zároveň (pro něj) mají osobní charakter, a tedy se dotýkají přímo osoby konkrétního jedince, resp. jeho soukromého, osobního, resp. rodinného života. Autorka se zaměřila na nejfrekventovanější a z jejího pohledu nejzajímavější témata spadající do okruhu důležitých osobních překážek v práci. Největší pozornost je přitom věnována dočasné pracovní neschopnosti, mateřské a rodičovské dovolené. Zde cílila zejména na pokud možno co nejkomplexnější formulaci předmětu a účelu právní úpravy včetně rozboru otázky finančního zabezpečení, problémů, které v souvislosti s konkrétní překážkou v práci vyvstávají, a dalších specifikací dané tematiky. Upozorněno je i na některé zajímavé otázky z oblasti jiných důležitých osobních překážek v práci.

K výběru tohoto tématu autorku inspiroval zejména kontinuální zájem o řešení sporů, resp. žádosti o poradu, co se prevence vzniku sporů z této oblasti pracovního práva týče, ze strany jak zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců, kteří tvoří advokátní klientelu<sup>2</sup>. V této specifické pracovněprávní sféře lze spatřovat mj. velký význam právě z hlediska profesní praxe (nejen advokátní) a současně se s některými z nich pravděpodobně setká každý jedinec vykonávající závislou práci jako zaměstnanec, a z druhé strany v zásadě i každý zaměstnavatel. Autorčin zájem budí zejména problematika mateřské a rodičovské dovolené, potažmo další péče o dítě, a to s přesahem do reálného života, kde se často setkává s otázkou, jak a zda je možné vzájemně skloubit zájmy na vedení plnohodnotného pracovního, a zároveň rodinného života. Vždyť i jednou z hlavních preferencí státu je, aby byla zajištěna jakási idea fungování rodiny, jejímž

---

<sup>1</sup> Alptekin Sokmen a kol. In: Economics and Management, The Mediating Role of Person-Organization Fit in the Supportive Leadership-Outcome Relationships. *Ekonomika a management*, 2015, XVIII, č. 3, s. 62–69.

<sup>2</sup> Autorka je od r. 2015 zapsána jako advokátka v seznamu advokátů vedeném Českou advokátní komorou.

předpokladem je právě propojení a vzájemná koexistence pracovního a rodinného života jejích členů. Čtenáře může zaujmout mj. nepřeborné množství situací, které mohou v konkrétních případech vyvstat.

Tematika má široké konsekvence, které přesahují obsah pracovního práva a práva vůbec. Lze vysledovat souvislosti např. v oblasti ekonomické nebo sociální. Jako předmětově nejbližší se jeví náhled na jednotlivé překážky z hlediska práva sociálního zabezpečení. Ačkoli to není hlavním autorčinným záměrem, pro komplexní uchopení materie je, alespoň elementárně, překládána i úprava spadající do práva sociálního zabezpečení.

Osnova práce sleduje víceméně systematiku překážek v práci na straně zaměstnance v ZP a dále Nař 590/2006. Rozdělena je do pěti základních kapitol, v jejichž rámci se dále vydělují další okruhy, resp. podkapitoly na nižších stupních systematizace. Čerpáno bylo především z právních předpisů České republiky, rozhodovací praxe českých soudů, odborných publikací v knižní či časopisecké formě i internetových zdrojů.

Práce je pojata ve snaze srozumitelně a přehledně pojednat o jejím předmětu. Do tematiky se dostáváme v první kapitole skrze obecnou charakteristiku toho, co je pracovněprávní vztah, bez něž by překážky v práci neměly být z čeho etablovány. Zásadní pozornost je zde věnována detailnímu vymezení samotného pojmu překážek v práci a jednotlivým souvislostem z oblasti civilního závazkového práva. Svůj nezastupitelný význam mají i zde právní zásady, jejichž optikou je třeba na téma nazírat. Předtím než jsou rozebrány jednotlivé typy překážek v práci na straně zaměstnance, nechybí přehledná systematika (se zohledněním různých třídících kritérií) a rovněž souhrn pramenů práva. Druhá kapitola se již věnuje pouze první velké skupině překážek v práci, a sice těm, které vznikají na straně zaměstnance. V obecné rovině je zde analyzována otázka finančního zabezpečení zaměstnance v případě vzniku a existence překážky. Často nejasnou bývá praxe v oblasti oznamování překážek v práci, proto i té je věnována samostatná podkapitola. Jelikož ZP nereflexuje na všechny myslitelné situace, u kterých by v úvahu připadalo omluvené uvolnění zaměstnance z práce, řeší se zde i případy dalších okolností bránících zaměstnanci vykonávat závislou práci, a ty omluvené jsou odlišeny od neomluvených. Jádrem práce je třetí kapitola, jež systematicky analyzuje důležité osobní překážky v práci vznikající na straně zaměstnance. Definuje každou z nich obecně, dotýká se otázky finančního zabezpečení a pojednává o dalších konsekvencích, včetně eventuálních

návrhů de lege ferenda. Čtvrtá kapitola hovoří o druhé velké podskupině překážek v práci na straně zaměstnance, a to překážkách z důvodu obecného zájmu. Nejsou tolik frekventované jako ty, které jsou zařazeny do třetí kapitoly, a z toho důvodu jejich úprava nezabíhá do takových detailů. Předmětem páté kapitoly je zamyšlení a hledání souvislostí mezi překážkami v práci a dalšími instituty pracovněprávního odvětví. Vzhledem k profesnímu zaměření autorky se jí jevilo jako zajímavé závěrem této kapitoly vzpomenout několik konsekvencí přímo k tématu, které přímo souvisejí s konkrétní profesí advokáta, resp. advokátního koncipienta. Původním záměrem bylo i srovnání národní právní úpravy exkurzem do zahraniční legislativy. Vzhledem k rozsahové limitaci však již tuto zamýšlenou část nebylo možné pojmout tak, aby autorka neomezila obsah práce v rozporu se svou vizí.

Autorka se během období, kdy se psaní této práce věnovala, potýkala zejména s nejasnou budoucností týkající se novely ZP, která nakonec nebyla schválena do konce volebního období vlády tehdejšího premiéra Bohuslava Sobotky, a dále dalšími změnami, ať už úzce, či vzdáleně souvisejícími s novelou ZNemPoj. Zavedeny byly nové instituty<sup>3</sup>, u nichž nebyl jasný v některých případech ani oficiální název, tím spíše to, jak budou v praxi etablovány. V průběhu kompletace práce analyzovala autorka tedy podle svého nejlepšího vědomí aktuálně dostupné zdroje s tím, že až praxe ukáže, jak zdárně se zákonodárce přiblížil realitě a jejím skutečným požadavkům.

Závěrem si autorka dovoluje poznamenat, že tam, kde je dále v práci zmíněna náhrada mzdy, se jí myslí obdobně náhrada mzdy, platu či odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, podle toho, co se dá na kterou překážku vztáhnout.

---

<sup>3</sup> Viz otcovská a poskytování dlouhodobé péče.

# 1. PŘEKÁŽKY V PRÁCI – OBECNÉ VYMEZENÍ

Překážky v práci jsou dílčím institutem pracovního práva se samostatnou právní úpravou. Jedná se o právem aprobované situace, kdy smluvní strany pracovního poměru, a v určitém rozsahu i pracovněprávního vztahu, kdy je závislá práce vykonávána na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nemusí (a někdy dokonce nemohou) tuto závislou práci vykonávat.

## 1.1. Pracovněprávní vztahy

Abychom se mohli podrobně zabírat problematikou překážek v práci, je na místě úvodem pohovořit o právních vztazích, v rámci kterých může k jejich vzniku dojít. Je třeba vymezit tedy pracovněprávní vztahy.

Pracovněprávní vztahy jsou společenské vztahy regulované normami pracovního práva, které vznikají mezi subjekty v souvislosti s jejich participací na pracovním procesu, když jsou tyto subjekty nositeli vzájemných práv a povinností.<sup>4</sup>

Rozlišujeme individuální pracovněprávní vztahy, tedy ty, co vznikají při výkonu závislé práce, a dále kolektivní pracovněprávní vztahy – ty jsou kolektivní povahy a nebudeme se jimi v této práci zabírat. Pouze takové vztahy tedy můžeme vymezit pojmem *pracovněprávní*, a to i přesto, že se ZP občas v některém svém ustanovení dotkne i jiných právních vztahů.

U individuálních pracovněprávních vztahů se setkávají následující subjekty. Zaměstnanci na straně jedné, kterými § 6 ZP nazývá fyzické osoby, které se zavázaly vykonávat závislou práci v základním pracovněprávním vztahu. Následující § 7 ZP definuje zaměstnavatele, kteří jako subjekty stojí na druhé straně závazku jako osoby, ať už fyzické, právnické nebo stát, pro které se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce.

Závislou prací se podle § 2 ZP myslí práce, jejíž výkon je realizován ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, který je tak typický právě pro oblast pracovního práva, resp. oblast individuálních pracovněprávních vztahů.

---

<sup>4</sup> Galvas, Milan; Gregorová, Zdeňka; Hrabcová, Dana. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 26.

Uvedme si Morávkovu výstižnou definici základního pracovněprávního vztahu: „*Základní pracovněprávní vztah je synallagmatickým, věřitelskodlužnickým vztahem, jehož základní obsah (§ 38 ZP) je definován závazkem zaměstnavatele vykonávat práci podle pracovní smlouvy (§ 34b ZP) v rozsahu ujednaného pracovního úvazku (vyjma konta pracovní doby) a za odvedenou práci zaměstnanci platit pracovněprávní odměnu. Pro výkon práce musí zaměstnavatel vytvářet zaměstnanci potřebné (uspokojivé) pracovní podmínky. Z druhé strany je zde v základu závazek zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele práci podle pracovní smlouvy osobně konat v rozvržené týdenní pracovní době. Pro práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr platí uvedené přiměřeně.*“<sup>5</sup>

Pouze v základním pracovněprávním vztahu může být tedy vykonávána závislá práce. Jejím podstatným znakem je v první řadě její osobní výkon. Dále pak jsou to vztah nadřízenosti / podřízenosti, výkon podle pokynů zaměstnavatele a jeho jménem, soustavnost a úplatnost označované jako podmínky výkonu závislé práce.

U pracovního poměru, ve kterém dochází k výkonu závislé práce nejčastěji, je potřeba zdůraznit, že jde primárně o dvoustranný závazkový vztah, kdy na jedné straně vystupuje zaměstnanec, na druhé zaměstnavatel, oba ve vzájemné pozici jak věřitelské, tak dlužnické. Záleží na tom, z pohledu jakého konkrétního práva nebo povinnosti je na závazek nahlíženo. Ačkoli se jedná i v případě pracovněprávních vztahů primárně o vztahy závazkové, kdy jsou strany povinny poskytnout si vzájemná plnění a zároveň by měly být vázány všeobecnou občanskoprávní zásadou *pacta sunt servanda*, která znamená, že smlouvy a sliby se mají dodržovat, nastávají určité situace, kdy dochází na straně zaměstnavatele či v našem případě zaměstnance k prodlení s plněním závazku. Projevuje se zde přitom pro pracovní právo typický ochránářský přístup ke slabší straně, tedy k zaměstnanci. V jeho důsledku jsou tyto situace právem chráněny a je jim poskytnuta v rámci jejich samostatné úpravy jakási výjimka z obecné povinnosti plnit závazek, v našem případě konat pro zaměstnavatele práci dle pracovní smlouvy a jeho pokynů. Charakter tohoto specifického ochránářského principu je veřejnoprávní a má plnit jakousi celospolečenskou vůli prosazovat určité hodnoty na úkor těch, které byly vyhodnoceny jako společensky méně podstatné. Škála jednotlivých překážek v práci, které jsou právem uznanou výlukou z obecné povinnosti zaměstnance konat pro zaměstnavatele práci, je

---

<sup>5</sup> Morávek, Jakub: Kontrola a sledování zaměstnanců – výklad § 316 ZPr. Právní rozhledy, 2017, č. 17, s. 575.

velmi široká a pestrá a v každé jednotlivé z nich můžeme hledat konkrétní zájmy a důvody jejího vzniku. I v této oblasti se nejedná vždy o vyvážený kompromis, nicméně existence právem uznaných překážek v práci je vesměs hnána snahou o trvale udržitelnou a kontinuální existenci pracovněprávního vztahu tak, aby mohl fungovat v souladu s dalšími hodnotami společnosti a lidského života, jakými jsou bezpochyby například zdraví nebo rodina.

Pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy, při jejímž uzavírání mají její strany rovné postavení. Tato rovnost se však poté v průběhu plnění tohoto závazkového vztahu vychyluje v důsledku principu nadřízenosti / podřízenosti tak, že na zaměstnance je nahlíženo jako na slabší stranu a na zaměstnavatele jako na stranu se silnějším dispozičním oprávněním. Již historicky je však oblast pracovního práva specificky protnuta zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, která také přímo souvisí s procesem osamostatnění pracovního práva od občanského. Prioritou bylo, aby byly dány minimální standardy pracovních podmínek zaměstnance, včetně odměňování, a aby bylo co nejvíce zamezeno tendencím zneužívat závislou práci a zaměstnance samotné. Tato zásada je zakotvena v § 1a odst. 1 písm. a) ZP (resp. pak rozvedena v § 346b ZP) a projevuje se v tomto zákoně prostřednictvím mnoha (relativně) kogentních ustanovení.

Na rozdíl od tradičních občanskoprávních závazkových vztahů tedy dochází v případě individuálních pracovněprávních vztahů k vychýlení rovnosti stran ve prospěch zaměstnance, a zaměstnavatel je nucen tak snášet určitá omezení a příkazy s cílem předejít tomu, aby zaměstnanec v postavení závislé strany utrpěl újmu.

Samostatné právní odvětví pracovního práva se také vyprofilovalo na přelomu 19. a 20. století právě s cílem chránit zaměstnance jako pracovní sílu, která má jako strana pracovněprávního vztahu slabší postavení. Střediskem zájmu byla historicky především ochrana života a zdraví zaměstnanců. Až později se přidaly další oblasti úpravy, které se promítaly i v organizační funkci pracovního práva. Zajištění uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek zaštitěné ochrannářskou funkcí pracovního práva však i v dnešní době tvoří základ a specifikum tohoto odvětví.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Stránský, Jaroslav; Kadlubiec, Vojtěch: Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce. Právní rozhledy, 2017, č. 8, s. 284.

Poměrně velmi zásadně je držena pomyslná ochranná ruka státu nad zaměstnancem právě v rámci překážek v práci, a to často až ve více či méně evidentní neprospěch zaměstnavatele, což dává živnou půdu nejen pro tendence tradiční základní pracovněprávní vztah obcházet<sup>7</sup>, ale také pro léta přetrvávající a opakovanou debatu o tom, nakolik je stávající právní úprava stále ještě ekonomicky výhodná. Škála situací, kdy je možné dočasně nevykonávat práci v návaznosti na překážku v práci, je v České republice široká a i časový rozsah čerpání jednotlivých překážek v práci, navíc často s finančním zajištěním, je také velkorosý.

K tématu této práce se odrazíme skrze § 38 odst. 1 písm. b) ZP, ze kterého vyplývá všeobecná povinnost zaměstnance konat práci pro zaměstnavatele. Někdy se však zaměstnanec dostane do situace prodlení s plněním této jeho povinnosti. Prvním případem je stav, kdy mu ze strany zaměstnavatele práce přidělována není. Vedle tohoto prolomení povinnosti vykonávat práci k tomu není zaměstnanec povinen ještě v druhém případě, a to je právě situace, kdy došlo k naplnění některé ze zákonem předpokládaných překážek v práci.<sup>8</sup>

Z § 34b odst. 1 ZP pak vyplývá povinnost zaměstnavatele, aby zaměstnanci přiděloval práci v rozsahu týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby. Opět se zde zračí zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance v jeho jistotě, že výkon práce od něj nebude požadován nepředvídatelně a nahodile, nebo naopak nad míru jeho možnostem pouze na základě jednostranného příkazu zaměstnavatele. Samozřejmě i zde existují výjimky z pravidla, kdy se tak dít nemusí nebo nemůže. Kromě pracovního poměru, který je sjednán na kratší pracovní dobu, nebo v rámci konta pracovní doby, směřuje pozornost opět k překážkám v práci. Zaměstnavatelova povinnost přidělovat práci v rozsahu stanovené pracovní doby je suspendována v důsledku skutečností kvalifikovaných jako překážky v práci podle části osmé ZP. A to ať už na straně zaměstnance, nebo zaměstnavatele.<sup>9</sup>

Jistou výjimkou a současně novinkou měla být pozice vrcholových řídicích zaměstnanců, se kterou mj. operovala chystaná novela zákoníku práce<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> Viz tzv. švarcsystém.

<sup>8</sup> Bělina In: Bělina, Miroslav; Drápal, Ljubomír a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 231.

<sup>9</sup> Tamtéž. s. 221.

<sup>10</sup> Jednalo se o vládní návrh zákona, kterým se mění zákoník práce, předložený dne 9. 9. 2016 pod číslem sněmovního tisku č. 903. Měl být schválen již v roce 2017 s účinností k 1. 1. 2018. Jeho projednávání bylo přerušeno v průběhu 2. čtení Poslaneckou sněmovnou ČR. Jelikož však došlo ke skončení volebního období, návrh zákona, sněmovní tisk č. 903, již nebyl schválen a legislativní proces skončil. K tématu vrcholových řídicích zaměstnanců: Jednalo by se o zcela novou kategorii zaměstnanců pracujících v pracovním poměru pro zaměstnavatele, kde je stanovena minimální výše měsíčního platu a jsou pro ně dány jiné podmínky výkonu práce než pro „běžné“ zaměstnance. Mj. by nebyli povinni pracovat v týdenní rozvržené pracovní době stanovené zaměstnavatelem. Ten by v zásadě nebyl povinen jim pracovní dobu rozvrhovat vůbec. Výjimku by tvořily některé instituty, jako jsou například dočasná pracovní neschopnost pro účely náhrady mzdy.

Ustanovení § 74 odst. 1 ZP zaměstnavateli ukládá, aby plnění svých úkolů zajišťoval zejména prostřednictvím zaměstnanců pracujících u něj v pracovním poměru. Nemůže k tomu být však nijak nucen a je mu umožněno využít pro smluvní zakotvení práv a povinností se zaměstnancem buďto dohodu o provedení práce, nebo dohodu o pracovní činnosti. V jejich případě je však zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance značně omezena. § 77 odst. 2 ZP explicitně vyjmenovává oblasti úpravy, které jsou u těchto dohod vyloučeny. Kromě těchto ustanovení, která se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nevztahují, se jejich právní úprava řídí ustanoveními o pracovním poměru.

To, co bylo uvedeno výše, by se dalo shrnout tak, že ačkoli je oblast individuálních pracovněprávních vztahů součástí závazkového práva, tedy oblasti občanskoprávní, které je řízeno maximou smluvní volnosti a zásadou *pacta sunt servanda*, je potřeba mít na paměti, že pracovní právo se emancipovalo v samostatnou oblast se specifickými instituty i úpravou, kde se OZ použije pouze subsidiárně. Uplatňuje se zde ochrana specifických hodnot, když k nejzákladnějším patří ochrana slabší strany, tedy zaměstnance. Ta je také stěžejním důvodem, pro který bylo pracovní právo vlastně emancipováno.

Jedním z předpokladů, na základě kterých lze dovodit zánik závazku podle OZ, je tzv. následná nemožnost plnění, která byla do § 2006 OZ zapracována nikoli jako pouhá „nemožnost“, nýbrž jako „nesplnitelnost“ dluhu, přičemž právě druhou zmíněnou je možné vykládat dokonce širěji než pouhou nemožnost a dá se pod ní zahrnout i právní nedovolenost.<sup>11</sup>

Překážka v práci je svou podstatou právní skutečnost. To znamená, že se jedná o objektivní skutečnost, kterou jako takovou bere právo, v objektivním smyslu slova, na vědomí a spojuje s ní určité právní následky. Těmito právními následky máme na mysli vznik, změnu či zánik subjektivních práv a / nebo povinností.<sup>12</sup> V souvislosti s touto tezí vyvstávala dříve otázka, zda pokud dojde k dočasné nemožnosti osobně (když právě na osobní výkon je závislá práce v rámci základního pracovněprávního vztahu vázána) vykonávat práci, dochází tak k zániku závazku pro následnou nemožnost plnění ve smyslu § 2006 OZ. Odpověď na ni byla položena

---

<sup>11</sup> Šilhán, Josef In: Hulmák, Milan a kol. Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054). Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2014, s. 1220–1221.

<sup>12</sup> Zuklínová, M. In: Dvořák, J.; Švestka, J.; Zuklínová, M. a kol. Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolter Kluwer ČR, a.s. 2016, s. 154.



právě prostřednictvím již zmiňovaného principu subsidiarity, který nahradil princip delegace v nálezu Ústavního soudu ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení ZP, č. 83/06 ze dne 12. 3. 2008 publikovaného ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.

Nemožnost plnění závazku v souvislosti s překážkami v práci ostatně vždy vedla ke specifické úpravě této problematiky, a to s ohledem na četnost výskytu těchto situací a také v souladu s opakovaně zmíněnou ochrannou funkcí pracovního práva obecně.<sup>13</sup> Nález Ústavního soudu, který byl zmíněn v předchozím odstavci, tuto možnou nejednoznačnost § 4 ZP jednou provždy vyjasnil, když jej zrušil. Samostatná část ZP je tedy věnována i problematice překážek v práci jakožto dočasné nemožnosti plnění pracovního závazku.

Pro pracovněprávní institut překážek v práci je tedy typické, že základní pracovněprávní vztah trvá i v průběhu existence překážky v práci a není bez dalšího v důsledku jejího trvání ukončován. Nejde tedy o absolutní nemožnost plnit daný pracovněprávní závazek, jejímž důsledkem by byl jeho zánik, nebo přinejmenším změna.

## **1.2. Pojem překážek v práci**

Účelem základního pracovněprávního vztahu je zajistit osobní výkon práce zaměstnancem pro zaměstnavatele za odměnu. Smyslem existence a úpravy pracovního poměru je mimo jiné zajištění jeho relativně dlouhodobého trvání tak, aby byl tento pracovněprávní vztah pokud možno co nejvíce plynulý a nepřerušovaný. V životě však nastávají určité situace, které dočasně znemožní a přeruší tento plynulý výkon závislé práce. Ačkoli to mnohdy přináší problémy, je v zájmu zaměstnance i zaměstnavatele, aby mezi nimi existující pracovněprávní vztah byl zachován a nemusel být v každém jednotlivém případě, kdy k takové situaci dojde, definitivně ukončen. Zákon pro takové případy aprobejuje institut omluvené absence zaměstnance v práci, kdy dochází k dočasnému přerušení výkonu závislé práce. Tímto institutem jsou právě překážky v práci.

---

<sup>13</sup> Pichrt In: Bělina, Miroslav; Drápal, Ljubomír a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 860.

Jak již bylo uvedeno výše, zaměstnanci je podle § 38 odst. 1 písm. b) ZP uloženo, aby osobně vykonával práci pro zaměstnavatele podle jeho pokynů v rámci pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a plnil i další povinnosti vyplývající z pracovního poměru (nejčastěji). Po dobu trvání individuálního pracovněprávního vztahu však mohou určité překážky, ať už na straně zaměstnavatele, nebo zaměstnance, zapříčinit dočasnou nemožnost plnění pracovněprávních povinností vyplývajících z pracovního závazku. Ve smyslu pracovního práva nazýváme tyto právní skutečnosti překážkami v práci a jsou s nimi spojeny další důsledky. Zaměstnanci vzniká nárok na to čerpat omluvené pracovní volno, zaměstnavatel není dočasně povinen přidělovat mu práci.<sup>14</sup>

Cílem individuálního pracovněprávního závazku mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem není toliko výsledné dílo nebo výsledek činnosti vykonávané v rámci závislé práce, ale právě zajištění této činnosti po určitou dobu s tím, že se většinou jedná o dlouhodobý vztah. Z logiky věci vyplývá, že takový vztah nelze udržet nepřetržitě. Zákon musí chránit určité právní skutečnosti, na jejichž základě dochází k suspenzi pracovních povinností zaměstnance, a to zcela legálně. Ať už se jedná o případy absolutní, kdy konat práci nelze (ať už z ryze fyzických důvodů, nebo právních) nebo o skutečnosti, které jsou z důvodu veřejného zájmu nadřazeny základním pracovněprávním povinnostem. Existují i další případy, kdy zaměstnanec není povinen konat práci a které jsou odlišné od překážek v práci. Exemplárně lze zmínit dovolenou nebo přestávky na jídlo. Ačkoli může být na první pohled shledána určitá podobnost, jedná se v případě posledně zmíněných toliko o konkretizaci pracovních podmínek, nikoli o překážky v práci jako takové.<sup>15</sup>

Definici pojmu překážek v práci v zákoně nenalezneme. Zásadní pro rozpoznání překážky v práci je, že se musí jednat o skutečnost, na základě které nepřítomnost zaměstnance v práci zaměstnavatel omluví. Pokud tedy překážka v práci nastane, zaměstnanec práci nevykonává, resp. je v práci nepřítomen. Není zcela korektní, pokud tvrdíme, že zaměstnanec práci vykonávat nemůže. Přesnější jistě bude, pokud budeme konstatovat, že práci vykonávat nemusí.

Bělina překážkami v práci nazývá *„ty případy, právní skutečnosti, kdy zaměstnanec z důvodů (objektivní i subjektivní povahy) uznaných právními předpisy či zaměstnavatelem*

---

<sup>14</sup> Hloušková, Pavla; Schmied, Zdeněk a kol. Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2013, s. 136.

<sup>15</sup> Havlík, Antonín. Překážky v práci dle nové právní úpravy. Práce a mzda, 2007, č. 5. s. 6–7.

*(např. upravených vnitřním předpisem), event. sjednaných (např. v kolektivní smlouvě), nekoná práci, kterou by jinak v daný moment konat mě, a které zakládají určitá práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, tj. s nimiž právní předpisy spojují stanovené právní důsledky“.<sup>16</sup>*

Galvas překážky v práci definuje jako „*situace, kdy na základě právem uznaných, zpravidla sociálních situací a skutečností objektivní i subjektivní povahy dochází k dočasnému přerušeni plnění pracovního závazku, aniž by byl pracovněprávní vztah skončen*“.<sup>17</sup>

Již bylo zmíněno, že se jedná o zákonem předpokládané situace. Zákon však stanoví určitý základní standard, který však může být modifikován buďto vzájemnou dohodou stran pracovněprávního závazku, eventuálně kolektivní smlouvou, či vnitřním předpisem zaměstnavatele. V souladu se základními pracovněprávními zásadami však vždy pouze ku prospěchu zaměstnance. Okruh situací, u kterých zaměstnavatel omluví zaměstnancovu absenci v práci, může být tedy takto rozšířen o další zákonem výslovně neupravené překážky v práci. Eventuálně lze obohatit stávající právem definované překážky v práci o další benefity například v podobě většího rozsahu pracovního volna nad rámec zákonného standardu nebo upravit náhradu mzdy, opět pouze ve prospěch zaměstnance.

Jak již bylo nastíněno, podstatným rysem překážek v práci je fakt, že zasahují do pracovní doby, která je zaměstnanci rozvržena. Překážky v práci existují však i v případech, kdy zaměstnanec nepracuje řekněme „klasicky“ na pracovišti určeném zaměstnavatelem<sup>18</sup>, ale má pracovní dobu rozvrženou podle dohody se zaměstnavatelem. Odrazem je i částečně odchylná úprava osobních překážek v práci.<sup>19</sup>

S odkazem na § 348 ZP se doba, kdy zaměstnanec nepracuje z důvodu překážky v práci, považuje za výkon práce. Výjimku tvoří poskytnutí pracovního volna, které bylo dohodnuto jako nepracovní, a dále také přerušeni výkonu práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy.

---

<sup>16</sup> Bělina, Miroslav; Drápal, Ljubomír a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 860.

<sup>17</sup> Galvas, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 477.

<sup>18</sup> K tomu dále v kapitole 1.2.2.

<sup>19</sup> Bělina, Miroslav; Drápal, Ljubomír a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 860.

U překážek v práci hovoříme o dočasné, nikoli trvalé, nemožnosti vykonávat závislou práci a s tím související důsledky. Ty se dotýkají zaměstnavatele v tom smyslu, že dočasně nedochází k výkonu práce zaměstnancem. Pakliže situace, která má povahu překážky v práci, nastane, je mu poskytnuto pracovní volno. Pokud by se jednalo o to, eventuálně postupně došlo k tomu, že by byly nemožnost plnění pracovních povinností zaměstnancem nebo nemožnost přidělování práce zaměstnanci trvalé, bylo by nasnadě individuální pracovněprávní vztah změnit, nebo dokonce ukončit.<sup>20</sup> Typicky by se mohlo jednat o trvalou pracovní neschopnost a zákonem aprobovaný důvod zaměstnavatele k ukončení pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce a u důvodu podle písm. d) povinnost poskytnout zaměstnanci odstupné podle § 67 odst. 2 ZP.

### **1.2.1. Specifika v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**

V určitých situacích se stranám hodí z nejrůznějších důvodů volit jeden z méně formálních závazků, než je klasický pracovní poměr, a jehož obsahem je rovněž výkon závislé práce. Takovým je buďto dohoda o provedení práce, nebo dohoda o pracovní činnosti. V případě těchto dohod zaměstnavatel není například povinen rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu. Výkon práce je pak flexibilnější a je ohraničen pouze konkrétní dohodou, eventuálně aktuálními potřebami zaměstnavatele s tím, že pracovní dobu lze určit například na daný týden předem. V souvislostech předložené novely zákoníku práce<sup>21</sup>, která ovšem nebyla schválena, by již atraktivita těchto dohod zejména pro zaměstnavatele ubylo. Novela totiž šla zásadně proti původní flexibilitě dohod, pro které byly jako smluvní forma v pracovněprávních vztazích voleny.

Ze zákona<sup>22</sup> zaměstnanci vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nemají nárok na osobní překážky v práci (a ani dovolenou). Výjimku tvoří důležité osobní překážky na straně zaměstnance, pro které je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci volno, nejméně v rozsahu § 191–198 a § 206, tedy ve stejném rozsahu jako

---

<sup>20</sup> Henrych, Dušan a kol. Právní slovník, 2. rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, str. 785.

<sup>21</sup> Jednalo se o vládní návrh zákona, kterým se mění zákoník práce, předložený dne 9. 9. 2016 pod číslem sněmovního tisku č. 903. Měl být schválen již v roce 2017 s účinností k 1. 1. 2018. Jeho projednávání bylo přerušeno v průběhu 2. čtení Poslaneckou sněmovnou. Jelikož však došlo ke skončení volebního období, návrh zákona, sněmovní tisk č. 903, již nebyl schválen a legislativní proces skončil.

<sup>22</sup> Viz § 77 odst. 2 písm. e) ZP.

zaměstnanci pracujícím na základě pracovní smlouvy.<sup>23</sup> To vše za předpokladu splnění dalších podmínek účasti na nemocenském pojištění. Jinými slovy, zaměstnanec pracující na základě dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce, má, při splnění podmínek ZNemPoj, nárok na důležité osobní překážky, tedy dočasnou pracovní neschopnost, mateřskou a rodičovskou dovolenou, mateřskou a rodičovskou dovolenou při převzetí dítěte.<sup>24</sup> Právo na jiné důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance lze ujednat, a to pouze v případě dohody o pracovní činnosti. Lze tak učinit i kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem

### **1.2.2. Specifika výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele**

Zvláštní právní úprava dopadá i na pracovněprávní vztahy zaměstnanců, kteří práci nevykonávají na pracovišti zaměstnavatele, nýbrž si pracovní dobu mimo pracoviště rozvrhují sami. Návrh neschválené novely<sup>25</sup> ZP, která by měnila § 317 ZP, resp. která by měla nechat vzniknout § 317a ZP, nově kromě těch, kteří si pracovní dobu rozvrhují sami, počítala i se zaměstnanci pracujícími mimo pracoviště, kteří ji mají rozvrženou zaměstnavatelem. Zvláštní zákonné podmínky by se týkaly mj. i překážek v práci. Specifický režim měl nadále platit pro zaměstnance pracující mimo pracoviště zaměstnavatele, kteří si současně rozvrhují sami svou pracovní dobu. Ohledně náhrady mzdy by jim svědčil nárok na ni v případě dočasné pracovní neschopnosti a některých důležitých osobních překážek, kterými jsou vlastní svatba, smrt člena rodiny a stěhování. Za tímto účelem je zaměstnavatel pracovní dobu povinen rozvrhnout.

### **1.3. Instituty obdobné k překážkám v práci**

Pracovní právo operuje s několika instituty, které vykazují některé podobné znaky s překážkami v práci. Jedná se typicky o přestávku na jídlo a oddech (upravena v rámci přestávky v práci a bezpečnostní přestávky v § 88 ZP) nebo o přestávku na kojení (upravena

---

<sup>23</sup> Tato úprava platí od 1. 1. 2012 pro oba typy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nejen u dohody o pracovní činnosti, jak tomu bylo před účinností novely.

<sup>24</sup> Z dlouhodobého ošetřování ve znění zákona č. 310/2017 Sb., kterým se mění ZNemPoj a další související zákony, který nabude účinnosti 1. 6. 2018, jsou ze zákona vyňaty mj. dohoda o provedení práce a zaměstnání malého rozsahu.

<sup>25</sup> Jednalo se o vládní návrh zákona, kterým se mění zákoník práce, předložený dne 9. 9. 2016 pod číslem sněmovního tisku č. 903. Měl být schválen již v roce 2017 s účinností k 1. 1. 2018. Jeho projednávání bylo přerušeno v průběhu 2. čtení Poslaneckou sněmovnou. Jelikož však došlo ke skončení volebního období, návrh zákona, sněmovní tisk č. 903, již nebyl schválen a legislativní proces skončil.

v § 242 ZP). Některé názory odborné veřejnosti hovoří o značné podobnosti s překážkami v práci, nicméně vzhledem k tomu, že nedochází k suspenzi pracovního závazku, jedná se spíše o konkretizaci pracovní doby, resp. pracovních podmínek, kdy vzniká zvláštní přestávka v práci.

Na přestávku na jídlo a oddech má zaměstnanec nárok nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce, resp. mladistvý zaměstnanec po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Doba jejího trvání nesmí být kratší než 30 minut a lze ji rozdělit tak, aby jedna její část trvala alespoň 15 minut. Tyto přestávky nejsou započítávány do pracovní doby. Podle rozsudku<sup>26</sup> Nejvyššího soudu se jedná o dobu osobního volna, po kterou dochází k suspenzi pracovního závazku.

Přestávky na kojení nejsou s ohledem na náš sociálněprávní systém tolik využívané, jelikož matky, které své děti ještě kojí, čerpají většinou mateřskou nebo rodičovskou dovolenou právě i z toho důvodu, že je jejich dítě na ně vázáno výživou. Jednou z podmínek využití přestávek na kojení je, že kojené dítě není starší 1 roku a 3 měsíců. Přestávky na kojení se započítávají do pracovní doby a zaměstnankyním je poskytována náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

V této souvislosti se nabízí zmínit případ Roca Álvarez<sup>27</sup>. Jednalo se o situaci, kdy muž krmil v práci své dítě z lahve a žádal od svého zaměstnavatele ochranu odvozenou od přestávek na kojení. Ty byly umožňovány ženám – zaměstnankyním. Matka dítěte byla ovšem osobou samostatně výdělečně činnou, nikoli zaměstnankyní. Předmětem diskuze byla směrnice Rady 76/207/ES (dnes směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES), o rovném zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky a směrnice Rady 2010/18/ES, o rodičovské dovolené. ESD shledal, že je v rozporu s právem EU, pokud národní právní řád zakotvuje odvození nároků pouze od zaměstnankyň – žen.

Po dobu těchto zvláštních přestávek v práci zaměstnavatel neuděluje zaměstnanci pokyny a tento je ani není povinen plnit. Na rozdíl od překážek v práci jsou tyto přestávky alespoň rámcově plánované a předem dané.

---

<sup>26</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 1. 2007, sp. zn. 21 Cdo 42/2006. . In *ASPI* [právní informační systém]. Wolter Kluwer ČR [cit. 9.7.2017]

<sup>27</sup> Rozsudek C-104/09 ze dne 30. září 2010. Pedro Manuel Roca Álvarez proti Sesa Start España ETT SA. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=83738&doclang=EN>

Již v úvodu této kapitoly bylo konstatováno, že vzhledem k cíli a zaměření této práce bude pozornost zaměřena toliko na individuální pracovněprávní vztahy, když ty kolektivní jsou ponechány stranou. Zmiňuji to proto, že jako na zvláštní druh překážek v práci se nahlíží na institut stávky a výluky, které jsou upraveny zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Nejsou tedy předmětem této práce, přesto pro úplnost stručně o nich. Jedná se o určité krajní situace, kdy dojde k zastavení práce z důvodu na straně zaměstnance v případě stávky a z důvodu na straně zaměstnavatele v případě výluky, s cílem uzavřít kolektivní smlouvu. Výluka je však – na rozdíl od stávky – v zákoně o kolektivním vyjednávání, konkrétně v jeho § 30 odst. 1 označena za překážku v práci na straně zaměstnavatele.

Nezařazení stávky mezi překážky v práci ani v zákoně o kolektivním vyjednávání lze přikládat zejména tomu, že po dobu účasti zaměstnance na stávce mu nepřísluší mzda či plat ani náhrada mzdy nebo platu. Pokud se zaměstnanec, který se stávky nezúčastní, dostaví do práce, zaměstnavatel mu výkon práce umožní. Pokud však vykonávat práci v důsledku stávky nemůže, přísluší mu náhrada mzdy v zásadě ve výši průměrného výdělku.

#### **1.4. Třídění překážek v práci**

Členit překážky v práci lze na základě několika hledisek. Nejzákladnějším rozlišením, na kterém staví i systematika ZP, je, na které straně pracovněprávního vztahu nalezneme původ překážky. Podle toho rozlišujeme ty, které vznikají na straně zaměstnance, a ty, které mají svůj původ na straně zaměstnavatele.

Dalším hlediskem je existence finančního zabezpečení, tedy zda je s danou suspenzí pracovněprávního vztahu spjata náhrada mzdy či platu (resp. mohou být spojeny i s jinými formami finančního zabezpečení), nebo ne. Z tohoto pohledu dělíme překážky na placené a neplacené.

Vzhledem k výše uvedenému by bylo možné definovat i další rozlišovací znak, a to ve formě toho, jaký subjekt finančního zabezpečení zajišťuje. Může být poskytováno

zaměstnavatelem, ale také státem, resp. prostřednictvím jeho institucí. Může se jednat o ČSSZ, příslušný úřad práce, ale také soud (tzv. svědečné) nebo příslušný orgán Policie České republiky<sup>28</sup>.

Podle délky jejich trvání rozlišujeme překážky v práci dlouhodobého (typicky mateřská a rodičovská dovolená) a krátkodobého charakteru (například narození dítěte manželce či družce zaměstnance).

Ve smyslu základního členění podle subjektu, na jehož straně překážka vzniká, rozeznáváme překážky v této kategorizační linii, kterou v podstatě sleduje i ZP, resp. související právní předpisy, na které odkazuje či je zmocňuje:

## 1) Překážky v práci na straně zaměstnance (§ 191 – § 206 ZP):

### a) důležité osobní překážky:

- důležité osobní překážky /v užším smyslu slova/ (§ 191 – § 198 ZP)
  - dočasná pracovní neschopnost a karanténa,
  - mateřská a rodičovská dovolená,
  - ošetřování dítěte mladšího 10 let,
  - ošetřování jiného člena domácnosti,
  - péče o dítě mladší 10 let,
  - poskytování dlouhodobé péče<sup>29</sup>,
  
- jiné důležité osobní překážky (§ 199 ZP, resp. Nař 590/2006)
  - vyšetření nebo ošetření,
  - pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce,
  - přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků,
  - znemožnění cesty do zaměstnání,
  - svatba,

---

<sup>28</sup> Osoba předvolaná k podání vysvětlení na služebnu Policie ČR má nárok na náhradu nutných výdajů za stejných podmínek jako svědek. Viz § 158 odst. 10 zák. č. 141/1961 Sb., trestní řád.

<sup>29</sup> S účinností od 1. 6. 2018.



- narození dítěte,
- úmrtí,
- doprovod,
- pohřeb spoluzaměstnance,
- přestěhování,
- vyhledání nového zaměstnání.

**b) překážky v práci z důvodu obecného zájmu (§ 200 – § 205 ZP):**

- výkon veřejné funkce (§ 201 ZP),
- výkon občanské povinnosti (§ 202 ZP),
- jiné úkony v obecném zájmu (§ 203 ZP),
- pracovní volno související s brannou povinností (§ 204 ZP),
- školení, jiná forma přípravy nebo studia (§ 205 ZP).

**2) Překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 207 – § 210 ZP):**

- a) prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 207 ZP),
- b) jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 – § 210 ZP).

Galvas například své dělení překážek v práci na straně zaměstnance modifikuje v tom smyslu, že důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance dělí na:

- (obligatorní) důležité osobní překážky v práci,
- jiné důležité osobní překážky v práci a
- (fakultativní) další osobní překážky v práci

s tím, že o fakultativních osobních překážkách hovoří v tom smyslu, že nejsou zahrnuty do žádné z kategorií překážek v práci na straně zaměstnance, a přesto zaměstnanec žádá od svého zaměstnavatele poskytnutí pracovního volna, aniž by došlo ke změně či ukončení pracovního poměru. Je nasnadě, že za takové pracovní volno nepřísluší zaměstnanci náhrada mzdy či platu a jeho poskytnutí je toliko věcí dohody mezi stranami individuálního pracovněprávního závazku. Pokud se jedná o volno krátkodobé, často je součástí této individuální dohody možnost si omluvenou nepřítomnost v zaměstnání tzv. „napracovat“, a v případě, že jde o dlouhodobé

volno (např. typicky prodloužení rodičovské dovolené až do čtyř let věku dítěte), dohoda o placení pojistného.<sup>30</sup>

Za zmínku jistě stojí také dělení na případy tzv. absolutních překážek, které zcela znemožňují výkon práce (ať už fyzicky, či právně) a na skutečnosti, které jsou nadřazeny v souvislosti s veřejným zájmem společnosti nad povinnosti pracovněprávní.<sup>31</sup>

Dále je možné rozlišovat překážky v práci, kdy je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno, a v jakých případech je k tomu pouze oprávněn, nikoli povinen. To v podstatě souvisí s výše zmíněným Galvasovým členěním.

Pichrt uvádí rovněž kategorie legálních a nelegálních suspenzí pracovněprávního poměru, když rozlišuje podle toho, zda jsou zákonem povoleny, nebo naopak zakázány.<sup>32</sup> Jednotlivé druhy suspenze pracovněprávního poměru by se daly členit ještě na základě několika dalších třídících kritérií, nicméně výše byla uvedena ta základní. Mezi dalšími by se mohlo objevit kritérium původu jejich existence, tedy zda jsou předpokládány zákonem, resp. nařízením vlády, nebo jsou zakotveny například v kolektivní smlouvě. Dále pak například, zda vznikají na základě vůle zaměstnance, nebo bez ohledu na ni.

## **1.5. Právní úprava**

### **1.5.1. Základní právní úprava**

Základní právní úprava překážek v práci je v nejužším slova smyslu obsažena v ZP v jeho části osmé nazvané „Překážky v práci“. Hlava I. této části se zabývá překážkami v práci na straně zaměstnance, hlava III. pak překážkami v práci na straně zaměstnavatele. Výčet překážek v práci v ZP není úplný. Nař 590/2006 obsahuje ve své příloze taxativní výčet jiných důležitých

---

<sup>30</sup> Galvas, Milan a kol. Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 553–554.

<sup>31</sup> Havlík, Antonín. Překážky v práci dle nové právní úpravy. Práce a mzda, 2007, č. 5. s. 6–7. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d2074v2817-prekazky-v-praci-dle-nove-pravni-upravy/>

<sup>32</sup> Pichrt In: Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 258.

osobních překážek v práci a má svůj původ v § 199 odst. 2 ZP, který na ně odkazuje. Nařízení stanoví případy, kdy zaměstnanci náleží pracovní volno, eventuálně pracovní volno s náhradou mzdy, resp. platu. § 191 až § 199 ZP upravuje důležité osobní překážky v práci. § 200 až § 205 ZP řeší překážky v práci z důvodu obecného zájmu. Úprava překážek v práci však zasahuje i do jiných než vysloveně pracovněprávních předpisů. Jedná se typicky o § 41 odst. 1 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků (členové komisí – akreditačních, výběrových, zkušebních – a jejich nárok na pracovní volno a náhradu mzdy) nebo o § 130 odst. 4 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích (člen Rady Justiční akademie, výkon, jehož funkce se považuje za překážku v práci z důvodu jiného úkonu v obecném zájmu).

### **1.5.2. Související právní úprava**

Pokud přesáhneme právní úpravu samotného institutu překážek v práci směrem k dalším souvisejícím, zejména k zásadě rovnosti a zákazu diskriminace, které se prolínají rovněž touto problematikou, dostaneme se k celé řadě právních dokumentů, ať už na úrovni ústavněprávní, mezinárodní, nebo práva Evropské unie. V těchto zdrojích nalezneme i základy ochrany mateřství, těhotenství a dalších témat. Pouze stručně budou zmíněny ty, kde jsou tato témata skloňována. Mj. v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluvě MOP č. 111/1958, o diskriminaci v zaměstnání a povolání, Úmluvě č. 3/1919, o ochraně mateřství, Evropské sociální chartě nebo Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen. Navázat lze unijním právem – Smlouvou o založení Evropského hospodářského společenství, Smlouvou o Evropské unii, Smlouvou o fungování Evropské unie, Listinou základních práv Evropské unie a celou řadou směrnic, které budou zmíněny v souvislostech v dalších částech této práce.

Na ústavněprávní úrovni se jedná především o LZPS. Obecný princip rovnosti je zakotven v článku 1 LZPS, o svobodě a rovnosti všech lidí v právech a důstojnosti. Zákaz diskriminace má svůj ústavní základ v článku 3 odst. 1 LZPS. Demonstrativní výčet explicitně uvádí i zákaz diskriminace na základě pohlaví. Právo na zvýšenou ochranu zdraví žen (potažmo dalších skupin – mladistvých a osob zdravotně postižených) při práci a zvláštní pracovní podmínky je upraveno v článku 29 LZPS. Zákaz diskriminace (avšak nikoli na základě pohlaví) je dán také článkem 24 LZPS. S problematikou souvisí i článek 31 LZPS týkající se práva na ochranu zdraví, ať už mluvíme o dočasné pracovní neschopnosti, nebo mateřské a rodičovské dovolené.

Další konsekvence týkající se překážek v práci a jejich důsledků nalezneme jednotlivě v dalších předpisech. Z nejpodstatnějších je třeba zmínit ty, které patří do sféry práva sociálního zabezpečení. Zejména zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře etc. Dílčí zvláštní právní úpravu obsahují dále zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, zákon č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky, zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), zákon č. 104/2000 Sb., o Státním fondu dopravní infrastruktury a o změně zákona č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodů majetku státu na jiné osoby a o Fondu národního majetku České republiky, zákon č. 96/2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů atd.

## **1.6. Souběh překážek v práci na straně zaměstnance a zaměstnavatele**

Zákoník práce tuto otázku, která samozřejmě v praxi může nastat, výslovně neřeší. Klíčové je proto rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, kde se právě souběh překážek nastalých na obou stranách pracovněprávního vztahu řešil. U zaměstnance, který byl odvolán z místa vedoucího pracovníka a jiné místo odmítl, nastala fikce překážky v práci na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy, když jinou práci pro téhož zaměstnavatele tedy nevykonával. Ve stejném období byl zvolen starostou obce a uplatnila se tak i překážka v práci na straně zaměstnance, při které náhrady mzdy nenáleží. Zaměstnavatel, který náhradu mzdy zaměstnanci vyplatil v době, než se dozvěděl o současné existenci překážky v práci na straně zaměstnance, ji žádal zpět soudní cestou. Nejvyšší soud tak formuloval poměrně zásadní stanovisko, podle něhož je vždy potřeba zkoumat, zda existuje překážka v práci na straně zaměstnance, a v případě kladného výsledku má tato vždycky přednost před překážkou v práci na straně zaměstnavatele. Náhrada mzdy mu totiž nenáleží za dobu, kdy pro překážku v práci na své straně nemůže

vykonávat práci, jelikož by tak nemohl činit ani v případě, že by žádná jiná překážka, tedy překážka v práci na straně zaměstnavatele, současně neexistovala.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 5 .2014 sp. zn. 21 Cdo 2745/2013. In *ASPI* [právní informační systém]. Wolter Kluwer ČR [cit. 9. 11 .2017].

## 2. PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

Příčiny, které vzniknou u zaměstnance a které dočasně přerušují kontinuitu výkonu závislé práce, nazýváme překážkami v práci na straně zaměstnance. Důležitým znakem je právě jejich dočasnost, která ovšem může být relativně krátkodobá, stejně jako dlouhodobá. Již v části 1. věnované překážkám v práci obecně, bylo uvedeno, že se jedná o z hlediska zákona přípustné situace, kdy zaměstnanec nevykonává práci a zaměstnavatel toto přerušení výkonu práce omluví. Údobí, po které zaměstnanec v důsledku překážky v práci nekoná závislou práci pro zaměstnavatele, se ovšem jako výkon této práce posuzuje. V zásadě. Výjimku tvoří pracovní volno, které si zaměstnanec po dohodě se zaměstnavatelem napracovává.

Jsou to tedy právní skutečnosti, která mají svůj původ ve sféře zaměstnance, v důsledku nichž právní předpisy připouští suspenzi jeho pracovních povinností. Jde o právem aprobovanou nemožnost nebo také obtížnost plnění základních pracovněprávních povinností zaměstnancem. Lze zhodnotit, že některé z nich můžeme v obecné rovině sice předvídat, na druhou stranu zaměstnavatel ve většině případů nemůže dopředu odhadnout, kdy konkrétně k nim dojde, ani znát jejich délku a průběh.

Ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) a písm. b) ZP obsahuje určitá pravidla, resp. povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance, která mají poskytnout prostor pro plnohodnotné naplňování pracovního poměru tak, aby byl zaručen kontinuální a řádný výkon práce. Ode dne vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, platit mu mzdu nebo plat za vykonanou práci, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění pracovních úkolů a plnit ostatní podmínky určené právními předpisy, pracovní nebo kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem. Zaměstnanec je naproti tomu povinen konat osobně práci sjednanou v pracovní smlouvě, držet se přitom pokynů zaměstnavatele, činit tak v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu plynou z existence pracovního poměru.

Možnost zaměstnance dočasně nekonat práci v důsledku jiné skutečnosti nebo povinnosti, která se dostává do kolize s obecnou povinností výkonu závislé práce pro zaměstnavatele, musí být uznána právním předpisem, případně zaměstnavatelem.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Šimečková In: Hůrka, Petr a kol. Pracovní právo. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 91.

Jaký je účel právní úpravy překážek v práci na straně zaměstnance? Existence vzniku samostatné právní úpravy překážek v práci na straně zaměstnance je chránit ho před skončením pracovního poměru, resp. před ukončením některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, v případě, že na jeho straně dojde k situaci, která mu dočasně znemožní výkon závislé práce pro zaměstnavatele. Evidentní je zde tedy určitý veřejný zájem na tom, aby bylo možné efektivně zachovávat určitou kontinuitu základních pracovněprávních vztahů a zároveň brát ohledy na osobní, soukromý a rodinný život zaměstnance. Ačkoli ZP výslovně neuvádí povinnost zaměstnavatele, aby na tyto skutečnosti bral zřetel, zračí se tato celospolečensky uznávaná nezbytnost právě v jednotlivých právních předpisy upravených překážkách v práci. Jelikož pro zaměstnavatele na druhé straně čerpání překážek v práci znamená mnohdy nemalou zátěž, zejména co se týče nepředvídatelných situací a následné nutnosti personální náhrady, má zaměstnanec vůči zaměstnavateli informační povinnost.

Překážky v práci na straně zaměstnance vychází z určitého prolomení obecné zásady *pacta sunt servanda*. Morávek to shrnuje následovně: „*Výrazem zásady pacta sunt servanda, která se prosazuje v případě pracovního poměru zcela shodně, jako v případě ostatních závazkových právních vztahů, ve spojení s maximou definovanou čl. 2 odst. 3 a čl. 4 LZPS, tedy že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit nic, co zákon neukládá s tím, že povinnosti mohou být ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích a při zachování základních práv a svobod, když v případě vzájemné kolize základních práv a svobod/jimi představovaných hodnot různých subjektů je mezi jednotlivými zájmy třeba vážit (srov. Ústavní soud České republiky ve věci sp. zn. Pl. ÚS 4/94), je skutečnost, že k suspenzi pracovního závazku z důvodů na straně zaměstnance nebo na straně zaměstnavatele může dojít jen z důvodů a po dobu stanovenou zákonem (důvod musí být navíc dostatečný silný, aby v rámci testu přiměřenosti převýšil jednak princip autonomie vůle a jednak zájem té strany, která bude negativně bez své vůle a přičinění ve svých zájmech suspenzí dotčena), nedohodnou-li se strany jinak.*“<sup>35</sup>

Překážky v práci na straně zaměstnance nalezneme v zákoníku práce v jeho části VIII. hlavě 1. v § 191–206 a v prováděcím Nař 590/2006. Rozlišujeme

---

<sup>35</sup> Morávek, J.: K návratu z rodičovské dovolené, k předškolnímu vzdělávání a ke skončení pracovního poměru. In: Hrabcová, D.: Pracovní právo 2015. Sladování pracovního a rodinného života. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 76.

- důležité osobní překážky a
- překážky v práci z důvodu obecného zájmu.

Překážky v práci mají poměrně široký dopad na další instituty pracovního práva, proto je jejich identifikace, resp. zařazení do konkrétní skupiny, pro posouzení dalších nároků zaměstnance vůči zaměstnavateli zásadní.

Právní úprava stanoví mj. rozsah / délku poskytnutí pracovního volna, způsob jejich oznamování a dále také to, zda za ně přísluší náhrada mzdy nebo platu, jakým způsobem se bude počítat výše náhrady nebo zda přísluší finanční zabezpečení od jiného subjektu.

## **2.1. Finanční zabezpečení**

Jelikož tedy v důsledku takto nastalé suspenze pracovního závazku nejsou vykonávány sjednaný druh a rozsah práce, neexistuje nárok zaměstnance na mzdu či plat. Ty se poskytují pouze v souvislosti s výkonem práce. Za předpokladu, že budou splněny další konkrétní zákonné podmínky, může zaměstnanec nárokovat jiný druh finančního zabezpečení, nejčastěji v podobě náhrady mzdy či platu, nebo jinou formu finančního plnění (dávku ze systému státní sociální podpory nebo např. svědečné).

U překážek v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu je fyzické či právnické osobě, pro kterou byl zaměstnanec v tomto obecném zájmu činný nebo z jejíhož podnětu byl uvolněn, stanovena povinnost nahradit mzdu či plat zaměstnavateli, u kterého byl zaměstnanec v době uvolnění v pracovním poměru. Explicitně je však také stanovena možnost, aby se zaměstnavatel, který zaměstnance uvolnil, a fyzická či právnická osoba, pro kterou byl uvolněn, domluvili na upuštění od této náhrady. Takto stanoví § 206 odst. 3 ZP.

Jisté specifikum ještě více zdůrazňující, jak podstatný je společenský zájem na tom, aby pokud možno k bezproblémovému uvolňování zaměstnanců v obecném zájmu docházelo, lze spatřovat v souvisejícím ustanovení § 204, které se týká uvolňování v souvislosti s brannou povinností. Tam se o upuštění od náhrady mzdy či platu nehovoří, naopak je striktně stanovena



povinnost její přímé úhrady. Výše odpovídá průměrnému výdělků a osobou povinnou k úhradě je příslušný vojenský úřad.<sup>36</sup>

Náhrada mzdy se platí ve výši, která se stanoví podle § 351 až 362 ZP, tedy ve výši průměrného výdělků s tím, že to, co poskytne zaměstnavatel nad tento rámec, jde k jeho tíži.

## 2.2. Oznamování překážek v práci a jejich prokázání

V § 206 ZP nalezneme společná ustanovení dopadající na překážky v práci na straně zaměstnance. První se týká postupu oznamování a prokazování překážky zaměstnavateli. Subjektem, který nese důkazní břemeno o existenci překážky v práci, je zaměstnanec. V závislosti na tom, zda se jedná o překážku, která byla předtím, než nastala, zaměstnanci známa či nikoli, se odvíjí i oznamovací povinnost zaměstnance. U překážky předem známé je zaměstnancovou povinností včas zaměstnavatele zpravit a požádat ho o poskytnutí pracovního volna. U překážky, která předem zaměstnanci známa nebyla, je povinností zaměstnance oznámit existenci překážky včetně předpokládané doby jejího trvání bez zbytečných průtahů.<sup>37</sup>

Nejvyšší soud v tomto ohledu judikoval „*Okolnost, že zaměstnanec uvědomí zaměstnavatele o důležité osobní překážce v práci a prokáže její existenci, včetně doby jejího trvání, až dodatečně po jejím skončení, neznamená, že by zaměstnavatel již nebyl povinen nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu trvání překážky v práci dodatečně omluvit. Zaviněné nesplnění oznamovací povinnosti zaměstnance je pouze porušením „pracovní kázně“, nemá však bez dalšího za následek vznik neomluvené absence zaměstnance. Rozhodující je existence překážky v práci a její trvání.*“<sup>38</sup> Pokud tedy zaměstnanec nedodrží oznamovací povinnost podle ustanovení § 206 odst. 1 ZP a oznámí svou absenci až po jejím skončení, tedy ačkoli mu byla již předtím známa, a měl ji tudíž oznámit „včas“ či alespoň „bez zbytečných průtahů“, pak je i nadále zaměstnavatel povinen zaměstnancovu nepřítomnost omluvit a jako překážku v práci ji uznat. Rozhodující je tedy samotná existence překážky v práci, resp. její prokázání, včetně délky jejího trvání, bez ohledu na to, kdy byla oznámena. Otázka zavinění subjektu, který

---

<sup>36</sup> Pichrt In: Bělina, Miroslav; Drápal, Ljubomír a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 903.

<sup>37</sup> Tamtéž. s. 902.

<sup>38</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009. In *ASPI* [právní informační systém]. Wolter Kluwer ČR [cit. 2. 5. 2017].

porušil svou povinnost konat, tedy oznámit, není v těchto souvislostech rozhodná. Mohl jednat toliko úmyslně i z nedbalosti.

Zamyslíme-li se však hlouběji, není forma zavinění zcela zanedbatelná. Ba naopak. V důsledku včasného neuvědomění zaměstnavatele o existenci překážky v práci může dojít ke vzniku majetkové újmy na straně zaměstnavatele. Lze si představit například situaci, kdy zaměstnavatel pracuje na specifické zakázce, jejíž splnění je vázáno přímo na osobu zaměstnance, který jako jediný v rámci zaměstnavatele disponuje příslušnou kvalifikací, a navíc je tato zakázka fixní smlouvou spojenou s určitým dnem jejího splnění. Zaměstnanec si zlomí v ten den ráno ruku, nicméně zaměstnavateli tuto překážku včas neoznámí (učiní tak dodatečně až následující den). Zakázka je zmařena, zaměstnavatel spoléhal na zaměstnance, že ji splní, a nikoho náhradního neměl šanci sehnat. Zákazník po něm požaduje nejen vrácení předem zaplacené ceny, nýbrž také náhradu majetkové újmy, která mu byla v důsledku nesplnění fixní smlouvy způsobena. Bylo by tedy možné, aby zaměstnavatel způsobenou majetkovou újmu v souvislosti s včasným neoznámením překážky (úspěšně) vymáhal po zaměstnanci? Dle názoru autorky ano. Pro pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za škodu je potřeba, aby však zaměstnavatel prokázal zaměstnancovo zavinění alespoň ve formě nedbalosti. Ostatní prvky předpokladu k odpovědnosti zaměstnance za způsobenou škodu jsou – kromě existence škody a právě zavinění zaměstnance – porušení zaměstnancových povinností při plnění pracovních úkolů, nebo alespoň s tímto plněním souvisejících, a kauzální nexus. Zaviněné nesplnění oznamovací povinnosti zaměstnancem je považováno za porušení pracovní kázně, nehledě na obecnou prevenční povinnost zaměstnanců ohledně vzniku škody.

Jiná situace nastává po uzavření pracovní smlouvy, pokud ve sjednaný den zaměstnanec nenastoupí do práce a ani do sedmi kalendářních dnů není zaměstnavatel zaměstnancem zpraven o existenci překážky v práci. Podle § 34 odst. 3 ZP je zaměstnavatel oprávněn od pracovní smlouvy odstoupit.<sup>39</sup> Odstoupení je podle odst. 4 téhož ustanovení možné do doby, než zaměstnanec do práce nastoupí, pokud nastoupí.

---

<sup>39</sup> Pichrt In: Bělina, Miroslav; Drápal, Ljubomír a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 902.

Ustanovení týkající se oznamování a prokazování překážek v práci platí vždy i v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud je na ně nárok ze zákona, eventuálně pokud jsou sjednány v kolektivní dohodě nebo jako součást vnitřního předpisu.

### **2.3. Součinnost fyzických a právnických osob**

Ustanovení § 206 ZP, který je společný pro překážky v práci na straně zaměstnance, v odst. 2 stanoví povinnost právnickým a fyzickým osobám poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost k prokázání překážky zaměstnavateli. V praxi to znamená, že ošetřující lékař, zdravotnické, pohřební nebo jiné zařízení, dopravce atd. jsou povinni zaměstnanci vystavit nebo potvrdit doklad o tom, že se v konkrétním případě jednalo o překážku v práci, a dále jak dlouho tato překážka trvala.

Zákon výslovně nestanoví, jakou formu součinnosti má povinný subjekt poskytnout. Nestanoví, zda je potřeba konkrétní důvod doložit písemně či stačí zaměstnavatelovo ubezpečení fyzickou nebo právnickou osobou ústně. Záleží, o jaký typ překážky v práci na straně zaměstnance se bude jednat. Pokud se bude jednat o vlastní svatbu, je možné, že zaměstnavatel z logiky věci nebude žádný speciální důkaz požadovat. Zaměstnavatel často u předvídatelného typu překážky volí podobu předtištěného formuláře – tzv. propustky – kterou mu může povinná osoba vyplnit a kde teoreticky může žádat ještě další informace nad rámec zákona, podle kterých by mohl vyhodnotit, zda se o překážku v práci jednalo, či nikoli. Zda například nebylo možné vyšetření či ošetření provést mimo pracovní dobu apod. Je ovšem na povinné osobě, často lékaři, zda tyto nadstandardní informace zaměstnavateli poskytne, či nikoli, poněvadž povinnost součinnosti je zákonem uložena ve vztahu k zaměstnanci, ne zaměstnavateli. Ostatně zaměstnavatel sám si může například formou vnitřního předpisu stanovit postup, jakým budou zaměstnanci překážky v práci oznamovat a prokazovat. Za dodržení podmínky, že tak nebude činit v rozporu s kogentními ustanoveními zákona.

## 2.4. Další případy omluvené absence zaměstnance

Kromě tzv. kvalifikovaných překážek v práci na straně zaměstnance mohou být v rámci konkrétního zaměstnavatele etablovány další situace, kdy je zaměstnanci dána možnost dočasně nevykonávat práci pro zaměstnavatele. Nejedná se o právními předpisy upravené překážky v práci ani například dovolenou. Zaměstnanec se má prvotně snažit konkrétní situaci řešit mimo pracovní dobu, a až v případě, že to není možné, lze požadovat za tímto účelem pracovní volno. Pokud lze danou situaci podřadit pod překážku v práci ve smyslu ZP, pak je řešení jasné. Nic ovšem nebrání tomu, aby v rámci konkrétního zaměstnavatele fungovaly i některé z nekvalifikovaných překážek v práci, jako je neplacené volno, tzv. sick days nebo klidový režim. Kromě individuální dohody se zaměstnancem a zaměstnavatelem je možné umožnit takto čerpání pracovního volna, nad rámec legislativou vysloveně upravených překážek v práci, vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo v kolektivní smlouvě.

### *Neplacené volno*

Jedná se o nenárokovou možnost absence zaměstnance v práci, kdy zaměstnanec žádá zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna, který mu jej může poskytnout, ovšem také nemusí. Jedná se čistě o věc domluvy mezi oběma subjekty, resp. o rozhodnutí zaměstnavatele.

Exkurzem do nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, účinného do konce roku 2006, lze zjistit, že neplacené volno v rámci tehdejší právní úpravy existovalo. Podle § 21 odst. 2 tohoto nařízení mohlo být zaměstnanci pracovní volno poskytnuto i z jiných vážných důvodů, zejména k zařazení důležitých osobních, rodinných nebo majetkových záležitostí, které nebylo možno zajistit mimo pracovní dobu. Mzda, resp. plat, nahrazována nebyla a bylo věcí dohody zaměstnance a zaměstnavatele, zda si dobu absence zaměstnanec tzv. napracuje.<sup>40</sup> Takto jej lze pojmout i v současnosti za stavu, kdy samostatná právní úprava k dispozici není.

Ačkoli výslovnou a samostatnou úpravu v ZP v účinném znění nenalezneme, v § 78 odst. 1 písm. i) se s pracovním, resp. neplaceným, volnem počítá v tom smyslu, že se o práci přesčas

---

<sup>40</sup> Bukovjan, Petr. O překážkách v práci. Mzdová účetní, 2015, č. 10, s. 26.

nejedná, pokud si jej zaměstnanec napracovává nad stanovenou týdenní pracovní dobu. ZP s neplaceným volnem tedy operuje v souvislosti s úpravou práce přesčas.

### ***Sick days***

Jedná se o pracovní volno dobrovolně v určitém rozsahu poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům v případě, že je nenadále ochromí zdravotní potíže. Nejčastěji vnitřním předpisem, případně kolektivní smlouvou, zaměstnavatel pro takové případy určí rozsah čerpání pracovního volna, aniž by zaměstnanec musel prokazovat pracovní neschopnost vyjádřením lékaře. Konkrétní podmínky čerpání sick days určuje právě zaměstnavatel a je na ně pohlíženo jako na překážku v práci. Motivace zaměstnance prostřednictvím podobných benefitů funguje zejména u větších zaměstnavatelů také tak, že je jim naopak za nevyužití tohoto pracovního volna, případně pracovní neschopnosti, poskytována za určité období finanční odměna.

### ***Klidový režim***

Jedná se typicky o situaci, kdy zaměstnanec čerpá překážku v práci v podobě vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení podle Nař 590/2006, o kterém bude pojednáno dále, po kterém následuje lékařem doporučený či nařízený klidový režim (například po odběru většího množství krve nebo drobném ambulantním gynekologickém zákroku doporučení či nařízení lékaře, aby měl pacient, resp. zaměstnanec, klid na lůžku). Vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení lze jako překážku v práci kvalifikovat na nezbytně nutnou dobu, za kterou teorie i praxe považuje cestu do a ze zdravotnického zařízení, čekání na ošetření či vyšetření a samotné ošetření či vyšetření. Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů zastává názor, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby poskytoval zaměstnanci náhradu mzdy či platu i za klidový režim následující po vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, na druhou stranu nelze za těchto podmínek považovat zaměstnancovu absenci za porušení „pracovní kázně“ a klidový režim neomluvit. Tuto situaci označujeme rovněž jako překážku v práci, ač výslovně neupravenou ZP ani jiným právním předpisem, a náhrada mzdy nebo platu, ačkoli v tomto případě nenároková, může být z vůle zaměstnavatele přesto poskytnuta.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Bukovjan, Petr. O překážkách v práci. Mzdová účetní, 2015, č. 10, s. 27.

## 2.5. Neomluvená absence

Překážky v práci je nutno striktně odlišit od případů, kdy zaměstnancova absence v práci není zapříčiněna situacemi, které by bylo obsahově možno subsumovat pod institut překážek v práci ani pod jiné zákonné překážky, např. čerpání dovolené, tak, aby automaticky zakládaly nárok na omluvení této absence. Jedná se o porušení „pracovní kázně“ zaměstnancem, o neomluvenou absenci.

Jedná se tedy o situace, které s překážkami v práci úzce souvisí, nicméně jsou v podstatě jejich přesným protikladem. Zaměstnavatel konkrétní situaci vyhodnotí jako neomluvenou absenci právě v případě, kdy zaměstnanec neprokáže existenci překážky v práci a jeho nepřítomnosti v práci není v příčinné souvislosti ani s jinou právní skutečností (jako je například dovolená).<sup>42</sup>

Je totiž na zaměstnanci, aby prokázal zaměstnavateli, že se v konkrétním případě jedná o překážku v práci. Překážka v práci se považuje za naplňování pracovní doby. Naproti tomu stojí neomluvená absence, která se do pracovní doby nezapočítává, a tudíž z ní nelze vyvozovat důsledky, které jsou typické pro omluvené zameškání směny zaměstnance, které lze kromě překážek v práci spatřovat také v čerpání dovolené nebo využití náhradního volna (například za práci ve svátek nebo práci přesčas).

Neomluvenou absenci konstatuje zaměstnavatel, v případě činné odborové organizace, po projednání s ní. Pouhé projednání z hlediska platné legislativy od počátku roku 2012 postačí, není třeba, aby odbory rovněž vyhodnotily konkrétní absenci jako neomluvenou. Jak bylo rovněž judikováno<sup>43</sup>, projednáním se rozumí předchozí konzultace s odbory, přičemž koncové rozhodnutí je, nezávisle na jejich postoji k věci, pouze věcí zaměstnavatele. Nabízí se pak otázka, jaký smysl, kromě informačního, toto projednání má.

V případě neomluvené absence nedochází k prodloužení zkušební doby, jak je tomu v případě celodenních překážek v práci nebo celodenní dovolené. K prodlužování zkušební

---

<sup>42</sup> Hloušková, Pavla; Schmied, Zdeněk a kol. Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2013, s. 137.

<sup>43</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 476/2015. In *ASPI* [právní informační systém]. Wolter Kluwer ČR [cit. 1. 11. 2017].

doby dochází jen v těchto zákonem stanovených případech, jinak k dodatečné prolongaci docházet nesmí s odkazem na § 35 odst. 4 ZP. Pro zaměstnavatele to znamená postupovat ostražitě, aby v případě, že zaměstnanec ve zkušební době neomluveně absentuje, stihl zrušit pracovní poměr ve zkušební době. Jedná se o jeden ze způsobů rozvázání pracovního poměru, a to velice jednoduše. Po uplynutí zkušební doby, která se vlivem neomluvené absence neprodlouží, již zaměstnavateli nezbývá než využít výpovědi nebo okamžitě zrušit pracovní poměr.

Zaměstnavatel má v případě neomluvené absence právo, nikoli povinnost, krátit dovolenou. V případě této sankce lze krátit všechny druhy dovolené – dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny i dodatkovou dovolenou.<sup>44</sup>

Neomluvenou absenci výslovně zmiňuje § 223 odst. 2 ZP v tom smyslu, že zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci zkrátit dovolenou o 1 až 3 dny za neomluveně zameškaný pracovní den nebo neomluveně zameškanou pracovní směnu s tím, že se kratší části směn mohou počítat. Zaměstnavatel tedy typicky může sankcionovat v souhrnu pozdní příchody a předčasné odchody z práce, jelikož minimální délka trvání absence není stanovena. Jinak se postupuje u překážek v práci, které se pro účely poskytování dovolené nepovažují za výkon práce. Tam se podle § 223 odst. 1 ZP kráčí dovolená až při zameškání 100 pracovních dnů nebo směn. I v případě krácení dovolené v obou popsáních případech musí být zachována minimální délka poskytované dovolené 2 týdny v případě zaměstnance, který u téhož zaměstnavatele byl v pracovním poměru po celý kalendářní rok. Tomu se zaměstnavatel může vyhnout, pokud s „problémovým“ zaměstnancem pracovní poměr rozváže. Je samozřejmě na jeho uvážení, jakou hodnotu pro něj v porovnání s rozsahem neomluvené absence takový zaměstnanec má.

V článku 2.2. této práce bylo zmíněno, jak je nahlíženo na překážku v práci, kterou zaměstnanec omluví a prokáže zaměstnavateli nikoli včas a bez zbytečných průtahů, ale řekněme dodatečně. Nejvyšší soud se ohledně tohoto vyjádřil v tom smyslu, že i takovou situaci je nutno posuzovat jako překážku v práci a zaměstnavatel je povinen ji omluvit. V případě, že tedy neobstojí rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením z důvodu neomluveného zameškání práce, lze na situaci nahlížet jako na jiné porušení „pracovní kázně“ ve formě

---

<sup>44</sup> Fetter, Richard W. Neomluvená absence – krácení dovolené. Práce, mzdy a odvody, bez chyb, pokut a penále. 2015, č. 9–10, s. 39.

nesplnění oznamovací povinnosti a pracovní poměr lze rozvázat s odkazem na tuto skutečnost. Zaměstnavateli by dokonce mohlo být doporučeno, aby obě právní jednání s cílem ukončit konkrétní pracovní poměr učinil pro jistotu zároveň.<sup>45</sup>

Zákoník práce zakazuje v zásadě všem zaměstnancům požívat na pracovištích zaměstnavatele, v pracovní době i mimo pracoviště zaměstnavatele, alkohol a jiné návykové látky, vstupovat pod jejich vlivem na pracoviště a kouřit na pracovištích i v jiných prostorách, kde jsou cigaretovému kouři vystaveni i nekuřáci.<sup>46</sup> Na pracovišti jsou tedy vyjmenované činnosti zakázány vždy, ať už v pracovní době, nebo mimo ni. Zaměstnanec je v případě podezření povinen se na pokyn zaměstnavatele (vedoucího zaměstnance nebo písemně pověřeného zástupce zaměstnavatele)<sup>47</sup> podrobit dechové zkoušce, případně odbornému vyšetření včetně odběru biologického materiálu za účelem zjištění alkoholu nebo jiné návykové látky v těle. V případě, že je zkouška pozitivní, je zaměstnavatel povinen vykázat zaměstnance z pracoviště a zakázat mu v práci pokračovat. Pokud by tak neučinil, porušil by povinnosti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>48</sup> V případě zaměstnance ovlivněného alkoholem na pracovišti se jedná o porušení „pracovní kázně“ se všemi důsledky. Praktickým důsledkem je samozřejmě také to, že nedopracuje zbytek směny či pracovní doby, tak jak má sjednáno.

Úvahu, zda se v popsaném případě nepřítomnosti zaměstnance na pracovišti po jeho vykázání jedná o neplacené volno či za zákonem výslovně neupravenou překážku v práci (ke které se část odborné veřejnosti také přiklání), uzavřeme názorem Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů a rovněž názorem Bukovjanovým, že se jedná toliko o neomluvenou absenci, za kterou mu, na rozdíl od subsumpce pod kategorii překážek v práci, nepřísluší náhrady mzdy nebo platu a není považována za výkon práce.<sup>49</sup> V době, kdy je tato práce psána, aktuálně nabývá účinnosti zákon č. 65/2017 Sb., o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek, kde je mimo jiné také stanoven prevenční zákaz podávání a prodávání alkoholu osobám, u nichž lze důvodně předpokládat, že jej požijí a následně budou pod vlivem alkoholu vykonávat činnost, při které by mohlo dojít k ohrožení zdraví lidí či majetku. Typicky se jedná o různá občerstvovací zařízení v prostorách zaměstnavatele.

---

<sup>45</sup> Bukovjan, Petr. O překážkách v práci. Mzdová účetní, 2015, č. 10, s. 29.

<sup>46</sup> Srov. § 106 odst. 4 písm. e) ZP.

<sup>47</sup> Jakožto i k výzvě příslušníka Policie České republiky, obecní policie, Vězeňské služby České republiky, Vojenské policie.

<sup>48</sup> Jouza, Ladislav. Alkohol a kouření na pracovišti – nový zákon. Práce, mzdy a odvody, bez chyb, pokud a penále, 2017, č. 3–4, s. 13–15.

<sup>49</sup> Bukovjan, Petr. O překážkách v práci. Mzdová účetní, 2015, č. 10, s. 28.



### 3. DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY

Jsou prvním druhem překážek v práci na straně zaměstnance. Systematicky za nimi, v rámci ZP, stojí překážky v práci z důvodu obecného zájmu. Lze je rozčlenit na důležité osobní překážky upravené § 191–198 ZP a jiné důležité osobní překážky, které upravuje § 199 ZP spolu s Nař 590/2006. Jejich přehledná kategorizace je uvedena v kapitole 1.4. této práce.

Společným znakem důležitých osobních překážek je to, že dochází k dočasnému přerušení výkonu závislé práce a nepřítomnost zaměstnance v práci zaměstnavatel omluví. Jednotlivé typy důležitých osobních překážek se pak liší tím, zda se poskytuje pracovní volno pouze samostatně, nebo se k němu připojí i nárok na náhradu mzdy či platu, a dále to, kdo je k této náhradě povinný. Ne vždy je náhradu mzdy povinen vyplácet zaměstnavatel, v některých případech se jedná o osobu odlišnou od zaměstnavatele.

S výjimkou dočasné pracovní neschopnosti a karantény nepřísluší zaměstnanci v případě důležitých osobních překážek (ve smyslu § 191–198 ZP) náhrada mzdy, platu či odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr od zaměstnavatele. Zaměstnanec má totiž nárok na dávky nemocenského pojištění a státní sociální podpory.<sup>50</sup>

Zaměstnavatel je povinen omluvit skutečnost, že je zaměstnanec v práci nepřítomen, a to po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle ZNemPoj, po dobu karantény nařízené podle ZVeřZdr, po dobu mateřské a rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti dle § 347 odst. 5 ZP v případech podle ZNemPoj a po dobu péče o dítě mladší 10 let podle ZNemPoj nebo pokud se osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, kdy toto vyšetření či ošetření nebylo možné realizovat mimo pracovní dobu zaměstnance, a z tohoto důvodu nemůže o dítě pečovat.<sup>51</sup> S účinností k 1. 6. 2018 k uvedeným přibude nová kategorie překážky v práci v souvislosti s dlouhodobým ošetřováním / ošetřovatelským volnem.

---

<sup>50</sup> Pichrt In: Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 264.

<sup>51</sup> Dandová, Eva. Překážky v práci. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2014, č. 3, s. 5.

## 3.1. Dočasná pracovní neschopnost a karanténa

### 3.1.1. Obecně k dočasné pracovní neschopnosti a karanténě

V případě dočasné pracovní neschopnosti se jedná se o zákonnou překážku v práci na straně zaměstnance, v důsledku které dochází dočasně k suspenzi pracovního závazku pro krátkodobou nemoc. Její definici a další informace nalezneme v ZNemPoj, který ji popisuje jako stav, kdy pro poruchu zdraví nebo pro jiné zákonem stanovené důvody není pojištěnci umožněno, aby vykonával pojištěnou činnost, kterou doposud vykonával, a pokud porucha zdraví trvá déle než 180 kalendářních dní, pak se jedná o nemožnost konat i jinou než dosavadní pojištěnou činnost<sup>52</sup>.<sup>53</sup> Charakteristika krátkodobosti trvání dočasné pracovní neschopnosti je poměrně relativní<sup>54</sup>.

Jedná se o překážku v práci, která zaměstnanci kvůli jeho zdravotnímu stavu nebo nařízené karanténě zabraňuje v tom, aby vykonával dosavadní práci sjednanou v pracovní smlouvě. Zaměstnanci v důsledku tohoto stavu náleží od zaměstnance omluvené pracovní volno, o které nemusí žádat. Postačí, aby překážku v práci prokázal.<sup>55</sup>

Podstatným rysem dočasné pracovní neschopnosti je její dočasnost. To je také znak, který ji odlišuje od zdravotní nezpůsobilosti vykonávat konkrétní práci, která je konstatována na základě lékařského posudku, resp. rozhodnutím krajského úřadu, který takový posudek přezkoumal. Zdravotní způsobilost, která se určuje vždy u konkrétní osoby a vztahuje se ke konkrétní práci, je ZP řazena k nutným předpokladům výkonu práce vůbec.<sup>56</sup> Lze tedy shrnout, že zaměstnanec, který byl uznán odborným lékařským posudkem jako zdravotně způsobilý k výkonu dané práce, samozřejmě může být v rámci tohoto výkonu i dočasně práceneschopný.

---

<sup>52</sup> Pojištěnou činností se pak rozumí zaměstnání, pokud jsou u něj splněny podmínky zakládající účast na pojištění. Pokud pojištěnec vykonává více takových činností, které jsou předmětem pojištění, dočasná pracovní neschopnost je ošetřujícím lékařem posuzována ke každé z činností zvlášť. Pojištěnou činnost může mít i osoba samostatně výdělečně činná, pokud se k účasti na pojištění sama přihlásí.

<sup>53</sup> Drexlerová, Jana. Dočasná pracovní neschopnost zaměstnance (1.). Práce, mzdy a odvody, bez chyb pokut a penále, 2015, č. 1, s. 36.

<sup>54</sup> O limitaci délky trvání dočasné pracovní neschopnosti je pojednáno dále v kap. 3.1.2.

<sup>55</sup> Hůrka, Petr a kol. Pracovní právo. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 292.

<sup>56</sup> Stránský, Jaroslav; Kadlubiec, Vojtěch: Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce. Právní rozhledy, 2017, č. 8, s. 284.

Účelem existence, potažmo vzniku, této kvalifikované překážky v práci, je poskytnout ekonomicky aktivnímu občanovi, který onemocní nebo utrpí úraz, dočasně nevykonávat práci s garancí toho, že s ním v důsledku toho nebude ukončena pracovní smlouva, a také že se nedostane do finanční tísně kvůli tomu, že je momentálně práceneschopný. Absolutní existenční samostatnost a finanční nezávislost každého jedince ve společnosti je samozřejmě utopickou myšlenkou a téměř každý produktivní člověk se dostane v průběhu svého života v důsledku nemoci či úrazu do závislosti na jiném subjektu. To byly také pohnutky vzniku systému sociálního zabezpečení v rámci státu. Nelze jinak nežli souhlasit také s tím, že cílem je celkově i udržení dlouhodobého zdraví zaměstnance tak, aby byl co nejvíce kontinuálně práceneschopný.

Na dočasnou pracovní neschopnost lze nahlížet nejen z pohledu pracovního práva, resp. ZP, nýbrž i optikou práva sociálního zabezpečení. Upravuje ji § 192–194 ZP, a konkrétně pak ZNemPoj. Stát prostřednictvím nemocenského pojištění, které se řadí do kategorie sociálního pojištění, chrání zaměstnance před negativními sociálními důsledky v případě dočasné pracovní neschopnosti či karantény.

Ustanovení § 192 určuje, za jakých podmínek má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy či platu. Obdobně tato pravidla platí pro zaměstnance pracujícího na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s tím, že je mu rovněž poskytnuta náhrada odměny. Na tuto skutečnost odkazuje § 193 ZP. Kde je tedy níže pojednáno o náhradě mzdy, rozumí se jí rovněž náhrada platu či odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Dočasná pracovní neschopnost patří mezi důležité osobní překážky v práci, kde kromě prvních 14 dní (s výjimkou karence – viz dále) nenáleží zaměstnanci náhrada mzdy či platu od zaměstnavatele, leč dávku hmotné nouze poskytuje v tomto případě stát v podobě dávky nemocenského pojištění.

Zaměstnanec je povinen překážku v práci zaměstnavateli včas a řádně oznámit a zaměstnavatel ji omluví. Zaměstnanci vzniká právo nekonat práci, ba dokonce je mu výkon práce zakázán. Z logiky věci, pokud by v době dočasné pracovní neschopnosti pracoval, prokázal by tím, že je práce schopen.

V § 192 ZP se projevily změny oproti koncepci zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů v tom smyslu, že se hmotné zabezpečení zaměstnance v prvních 14 kalendářních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény přesunulo na zaměstnavatele. Prakticky se tak stalo až s počátkem roku 2009, kdy nabyl účinnosti ZNemPoj. Od 1. 1. 2011, resp. od 1. 1. 2012<sup>57</sup>, došlo k dočasné změně doby poskytování náhrady mzdy zaměstnavatelem z 14 na 21 kalendářních dnů, a to na dobu od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013.<sup>58</sup>

Karanténu vymezuje ZVeřZdr jako separaci zdravé fyzické osoby, u které proběhl během inkubační doby kontakt s infekčním onemocněním nebo se tato vyskytovala v ohnisku nákazy, od ostatních fyzických osob a dále také lékařské vyšetřování této fyzické osoby, v důsledku kterého má být zabráněno přenosu infekční nemoci v době, kdy by mohlo dojít k jejímu šíření. Rovněž z důvodu nařízené karantény zaměstnavatel nepřítomnost zaměstnance omluví. Pro účely ZP se karanténou podle jeho § 347 odst. 4 vymezují rovněž izolace a mimořádná opatření v rámci epidemie, resp. nebezpečí jejího vypuknutí ve smyslu ZVeřZdr, pokud se jedná o zákaz či omezení styku skupin fyzických osob, u kterých je pojata podezření z nákazy, s ostatními fyzickými osobami a o zákaz nebo nařízení další určité činnosti k likvidaci epidemie nebo nebezpečí jejího vzniku, jestliže tato opatření brání zaměstnanci ve výkonu práce.

Ke vzniku dočasné pracovní neschopnosti dochází na základě příslušného rozhodnutí ošetřujícího lékaře<sup>59</sup>. Jedná se o situace aprobované v § 57 odst. 1 ZNemPoj a mimo případy dočasné pracovní neschopnosti v důsledku nemoci či úrazu je počítáno také s lázeňskou rehabilitační péčí a přijetím do ústavní péče ve zdravotnickém zařízení.

Dočasnou pracovní neschopnost je tedy bezvýjimečně nutno prokázat prostřednictvím ošetřujícího lékaře, ačkoli ji není nutné předložit ihned současně se vznikem této překážky. Oznámení zaměstnance o tom, že je v důsledku nemoci či úrazu práce neschopen však samo o sobě nestačí, pokud není dodatečně doprovázeno potvrzením lékaře o dočasné pracovní neschopnosti. Jinými slovy, subjektivní vyhodnocení zdravotního stavu jako neslučitelného s výkonem práce ze strany zaměstnance je pro omluvení jeho absence v práci nedostatečné.

---

<sup>57</sup> Ustanovení § 192 ZP bylo od 1. 1. 2011 novelizováno zákonem č. 347/2010 Sb., který byl později zrušen nálezem Ústavního soudu Pl. ÚS 55/10, aby bylo s účinností od 1. 1. 2012 opětovně novelizováno zákonem č. 364/2011 Sb. tak, že se od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 prodloužila doba hmotného zabezpečení zaměstnance zaměstnavatelem na 21 kalendářních dnů.

<sup>58</sup> Pichrt In: Bělina, Miroslav; Drápal, Ljubomír a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 866.

<sup>59</sup> Pojem „ošetřující lékař“ rozvádí § 54 ZNemPoj.

Takového postupu je možné využít v případě, že zaměstnavatel umožnil zaměstnancům čerpat tzv. sick days (o tom dále).

Dočasná pracovní neschopnost začíná v zásadě v den, kdy je ošetřujícím lékařem zjištěna. V odůvodněných případech a v případě, že zaměstnanec nemohl ošetřujícího lékaře navštívit včas, může být rozhodnuto, že dočasná pracovní neschopnost vznikla dříve, nejdéle však tři kalendářní dny zpětně. Pokud by byla přiznána i déle než tři kalendářní dny zpětně, pak na základě předchozího písemného souhlasu příslušného orgánu nemocenského pojištění.

O dočasné pracovní neschopnosti, stejně jako o změně režimu dočasně práceneschopného zaměstnance a ukončení dočasné pracovní neschopnosti, rozhoduje tedy ošetřující lékař. Pokud zaměstnanec, resp. pojištěnec, vykonává pojištěných činností několik, dočasnou pracovní neschopnost určí ošetřující lékař v souvislostech s každou z těchto činností.

### **3.1.2. Finanční zabezpečení při dočasné pracovní neschopnosti a karanténě**

Dočasně práceneschopnému zaměstnanci nebo zaměstnanci, u kterého byla nařízena karanténa, náleží v době prvních 14 kalendářních dnů (resp. v období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů) trvání této překážky v práci od zaměstnavatele náhrada mzdy. Od 15. dne (resp. v období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 od 22. dne) pak dávky v rámci nemocenského pojištění od státu. Finanční zabezpečení v době trvání této překážky je tedy rozdělitelné do dvou období, a to podle subjektu, který jej zajišťuje. V první popsané fázi jej ve formě náhrady mzdy vyplácí zaměstnavatel a v druhé fázi pak ve formě dávky nemocenského pojištění, tedy tzv. „nemocenské“, podle pravidel místní příslušnosti povolána okresní správa sociálního zabezpečení. Nutno upozornit, že faktický počátek první fáze je odsunut o dobu prvních tří pracovních dnů, ve kterých náhrada mzdy nenáleží. Nazýváme ji karenční dobou (dále). Ta se ovšem uplatní toliko u dočasné pracovní neschopnosti, nikoli karantény.

Při analýze § 192 odst. 1 ZP by mohla vyvstat otázka, z jakého důvodu je zde stále zmiňována lhůta od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 vázaná na prodlouženou dobu poskytování náhrady mzdy v délce 21 dní. Znění ZP bylo v poslední době ovlivněno několika novelizacemi a tato část ustanovení zde stále přetrvává. Nárok na výplatu dávky nemocenského pojištění

podléhá tříleté promlčecí lhůtě. Pokud ji tedy někdo nárokoval v prosinci 2013, konec promlčecí lhůty nastal v prosinci 2016. Promlčecí lhůta k nároku na vrácení neprávem poskytnutých dávek se sice promlčuje za deset let od jejich výplaty, nicméně běžnou praxí je aplikace potřebného aktuálního znění zákona. Autorka se domnívá, že hledisko přehlednosti a jednotnosti právních předpisů by v tomto případě mělo převládnout a do budoucna již není potřeba, aby zde tato neaktuální solitérní vsuvka k období jednadvacetidenní podpůrné doby byla zmiňována.

Ne vždy však údobí prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti začíná běžet jejím vznikem. Pokud totiž dočasná pracovní neschopnost vznikne až po odpracování směny, považuje se pro účely náhrady mzdy nebo platu za její počátek následující kalendářní den.

Aby však zaměstnanci vznikl nárok na náhradu mzdy, platu nebo odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr v důsledku této překážky, ať už ve formě dočasné pracovní neschopnosti, nebo karantény, musí splňovat podmínky nároku na výplatu nemocenského podle ZNemPoj, a to ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti (karantény). V tomto se do soukromoprávní úpravy včleňuje podstatným způsobem prvek veřejného práva, kdy nejsou dána samostatná pravidla pro oblast poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohod, nýbrž je zaměstnavatel instruován, aby se řídil ZNemPoj. Nemocenské pojištění tedy musí trvat v době vzniku dočasné pracovní neschopnosti (karantény) a musí se jednat o objektivní nemožnost pracovat v rámci pojištěného základního pracovněprávního vztahu.

Jelikož se práce zaměřuje na téma překážek v práci z pohledu pracovního práva, nikoli práva sociálního zabezpečení, tak pouze stručně. Z tohoto pohledu základními podmínkami nároku na náhradu mzdy jsou:

- zaměstnanec nemůže z objektivních důvodů pracovat, v důsledku nemoci či úrazu,
- není ve výkonu trestu ani nebyl vzat do vazby,
- nečerpá neplacené volno,
- není účasten stávkou.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> Dandová, Eva. Překážky v práci. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2014, č. 3, s. 5.

Z hlediska ZNemPoj jsou to pak ještě další podmínky jako například účast na nemocenském pojištění nebo nepřekročení podpůrní doby.

Náhrada mzdy je vyloučena v případě, že by si dočasnou pracovní neschopnost zaměstnanec přivodil sám.

Z hlediska finančního zabezpečení zaměstnanců se na karanténu pohlíží jako na dočasnou pracovní neschopnost. Ne vždy však v konkrétním případě musí být nařízena přímo karanténa. Někdy příslušný orgán ochrany veřejného zdraví nebo zdravotnické zařízení může zaměstnanci zakázat pouze určitou činnost s tím, že je to ke splnění účelu dostatečné. Důsledkem je pak z hlediska pracovněprávního povinnosti zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci ve smyslu § 41 odst. 1 písm. d) ZP. Musí tak učinit v zájmu ochrany zdraví ostatních fyzických osob před infekčním onemocněním. Pokud zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci nepřevéde nebo nemá na jaké pracovní místo ho převést, dochází ke vzniku překážky v práci, a to na straně zaměstnavatele.<sup>61</sup>

Náhrada mzdy, ačkoli je počítáno s prvními 14 dny kalendářními, je poskytována za dny pracovní, resp. také za svátky, při kterých zaměstnanci svědčí náhrada mzdy, nebo se mu mzda či plat nekrátí.

### ***Karenční doba***

Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr se poskytuje toliko za pracovní, nikoli kalendářní dny. Jedná se tedy o dny, na které jsou plánovány směny podle rozvrhu směn. Výjimku tvoří tzv. karenční doba. Tou jsou míněny první 3 pracovní dny trvání pracovní neschopnosti, v rámci kterých zaměstnanci náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohod ze zákona nenáleží. Pokud zaměstnanec pracuje v rámci rozvržených směn, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu nejvýše za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn.

Prakticky to znamená, že za 25. hodinu, kdy je zaměstnanec dočasně práce neschopen, mu náleží finanční zabezpečení od zaměstnavatele nehledě na to, že by se mohlo jednat o třetí den

---

<sup>61</sup> Šubrt, Bořivoj. Náhrada mzdy zaměstnance. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2011, s. 16.

trvání dočasné pracovní neschopnosti, resp. jeho třetí směnu. Zákonodárce cílil tímto ustanovením odstranit případnou nespravedlnost, které mohli být vystaveni zaměstnanci pracující v rámci nerovnoměrného rozvržení pracovní doby při dosavadní právní úpravě.<sup>62</sup>

Karenční doba neplatí u karantény. U té platí, že je zaměstnanec hmotně zajištěn již od prvního dne jejího nařízení. A to v prvních 14 dnech trvání prostřednictvím náhrady mzdy ve výši 60 % redukováného průměrného výdělku od prvního dne karantény a dále v rámci dávek nemocenského pojištění.

Jak by vypadala situace zaměstnance, který se ocitl v opakované dočasné pracovní neschopnosti? Pakliže by měla v den, který kalendářně následuje po dni, ve kterém byla dočasná pracovní neschopnost ukončena, začít další dočasná pracovní neschopnost, považují se ve znění § 55 odst. 4 ZNemPoj tyto dvě za jednu. Od toho se také přímo odvíjí způsob, jakým bude zaměstnanec finančně zabezpečen. Pokud by tedy první suspenze pracovního závazku ve formě této překážky v práci trvala rovných 14 kalendářních dní a navazovala by na ní další dočasná pracovní neschopnost, pak by zaměstnanec vyčerpal náhradu mzdy v plném rozsahu, nová karenční doba by se neuplatnila a okamžitě by pobíral dávky ze systému nemocenského pojištění.

Obecně byla karenční doba předmětem sporů, které vyústili až ve spor před Ústavním soudem, který vzešel z návrhu skupiny poslanců na zrušení tohoto tří denního období dočasné pracovní neschopnosti, kdy se zaměstnanci nedostává žádného finančního zabezpečení. Argumentace pramenila z čl. 30 odst. 1 LZPS a jeho garance na přiměřené zabezpečení občana v případě jeho pracovní nezpůsobilosti. Ústavní soud však svým nálezením<sup>63</sup> zhodnotil, že karenční doba spolu s osvobozením zaměstnanců od povinnosti platit pojistné na nemocenské pojištění a státní politiku zaměstnanosti nejsou v rozporu s ústavním pořádkem. Kromě odkazu na mnohé zahraniční právní řády, které karenční dobu rovněž instituuji, a její zakotvení mj. v Úmluvě o mezinárodní organizaci práce, Ústavní soud argumentoval legitimním cílem snahy o eliminaci zneužívání dávek ze systému nemocenského pojištění.

---

<sup>62</sup> Pichrt In: Bělina, Miroslav; Drápal, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 868.

<sup>63</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 24. 4. 2012, sp. zn. Pl. ÚS 54/10. *NALUS: Vyhledávání rozhodnutí Ústavního soudu České republiky* [online]. Ústavní soud, © 2006 [cit. 5. 12. 2017].



I nadále se nahodile někteří zaměstnanci, resp. i politici, snaží o zrušení karenční doby. Mimo jiné argumentují tím, že z obavy z hmotné nouze chodí do práce nemocní a vystavují se tak vleklejším zdravotním komplikacím a ohrožují rovněž zdraví svých kolegů na pracovišti. Na druhou stranu podnikatelé si karenční dobu chválí s tím, že výrazně ubylo nemocných zaměstnanců z jimi předpokládaného důvodu, že byl institut dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanci zneužíván, a dále upozorňují, že mnoho zaměstnavatelů je ochotno se v případě nemoci zaměstnance domluvit na změně pracovní náplně, případně už v rámci své vnitřní struktury nabízejí například tzv. sick days. Úpravu nelze obejít ani tím, že by zaměstnanec čerpal v karenční době dovolenou, a tudíž dostával mzdu, jelikož se dovolená v důsledku překážek v práci přerušuje.

Autorka je toho názoru, že karenční doba je v pořádku a pomáhá motivovat zaměstnance k předcházení krátkodobým dočasným pracovním neschopnostem. Pokud se jedná o nahodilé případy dočasné pracovní neschopnosti, absence finančního zabezpečení po karenční dobu, jedince do chudoby neuvrhne a nadto se autorka k věci staví tak, že primárně by měla v případě potřeby pomoci rodina. Vždy by se mělo měřit na pomyslných vahách menší škodlivosti pro danou stranu. Pro zaměstnavatele by zrušení karenční doby znamenalo nepochybně mnohonásobné zvýšení nákladů v souvislosti s tím, že by případů dočasné pracovní neschopnosti přibýlo a dále by bylo mnohdy nutné zaplatit náhradní pracovní sílu, resp. práci přesčas tak, aby byla udržena kontinuita výroby.

Nic však nebrání zaměstnavateli, aby toto u zaměstnanců nepopulární období, kdy nedosahují žádného hmotného zabezpečení, podpořil tím, že jim náhradu mzdy, platu nebo odměn z dohod konaných mimo pracovní poměr poskytne ve výši, kterou si sám určí nebo která odpovídá výši náhrady mzdy přiznané od 4. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti. Může tak učinit individuální dohodou, prostřednictvím vnitřního předpisu anebo může být sjednána v kolektivní smlouvě. Zaměstnavatel je v modifikaci náhrady mzdy však limitován ustanovením § 356 odst. 1 ZP v tom smyslu, že celková náhrada nesmí převýšit průměrný výdělek, myšleno průměrný čistý měsíční výdělek.

Jistou nevýhodou ovšem je, že tato – řekněme dobrovolná – náhrada mzdy však, na rozdíl od té standardní zákonem aprobované, podléhá zdanění, a to konkrétně dani z příjmu ze závislé činnosti a zároveň je – opět na rozdíl od zákonné náhrady mzdy za dočasnou pracovní

neschopnost poskytovanou od 4. pracovního dne (resp. 25. hodiny) trvání – vyměřovacím základem pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

### *Zaměstnanci ve směnném provozu a při pružné pracovní době*

V rámci směn nedělá zákon rozdíly v poskytování náhrady mzdy v závislosti na jejich délce. V praxi tak dochází k tomu, že zaměstnanci, kteří pracují v delších, nejčastěji 12hodinových směnách, jsou znevýhodněni oproti zaměstnancům pracujícím ve směnách kratších. Je možné namítat, že se jim na druhou stranu náhrada mzdy vypočítává z vyššího průměrného výdělku. Přesto by se právě vzhledem k výše uvedenému nabízela možnost, aby zaměstnavatel přistupoval ke všem zaměstnancům stejně, a to i v případě, že by tak měl činit nad rámec zákonných povinností a náhradu mzdy těmto zaměstnancům by mohl například vnitřním předpisem či prostřednictvím kolektivní smlouvy vyrovnat.<sup>64</sup> I zde ovšem za splnění zákonného požadavku nepřevýšení náhrady mzdy průměrného výdělku.

Povinností zaměstnavatele u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby je vypracovat písemný rozvrh směn a náležitě s ním zaměstnance seznámit. Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr totiž náleží zaměstnanci za dny, na které měl rozvrženy směny, resp. svátky, na které by směna připadla či za které by příslušela náhrada mzdy nebo za který by se mzda nekrátila. Porušení zákonné povinnosti zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh směn a seznámit s ním zaměstnance může být sankcionováno pokutou. U rovnoměrného rozvržení pracovní doby musí být pracovní doba splněna v příslušném pracovním týdnu. Jelikož i u rovnoměrně rozvržené pracovní doby může být délka směn v rámci jednoho týdne různá, je třeba, aby zaměstnavatel přesně vypracoval rozvrh směn i v tomto případě. Náhrady mzdy u dočasně pracovní neschopnosti se poskytuje za hodiny, nikoli dny, proto je potřeba, aby byl rozvrh směn stanoven přesně na hodiny.<sup>65</sup>

Řada zaměstnanců však pracuje v pružné pracovní době, například na základě dohody o pracovní činnosti, nebo si pracovní dobu rozvrhují sami v rámci speciálně dohodnutých podmínek se zaměstnavatelem. I v těchto případech je potřeba využít rozvrhu směn, i když se jedná o rozvrh fiktivní.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> Zrůtký, Jaromír. Náhrada mzdy za dočasnou pracovní neschopnost. Právní rádce, 2009, č. 5, s. 43.

<sup>65</sup> Dandová, Eva. Překážky v práci. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2014, č. 3, s. 5.

<sup>66</sup> Dandová, Eva. Překážky v práci. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2014, č. 3, s. 5.

Pokud dojde k uznání zaměstnance dočasně práce neschopným v průběhu směny, kterou však neodpracoval, vzniká dočasná pracovní neschopnost k tomuto dni. Pokud se jedná o práci přesčas a byl by v rámci ní zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, tato dočasná pracovní neschopnost by vznikla až následující kalendářní den. Práce přesčas se do směny nezapočítává.<sup>67</sup>

### ***Náhrada mzdy, nemocenské a jejich výše***

Účelem této práce není detailně zabíhat do sfér práva sociálního zabezpečení a do podrobných výpočtů jednotlivých náhrad, dávek nebo jiných forem finančního zabezpečení nárokováných v souvislosti s překážkami v práci. Proto si autorka dovoluje pouze stručnou formou tuto problematiku objasnit a shrnout.

Náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku se poskytuje v případě dočasné pracovní neschopnosti, s ohledem na karenční dobu, od 4. pracovního dne, resp. nejdéle od 25. neodpracované hodiny z rozvržených směn. U karantény se náhrada mzdy rovněž ve výši 60 % průměrného výdělku poskytuje od 1. pracovního dne, resp. směny.

Náhrada mzdy se počítá na základě výše průměrného výdělku. Ten se zjišťuje z rozhodného období posledního kalendářního čtvrtletí (a u konta pracovní doby 12 měsíců bezprostředně předcházejících vyrovnávacímu období). Průměrným výdělkem se má na mysli průměrný hrubý hodinový výdělek. Ten se dále upraví pomocí třech hodinových redukčních hranic pro náhradu mzdy. Ty jsou odvozeny od tří redukčních hranic pro nemocenské pojištění. Redukce se tedy provádí obdobně, jako když se určuje denní vyměřovací základ pro účely nemocenského pojištění.<sup>68</sup> Redukční hranice vyhlašuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů.

Ustanovení § 192 odst. 4 ZP stanoví, že náhrada mzdy ve výši 50 % se poskytne v případech, že i ZNemPoj tuto výši určí. Jedná se o případy vzniklé v důsledku zaviněné účasti ve rvačce, jako bezprostřední následek opilosti nebo zneužití omamných či psychotropních látek nebo vzniklé při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně spáchaného přestupku.

---

<sup>67</sup> Drexlerová, Jana. Dočasná pracovní neschopnost zaměstnance (1.). Práce, mzdy a odvody, bez chyb pokut a penále, 2015, č. 1, s. 37.

<sup>68</sup> Schmied In: Schmied, Zdeněk; Vlasák, František. Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě. 7. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2016, s. 115–116.

Povinnost k vyplácení náhrady mzdy je limitována skončením pracovního poměru. Je sice pravdou, že po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti je zaměstnavateli zapovězeno dát zaměstnanci podle § 53 ZP výpověď, přesto však může nastat některá ze situací, kdy pracovní poměr skončit může. Jedná se především o výpověď danou zaměstnancem, skončení pracovního poměru na dobu určitou, výpověď nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo v případech, na které se ve znění § 54 ZP zákaz výpovědi nevztahuje. Výjimku stanoví § 66 odst. 1 ZP, který omezuje možnosti ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ve zkušební době tak, že s ním nelze ukončit pracovní poměr výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru v prvních 14 kalendářních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti.

Jak se bude tedy přistupovat k zaměstnanci, kterému v průběhu jeho dočasné pracovní neschopnosti skončí jeho pracovní poměr sjednaný na dobu určitou uplynutím této doby? Jelikož náhrada mzdy nahrazuje mzdu, která by mu náležela, kdyby práci vykonával, vyplývá z toho, že tato náhrada mzdy skončí dnem, kdy zaměstnanci skončil pracovní poměr na dobu určitou. Může se ovšem stát, že se tak stane v karenční době, a tedy mu žádná náhrada mzdy příslušet nebude, a rovněž se může stát, že pracovní poměr uplyne, aniž by nárok na náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti vůbec vznikl – z důvodu, že žádný z těchto dnů nebyl zaměstnancovým pracovním, resp. mu na něj nebyla naplánována směna.

Po uplynutí prvních 14 dnů, resp. v období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 prvních 21 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, resp. karantény, pokud tak dlouho trvá, může následovat podpůrná doba, po kterou jsou dočasně práceneschopnému zaměstnanci, resp. zaměstnanci v režimu karantény, poskytovány dávky v rámci systému nemocenského pojištění.

Nemocenská je dávkou sociálního pojištění, konkrétně tedy nemocenského pojištění, které podporuje pojištěnce při dočasné pracovní neschopnosti, resp. v karanténě tak, aby se v důsledku této skutečnosti neocitl ve finanční a sociální tísní. Jak již bylo uvedeno, náleží oprávněnému subjektu, pokud jeho dočasná pracovní neschopnost či karanténa trvá déle než 14 kalendářních dnů, resp. 21 kalendářních dnů v údobí od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013. Dávka se poskytuje za kalendářní dny tomu zaměstnanci, který splňuje konkrétní podmínky nároku na tuto dávku a podmínky výplaty této dávky.

Detailně se nemocenskou zabývá ZNemPoj.

### ***Limitace dočasné pracovní neschopnosti***

Jaká je maximální doba, po kterou může být zaměstnanec dočasně práce neschopen, resp. nárokovat si finanční zabezpečení? Náhrada mzdy přísluší zaměstnanci maximálně po dobu, po kterou trvá podpůrná doba pro výplatu nemocenské.

Podpůrná doba začíná běžet 15. kalendářním dnem, resp. v období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013, 22. kalendářním dnem trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Její trvání je v maximálním rozsahu omezeno 380 kalendářními dny. Do podpůrné doby jsou započítány předchozí období dočasné pracovní neschopnosti od prvního dne jejího trvání a nezáleží na tom, zda byla, nebo nebyla poskytována náhrada mzdy, platu či odměn z dohod nebo dávky nemocenského pojištění, pokud do rozmezí 380 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti spadá. Pokud však pojištěná činnost, resp. tedy hlavně pracovní poměr, trval aspoň 190 kalendářních dnů ode dne skončení předchozí dočasné pracovní neschopnosti.<sup>69</sup> Další vyplácení nemocenského je nicméně prostřednictvím § 27 ZNemPoj umožněno na základě příslušného rozhodnutí orgánu nemocenského pojištění.

Nabízí se otázka, zda a nakolik je prakticky pravděpodobné, aby došlo k vyčerpání podpůrné doby a současně by vznikl nárok na náhradu mzdy.

Doba, po kterou může být zaměstnanec dočasně práceneschopný, však není limitována dobou, po kterou je mu vyplácena náhrada mzdy a dále nemocenská. Teoreticky může tuto překážku v práci čerpat i nadále, ovšem bez těchto způsobů finančního zabezpečení. Pokud by zaměstnanec splnil další stanovené podmínky, pravděpodobně by mohl nadále pobírat invalidní důchod, eventuálně jinou formu dávky ze systému sociálního zabezpečení. Neexistence ustanovení, které by určitou maximou limitovalo délku trvání této překážky v práci, je dle názoru autorky poněkud absurdní, když již z pouhého jazykového výkladu vyplývá jednoznačný zájem na tom, aby pracovní neschopnost byla charakterizována právě svou dočasností. Autorka v poměru k dlouhodobým typům onemocnění, v důsledku kterých nemůže

---

<sup>69</sup> Zemanová In: Tröster, Petr a kol.: Právo sociálního zabezpečení. 6. Podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 117.

zaměstnanec vykonávat práci podle své pracovní smlouvy vůbec, či dokonce jakoukoli práci vůbec, vnímá dočasnou pracovní neschopnost jako, samozřejmě relativně, ovšem stále krátkodobou formu výluky z povinností zaměstnance, které mu plynou ze základního pracovněprávního vztahu.

Prakticky se situace řeší podáním žádost o invalidní důchod. § 59 odst. 2 ZNemPoj totiž stanoví, že třicátým dnem následujícím po dni, ve kterém byl zaměstnanec uznán invalidním, prostřednictvím posudku příslušného orgánu nemocenského pojištění, končí také jeho dočasná pracovní neschopnost. Lze mít za to, že pokud by dočasná pracovní neschopnost trvala i po vyčerpání podpůrčí doby, je stav neúnosný jak pro zaměstnance, protože není již finančně zabezpečen prostřednictvím nemocenského, tak pro zaměstnavatele, který se ocitá před dlouhodobě nejistou situací ohledně organizace práce v důsledku chybějící pracovní síly. Zaměstnanci totiž musí také držet stávající pracovní místo pro případ jeho vrácení k výkonu práce.

### **3.1.3. Režim a kontrola dočasné pracovní neschopnosti**

Zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo mu byla nařízena karanténa, je povinen po danou dobu dodržovat léčebný režim za účelem brzkého uzdravení a navrácení se k výkonu závislé práce, z které byl suspendován. Jelikož mu není umožněno pracovat, a v režimu dočasně práce neschopného ani výkonu práce není schopen, nebo by byl schopen s velkými obtížemi (což však u karantény nelze stoprocentně predikovat), náleží mu v prvních 14 dnech nemoci – s výjimkou karenční doby – náhrada mzdy od zaměstnavatele a v případě delšího trvání nemoci pak i dávky nemocenského pojištění.

Zákonodárce poskytl zaměstnavateli prostřednictvím § 192 odst. 6 ZP nástroj kontroly dodržování režimu dočasně práceneschopného zaměstnance v tom smyslu, že pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci náhradu mzdy po dobu, kdy je tento uznán dočasně práce neschopným, je také oprávněn sám nebo prostřednictvím jiného subjektu<sup>70</sup> ke kontrole dodržování povinností s tímto statusem spjatých. Režim dočasné pracovní neschopnosti je podrobně definován v § 56 ZNemPoj, kde je také stanoveno, že je oprávněn jej určit a také

---

<sup>70</sup> Tímto subjektem může být soukromá osoba jako například bezpečnostní agentura, stejně tak jako orgán nemocenského pojištění na základě podnětu zaměstnavatele ke kontrole.

změnit jen ošetřující lékař. Ten je v rámci této pravomoci oprávněn mimo samotné stanovení léčebného postupu určit také místo pobytu nemocného, a pokud je to možné s ohledem na zdravotní stav a stanovený léčebný postup, pak i rozsah povolených vycházek. Místem pobytu zaměstnance v režimu dočasně práce neschopného je to místo, které zaměstnanec sdělil ošetřujícímu lékaři, když jeho pracovní neschopnost vznikla, případně místo, na které bylo původní místo pobytu změněno.

Zaměstnavatel je toliko oprávněn provádět kontrolu zaměstnance co do jeho povinnosti zdržovat se po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti na adrese, kterou pro tyto účely oznámil ošetřujícímu lékaři jako místo svého pobytu. Zaměstnavatel je při výkonu této své pravomoci limitován časově, a to tak, že mu toto oprávnění náleží v prvních 14 dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti. Povinnost zdržovat se v místě oznámeném jako místo pobytu je součástí zaměstnancova léčebného režimu. Pokud zaměstnanec chce změnit místo pobytu, musí tak učinit s předchozím souhlasem ošetřujícího lékaře a tuto skutečnost je povinen prokazatelně oznámit zaměstnavateli. Pokud ošetřující lékař nazná, že je v rámci zaměstnancova léčebného režimu možno povolit vycházky, smí tak učinit maximálně na dobu 6 hodin, a pouze v době od 7 do 19 hodin. Zmíněných až 6 hodin nemusí být čerpáno v kuse a ošetřující lékař je povinen jednotlivé časové úseky vycházek přesně předem stanovit. Se souhlasem okresní správy sociálního zabezpečení je lékař oprávněn stanovit některým pacientům, zpravidla onkologicky nemocným, vycházky neomezeně.<sup>71</sup>

Zaměstnavatel je oprávněn znát informace týkající se režimu dočasně práce neschopného zaměstnance, a to v rozsahu informací o místě pobytu tohoto zaměstnance po dobu jeho nepřítomnosti v práci a také o případných povolených vycházkách. Zaměstnavatel tyto informace zpravidla čerpá z rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti neboli tzv. neschopenky, eventuálně od samotného ošetřujícího lékaře, který je povinen je zaměstnavateli sdělit. Nepřísluší mu však znát informace týkající se zaměstnancova zdravotního stavu. Zaměstnavatel je tedy oprávněn kontrolovat, zda se konkrétní zaměstnanec zdržuje v místě pobytu, které pro tyto účely nahlásil, a zda dodržuje rozsah povolených vycházek. Naopak nemá právo zjišťovat, zda a jakým způsobem zaměstnanec dodržuje léčebný

---

<sup>71</sup> Ženíšková In: Ženíšková, Marta; Příb, Jan: Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2016. 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2016, s. 149.

režim nebo čím se zabývá po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo v době vycházek.<sup>72</sup>

Kontrolu dodržování léčebného režimu může provést orgán nemocenského pojištění. Ten tak může učinit i na základě podnětu zaměstnavatele, který tento podnět může podat také, pokud má pochybnosti o důvodnosti dalšího trvání dočasné pracovní neschopnosti. Není tak tedy pouze na zaměstnavateli, ev. jím pověřených zaměstnancích nebo třetích subjektech, aby kontrolu režimu dočasně práceneschopného zaměstnance prováděl. Podnět orgánu nemocenského pojištění ke kontrole může dát i ošetřující lékař. Příslušný orgán je pak povinen kontrolu provést do 7 dnů od obdržení podnětu a o výsledku subjekt, který podnět podal, neprodleně informovat.<sup>73</sup>

Kontrolu nelze provádět libovolným způsobem. Vždy třeba mít v patrnosti povinnosti dodržovat ústavně zaručená práva – právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života a nedotknutelnost obydlí. Zaměstnavatel, resp. jím pověřená osoba, si tedy nemůže nárokovat vpuštění do obydlí nebo do soukromého objektu. Na druhou stranu mu z poslední věty § 192 odst. 6 ZP vyplývá právo legitimovat domnělého zaměstnance prostřednictvím občanského průkazu nebo jiného dokladu prokazujícího jeho totožnost. Ne vždy se musí osoba pověřená zaměstnavatelem k provedení kontroly se zaměstnancem znát. To platí i naopak. Zaměstnanec v režimu dočasné pracovní neschopnosti může po osobě pověřené zaměstnavatelem ke kontrole požadovat doklad prokazující toto pověření.<sup>74</sup>

### ***Porušení režimu a sankce za toto porušení***

Zaměstnanec „na neschopence“ poruší režim dočasně práceneschopného v případě, že se nezdržuje v místě pobytu, který za tímto účelem lékař sdělil, nebo nedodrží rozsah vycházek povolených ošetřujícím lékařem. Nebo oboje zároveň. Porušením režimu je také skutečnost, že zaměstnanec změnil místo pobytu, aniž by tuto skutečnost předem oznámil zaměstnavateli prokazatelným způsobem. Zavinění zaměstnance není rozhodné. Často se zaměstnanci vymlouvají, že v době kontroly v místě pobytu byli, leč spali a neslyšeli zvonek, telefon. Jelikož

---

<sup>72</sup> Šubrt, Bořivoj. Kontrola nemocných zaměstnanců ze strany zaměstnavatele a některé další otázky dočasné pracovní neschopnosti v prvních dvou týdnech od 1. 1. 2009. *Práce a mzda*, 2008, č. 12, s. 9.

<sup>73</sup> Pichrt In: Bělina, Miroslav; Drápal, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 870.

<sup>74</sup> Šubrt, Bořivoj. Kontrola nemocných zaměstnanců ze strany zaměstnavatele a některé další otázky dočasné pracovní neschopnosti v prvních dvou týdnech od 1. 1. 2009. *Práce a mzda*, 2008, č. 12, s. 10.



se však předpokládá součinnost zaměstnance, subjekt provádějící kontrolu není povinen dále zkoumat pravdivost těchto tvrzení nebo zda zaměstnanec jednal úmyslně či nedbalostně, pokud tvrdí, že například spal. Už sama skutečnost, že zaměstnanec nebyl v místě pobytu k zastížení, zakládá zaměstnavatelovo oprávnění konstatovat porušení režimu. Je to jeho oprávnění, nikoli povinnost.<sup>75</sup>

Je potřeba důrazně trvat na tom, že zaměstnavatel může z hlediska zkoumání míry porušení předepsaného režimu zkoumat toliko pouze to, co mu je dovoleno kontrolovat. Tím jsou pouze skutečnost, zda se zaměstnanec zdržuje v místě k tomu určeném a zda dodržuje rozsah, tedy počet a délku předepsaných vycházek. Jen na základě těchto skutečností, resp. jejich možného porušení, je zaměstnavatel oprávněn vyhodnotit intenzitu porušení režimu dočasně práceneschopného, a nesmí přitom brát na zřetel nebo se nechat i nepřímo ovlivnit jinými než těmito měřítky. To samozřejmě pro zaměstnavatele, který se dostane i k určitým jiným informacím a který se zaměstnancem cítí být podveden, může být problém.

Jak uvádí Morávek, intenzitu porušení je třeba odvíjet prvotně od časového rozsahu, o který došlo k překročení předepsané délky vycházky, přesáhnutí maximálního počtu předepsaných vycházek, a především od vyhodnocení počtu situací, kdy k jednomu, nebo oběma uvedeným případům došlo. Na zřeteli je přitom potřeba mít, zda byl již dříve zaměstnanec na porušení upozorněn, resp. za něj byl sankcionován, a z jakého důvodu k tomu došlo.<sup>76</sup>

S ohledem na výše uvedené se proto nelze ztotožnit s poměrně nedávným nálezem Ústavního soudu ČR, kde se mj. uvádí „*Ač si je Ústavní soud vědom toho, že vymezení pojmu „zvlášť hrubým způsobem“ bude především na judikatuře obecných soudů, toliko jako obiter dictum si dovoluje poznamenat, že sem budou asi spadat případy „hození se marod“ za účelem aktivit, které jsou s pracovní neschopností neslučitelné, tj. např. vykonávání jiné výdělečné činnosti či rekreace. Jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5126/2014 ze dne 15. 10. 2015, takovým důvodem pro výpověď proto např. nebude to, že zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, neoznačil místo svého pobytu údaji potřebnými k tomu,*

---

<sup>75</sup> Šubrt, Bořivoj. Kontrola nemocných zaměstnanců ze strany zaměstnavatele a některé další otázky dočasné pracovní neschopnosti v prvních dvou týdnech od 1. 1. 2009. *Práce a mzda*, 2008, č. 12, s. 12.

<sup>76</sup> Morávek In: Pichrt, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 552.

*aby zaměstnavateli umožnil potřebnou kontrolu.*<sup>77</sup> Tento náleží obsahuje další poměrně odvážné tvrzení, a sice že „*Byť vztah mezi zaměstnavatelem (plátcem náhrady mzdy) a dočasně práce neschopným zaměstnancem (příjemcem této náhrady) není vztahem pracovněprávním, má k tomuto vztahu velmi blízký vztah.*“<sup>78</sup> Pokud z nějakého vztahu vyvozujeme pracovněprávní následky, evidentně se musí jednat o vztah pracovněprávní.

Zaměstnavatel je povinen o zjištěných skutečnostech na základě provedené kontroly vyhotovit písemný záznam. V něm konstatuje porušení zaměstnancových povinností a uvede rozhodné skutečnosti. S odkazem na § 192 odst. 5 ZP je pak zaměstnavatel oprávněn sankcionovat zaměstnance snížením, nebo dokonce neposkytnutím náhrady mzdy. Přísnost této sankce je zaměstnavatel povinen posuzovat s patrností na závažnost porušení režimu dočasné pracovní neschopnosti. To vše v případě, že mu ze stejného důvodu zaměstnavatel nedává výpověď podle § 52 písm. h) ZP.

Jakým konkrétním způsobem může však snížení náhrady mzdy zaměstnavatel realizovat? Lze tak činit jen pro budoucí náhradu mzdy, na kterou ještě nárok nevznikl, nebo lze po zaměstnanci požadovat již vyplacenou část náhrady mzdy? Ustanovení § 147 odst. 1 písm. e) ZP výslovně počítá s oprávněním zaměstnavatele strhnout zaměstnanci již vyplacenou náhradu mzdy nebo její část, a to i bez jeho předchozího souhlasu. Zaměstnance lze tedy postihnout za porušení povinnosti zdržovat se v místě pobytu po dobu dočasné pracovní neschopnosti sražením již vyplacené náhrady mzdy zpětně nebo mu neposkytnout zbývající část náhrady mzdy.

Jeden exemplář výše zmíněného písemného záznamu je zaměstnavatel povinen doručit zaměstnanci, který byl kontrole podroben a u kterého bylo zjištěno nedodržení stanoveného režimu, jeden ošetřujícímu lékaři zaměstnance a jeden okresní správě sociálního zabezpečení. Zaměstnanec nemá v rámci svého pracovněprávního vztahu vůči zaměstnavateli v tomto případě jiné obrany než vyjádřit svůj nesouhlas žalobou u příslušného soudu, případně podnětem k prošetření u příslušného inspektorátu práce.

---

<sup>77</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. 5. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12. *NALUS: Vyhledávání rozhodnutí Ústavního soudu České republiky* [online]. Ústavní soud, © 2006 [cit. 15. 12. 2017].

<sup>78</sup> Tamtéž.

Další možností, jak zaměstnance v tomto případě postihnout, je rozvázat s ním pracovní poměr. ZP dává zaměstnavateli v souvislosti s porušením režimu dočasně práceneschopného právo dát zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. h) zákoníku práce, který odkazuje na porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZP zvláště hrubým způsobem. Touto jinou povinností se má na mysli porušení režimu dočasně práceneschopného zaměstnance v době prvních 14 dnů pracovní neschopnosti ve smyslu porušení rozsahu povolených vycházek nebo povinnosti zdržovat se na určeném místě. V konkrétním případě však je poměrně nelehkým úkolem zaměstnavatele, aby správně vyhodnotil intenzitu porušení této jiné povinnosti, jelikož k tomu, aby mohl z tohoto důvodu zaměstnanci dát platnou výpověď, musí tato intenzita dosahovat nejvyšší možné míry. Nejvyšší soud v této souvislosti mj. ovšem také judikoval<sup>79</sup>, že pokud zaměstnanec poruší jinou než jednu z těchto povinností, nelze mu dát výpověď podle § 52 písm. h) ZP a rovněž nelze připustit, aby mu nebyla poskytnuta mzda nebo mu tato byla v souvislosti s tím snížena. Lze si tedy představit situaci, že zaměstnanec odstraní svou jmenovku ze zvonku a zaměstnavatel nebude schopen kontrolu dodržování režimu dočasně práce neschopného zkontrolovat. Toto jeho jednání však nebude možné subsumovat pod jednu z dvou výše uvedených porušení povinností, a tudíž se výpovědní důvod dle § 52 písm. h) ZP neuplatní.

Zaměstnavatel je oprávněn rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr za předpokladu, že prokáže jeho zavinění daného protiprávního jednání zvláště hrubým způsobem ve formě úmyslu.

Důkazní břemeno tedy jde k jeho tíži, a v případě, že by úmysl prokázán nebyl, nelze ho tímto způsobem postihnout. Jako porušení lze postihnout toliko skutečnost, že se zaměstnanec nezdržuje na určeném místě, není oprávněn zkoumat a postihnout případné nedodržování léčebného režimu, navíc pouze v období prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti.<sup>80</sup> Lze se ztotožnit s názorem, že se jedná o veřejnoprávní zásah do zákoníku práce, kdy za porušení veřejnoprávní povinnosti náleží soukromoprávní postih.

Nelze však, jak už bylo výše nastíněno, za totéž provinění zaměstnance trestat jak snížením či neposkytnutím náhrady mzdy, tak i rozvázáním pracovního poměru ve smyslu § 52 písm. h) ZP. V některých případech dokonce není možné, aby si zaměstnavatel, co se postihu týče,

---

<sup>79</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014. In *ASPI* [právní informační systém]. Wolter Kluwer ČR [cit. 1. 11. 2017].

<sup>80</sup> Hůrka, Petr a kol. Pracovní právo. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 200.

vybíral. Podle § 54 písm. d) není možné použít výpovědní důvod § 52 písm. h) ZP v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnance či zaměstnankyně na rodičovské dovolené. Jak lze tedy postihnout situaci, která poměrně často nastává, a to že je těhotná zaměstnankyně v souvislosti se svým stavem tzv. „na neschopence“ a poruší režim dočasně práceneschopné zaměstnankyně? Sankcionovat ji lze pouze snížením či neposkytnutím náhrady mzdy po dobu, po kterou je k této náhradě oprávněna.

Jak uvádí Fetter, k platné výpovědi nebude zřejmě postačovat pouze jediná namátková kontrola. Případy, kdy zaměstnanec zneužije tzv. neschopenky proto, aby se rekreoval na místě odlišném od místa pobytu v režimu dočasné pracovní neschopnosti nebo aby namísto toho vykonával jinou výdělečnou činnost, však zpravidla za výpovědní důvod podle § 52 písm. h) ZP považovat bude možné.<sup>81</sup>

Co se výpovědi pro porušení jiné povinnosti zaměstnance ve smyslu § 301a ZP zvláště hrubým způsobem týče, Nejvyšší soud ČR se zabýval otázkou, zda je výpovědním důvodem dle § 52 písm. h) ZP skutečnost, že zaměstnanec v režimu dočasně práceneschopného řádně neoznačí místo pobytu tak, aby bylo možné zkontrolovat dodržování předepsaných povinností podle § 64 odst. 1 písm. b) ZNemPoj. V konkrétním případě nebyl zaměstnavatel schopen provést kontrolu dodržování povinnosti zdržovat se po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a rozsahu povolených vycházek, jelikož zaměstnanec v bytovém domě přesně neidentifikoval místo tohoto svého pobytu. Tento případ byl Nejvyšším soudem ČR vyhodnocen jako neposkytnutí součinnosti zaměstnancem zaměstnavateli při provádění kontroly a bylo judikováno, že tato skutečnost nezakládá důvod pro výpověď ve smyslu § 52 písm. h) ZP.<sup>82</sup>

V souvislostech nejen s výpovědí se nabízí otázka doručování. Lze se domnívat, že ta nepřímou zakládá povinnost zaměstnavateli, aby aktivně pátral po skutečné adrese, na které se zaměstnanec po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti zdržuje. Lze tak mít za to z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR<sup>83</sup>, který ve své právní větě mj. shrnul, že pakliže se

---

<sup>81</sup> Fetter, Richard W.: Porušení režimu práceneschopného pojištěnce jako důvod k výpovědi. Národní pojištění, 2015, č. 8–9, s. 52.

<sup>82</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014. In *ASPI* [právní informační systém]. Wolter Kluwer ČR [cit. 19. 9. 2017].

<sup>83</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 5. 2015, sp. zn.: 21 Cdo 3663/2014. In *ASPI* [právní informační systém]. Wolter Kluwer ČR [cit. 3. 11. 2017].

zaměstnanec v průběhu své dočasné pracovní neschopnosti zdržuje na jiné, zaměstnavateli doposud neznámé adrese, je zaměstnavatel povinen doručovat písemnosti pouze na tuto jeho „dočasnou“ adresu s tím, že doručení na jinou adresu je neúčinné, i kdyby se na ní zaměstnanec jinak zdržoval. Nejvyšší soud mj. dovodil, že není předmětné, zda se informace o nové adrese dostala k personálnímu oddělení, či nikoli, pokud z předešlé činnosti zaměstnance bylo možné zjistit, že se na původní adrese nezdržuje. Je postačující, pokud se poznatky o aktuální adrese zaměstnance dostanou k některému ze zaměstnancových nadřízených či útvaru, který se zabývá mzdovými či personálními záležitostmi. Zaměstnavatel by tedy měl mít na paměti, že ani doručovací adresa v pracovní smlouvě není pro tyto situace směrodatná. Již výše bylo uvedeno, že změna místa pobytu dočasně práceneschopného zaměstnance bez toho, aby tuto skutečnost prokazatelně oznámil zaměstnavateli, je porušením režimu dočasně práceneschopného. Nelze však mít za to, že skutečnost, že tuto změnu zaměstnanec zaměstnavateli neoznámil, lze bez dalšího vztáhnout i na oblast doručování písemností v tomto období. Pokud zaměstnanec o změně místa svého faktického pobytu po dobu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnavatele výslovně nevyrozumí, půjde přesto k jeho tíži, pokud si tyto informace mohl získat například od zaměstnancových nadřízených. Ač se může zdát, že tyto informační povinnosti zaměstnance lze vztáhnout k několika situacím, není tomu tak a mohou způsobit zcela odlišné následky. Adresa uvedená v potvrzení ošetřujícího lékaře o dočasné pracovní neschopnosti, nemusí být bez dalšího adresou, kam je možné doručit právní úkon směřující k ukončení pracovní poměru.

#### **3.1.4. Dočasná pracovní neschopnost u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Tzv. velkou novelou ZP provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., který nabyl účinnosti 1. 1. 2012, byl mimo jiné zvýšen maximální limit odpracovaných hodin u dohody o provedení práce ze 150 na 300 hodin ročně. Na základě této novely došlo rovněž ke změně ZNemPoj v tom smyslu, že mezi nemocensky pojištěné osoby byly zahrnuty také právě ty, které pracují na základě dohody o provedení práce.

Zaměstnancům pracujícím u zaměstnavatele na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tedy na základě dohody o pracovní činnosti a v souvislosti s účinností shora uvedené novely také těch, kteří pracují na základě dohody o provedení práce) náleží podle § 192 odst. 1 a 2 a § 194 ZP shodně jako zaměstnanci pracujícím v pracovním poměru v prvních 14

dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti, resp. karantény, náhrada odměny z těchto dohod. A to za předpokladu, že jsou současně splněny podmínky jeho účasti na nemocenském pojištění, které stanoví ZNemPoj. Obecně totiž platí, že zaměstnanci pracující na základě dohody o provedení práce a ti, kteří pracují v zaměstnání malého rozsahu, neodvádí sociální pojištění. Jsou však účastníky systému nemocenského pojištění při dosažení rozhodného příjmu. Aby zaměstnanci náhrada odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr příslušela, musí být podmínky nároku na nemocenské podle ZNemPoj splněny ke dni, kdy dočasná pracovní neschopnost vznikla. Nebylo tomu tak vždy. Zaměstnanci pracující na základě dohody o provedení práce nebyli do 31. 1. 2011 osobami zúčastněnými nemocenského pojištění vůbec.

Jak tomu bude v případě, že zaměstnanec pracuje na základě dohody o pracovní činnosti a zaměstnavatel mu není povinen pracovní dobu rozvrhovat? Primárně je nutné, vedle dalších podmínek účasti na nemocenském pojištění, zjistit, jakého rozhodného příjmu dosahuje v měsíci, kdy došlo ke vzniku události zakládající nárok na dočasnou pracovní neschopnost. Dále pak je stěžejní, zda a jak zaměstnavatel rozvrhl (alespoň fiktivně, nicméně nic nebrání tomu, aby tak učinil v souladu s realitou) zaměstnancovu týdenní pracovní dobu do směn. Ideální pro zaměstnavatele by bylo učinit tak rovnou v dohodě o pracovní činnosti. Pokud má tedy zaměstnanec týdně napracovat například 16 hodin, měl by zaměstnavatel do jednotlivých dnů rozvrhnout, že tuto svou povinnost má splnit v pondělí 7 hodin, v úterý 6 hodin a ve středu 3 hodiny. Pokud byl tedy dočasně práceneschopný v pondělí (a z důvodu toho, abychom se vyhnuli karenční době, i celý předchozí týden), přísluší mu náhrada mzdy za 7 hodin v pondělí. Pokud by zaměstnavatel alespoň fiktivně směny nerozvrhl, pouze byl sjednán rozsah práce na 18 hodin týdně, pak by náhrada mzdy zaměstnanci náležela v rozsahu těchto 18 hodin.

### **3.1.5. Souběh dočasné pracovní neschopnosti, resp. karantény, s jinou překážkou v práci**

V případě, že by nastala situace, kdy zaměstnanec hypoteticky může nárokovat náhradu mzdy z titulu několika překážek v práci na straně zaměstnance, uvádí § 192 odst. 1 věty poslední, že právo na náhradu mzdy nebo platu v době dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény má přednost před náhradou mzdy nebo platu z důvodu jiné překážky v práci.

Mezi důležité osobní překážky v práci řadíme mimo dočasné pracovní neschopnosti rovněž mateřskou a rodičovskou dovolenou. Rozdíl mezi nimi však spočívá v jejich rozdílném vlivu na posouzení nároku na dovolenou. Dočasná pracovní neschopnost není v zásadě<sup>84</sup> posuzována jako výkon práce, zatímco mateřská dovolená zaměstnankyně a rodičovská dovolená zaměstnance do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se jako výkon práce posuzují. U překážky v práci v podobě mateřské dovolené zaměstnankyně, resp. rodičovské dovolené zaměstnance, rozhodne ošetřující lékař o vzniku dočasné pracovní neschopnosti v případě, že je zaměstnanci v době nároku na PPM v důsledku závažného dlouhodobého onemocnění<sup>85</sup> znemožněno pečovat o dítě a dále v případě zaměstnankyně, která nemá nárok na PPM z žádné pojištěné činnosti, když tuto skutečnost doložila, a to od začátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu<sup>86</sup>. Vzhledem k výše uvedenému rozdílu v posuzování odpracované a neodpracované doby pro účely dovolené je v podstatě vyloučen souběh dočasné pracovní neschopnosti s mateřskou dovolenou, resp. rodičovskou dovolenou.<sup>87</sup>

Schmied se s ohledem na shora uvedené a dále na skutečnost, že mateřskou a rodičovskou dovolenou lze přerušit jen z důvodů uvedených v § 198 odst. 2 a 3 ZP (kde ovšem není zdravotní nezpůsobilost zaměstnankyně či zaměstnance, v důsledku které nemohou pečovat o dítě, ani nesplnění pojistných podmínek pro nárok na PPM) a že mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nesmí být v žádném případě přerušena ani skončena dřív než 6 týdnů ode dne porodu, domnívá, že mateřská dovolená má před dočasnou pracovní neschopností fakticky přednost.<sup>88</sup>

Zcela jednoznačná situace však, na rozdíl od výše uvedené, panuje při souběhu s překážkou v práci v podobě ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti, pokud dojde k uznání dočasné pracovní neschopnosti v době trvání této překážky, a to i v případě, že zaměstnanci předtím náleží ošetřovné podle § 39 ZNemPoj. Zaměstnanec je pro tyto případy vždy uznán dočasně práceneschopným, a náleží mu tedy – pokud jsou splněny i další podmínky nároku – náhrada mzdy v prvních 14 dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti. Jelikož takový zaměstnanec nemá v prvních 14 kalendářních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti nárok na

---

<sup>84</sup> S výjimkou dočasné pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

<sup>85</sup> Srovnej § 57 odst. 1 písm. e) ZNP.

<sup>86</sup> Srovnej § 57 odst. 1 písm. f) ZNP.

<sup>87</sup> Schmied In: Schmied, Zdeněk; Vlasák, František. Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě. 7. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, spol. s r.o. 2016, s. 112.

<sup>88</sup> Schmied In: Schmied, Zdeněk; Vlasák, František. Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě. 7. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, spol. s r.o. 2016, s. 113.

ošetřovné, je zaměstnavatel i zaměstnanec, kterému se ošetřovné vyplácí, povinen vznik dočasné pracovní neschopnosti hlásit na příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení.<sup>89</sup>

### **3.2. Mateřská a rodičovská dovolená**

Těhotenství, mateřství a rodičovství obecně jsou pojmy prolínajícími se nejen oblastí pracovního práva a v rámci něj nejen problematikou překážek v práci. Natalita v rámci daného státu a související otázky a problémy týkající se právě mateřství a rodičovství, potažmo těhotenství a porodu, bývají skloňovány v celé řadě odvětví, od ekonomie, přes demografii a sociologii po oblast legislativní. V současné době dochází ke stárnutí naší populace. Problematickým se jeví zabezpečení nejstarší populace a zároveň odsouvání rodičovství na pozdější věk. Pro zaměstnavatele však péče zaměstnance o dítě znamená mnohdy nemalé problémy související především s jeho možnostmi a schopnostmi zabezpečit personálně, a mnohdy operativně, výkon pracovních úkolů jinými osobami.

Porodnost v různých obdobích historie našeho státu kolísala, reagovala na politickou, ekonomickou a sociální situaci. Zvláště za minulého režimu pak stát předkládal potencionálním rodičkám různé podněty v podobě výhod, odměn či dokonce vyznamenání v souvislosti s vyšším počtem narozených dětí. Nyní už přímá úměra natality a blahobytu ve společnosti bez zohlednění dalších aspektů a aktuální politiky státu proklamována není, nicméně nadále trvá zájem na tom, aby období těhotenství, porodu a období prvních několika let života dítěte, kdy se tvoří základní a zásadní vazby dítěte s matkou, potažmo rodičem, byla chráněna a podporována. To, jakým způsobem a jak dlouho, se liší, a to mnohdy poměrně podstatně, v jednotlivých zemích. Nemusíme nutně porovnávat i mezikontinentálně, rozdíly panují i na půdě Evropské unie. Základní odlišnosti v tom, jak je na národní úrovni jednotlivých států rodičovská, resp. mateřská, dovolená pojata, lze spatřovat hlavně v délce čerpání, ve finanční podpoře či náhradě a v genderových možnostech zapojení jednoho či obou rodičů.

V rámci našeho právního řádu je stále cítit silný tradiční akcent genderově nevyváženého pojetí těchto institutů, ačkoli je do péče o dítě a rodinu čím dál více zapojen i muž, otec. Tato

---

<sup>89</sup> T h m i e d I n: Schmied, Zdeněk; Vlasák, František. Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě. 7. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, spol. s r.o. 2016, s. 114.



skutečnost se sice v některých aspektech (např. nová dávka otcovské) zračí, nicméně o vyrovnanosti a rovném přístupu obou pohlaví v této oblasti nemůže být zatím, dle názoru autorky, řeč. Ač mnohdy, hlavně u laické veřejnosti, pojmy mateřská a rodičovská dovolená splývají, mají kromě několika společných znaků také znaky rozlišující. Zatímco u mateřské dovolené se klade důraz na ochranu zdraví zaměstnankyně a nenarozeného dítěte v pokročilém stádiu těhotenství, rekonvalescenci matky a dítěte po porodu, a to s ohledem na její zdravotní, psychický, ale i sociální stav, u rodičovské dovolené se jedná o prohloubení péče o dítě. Mateřská dovolená je v souvislosti s biologickou determinací ženy (těhotenství, porod, kojení) umožněna pouze ženám, zatímco rodičovskou dovolenou mohou čerpat žena i muž, případně oba.

Jedním ze základních nástrojů, který pomáhá sladovat rodinný a pracovní život, je právě institut rodičovské dovolené. Munková je na základě srovnání existujících evropských dat ve zjednodušené rovině rozděluje do tří skupin. V první skupině s delší rodičovskou dovolenou nalezneme vedle Rakouska, Německa, Francie nebo Litvy také Českou republiku. Druhou skupinu tvoří státy spíše s kratší rodičovskou dovolenou a řadíme do ní mj. Itálii nebo Dánsko, Finsko a Švédsko. Pro třetí skupinu je pak typická většinou krátká a neplacená rodičovská dovolená. Patří sem Velká Británie nebo Řecko.<sup>90</sup>

Základním smyslem a účelem mateřské dovolené byla možnost de facto (nikoli de lege měnit obsah pracovního závazku) přerušit zaměstnání matky tak, aby mohla zajistit ve většině případů nenahraditelnou péči o novorozence. Ta má v naší zemi takto tradici. Rodičovská dovolená současně s rodičovským příspěvkem jsou podstatným nástrojem sladování rodinného a pracovního života. Jejich původní myšlenkou byla možnost svobodnějšího rozhodování rodičů mezi péčí o malé dítě a zaměstnáním. Rodičovská dovolená jim měla garantovat návrat do práce ke svému zaměstnavateli a zároveň nahradit, alespoň částečně, ušlý zisk a hmotně rodinu zabezpečit v momentě, kdy v důsledku narození dítěte o jeden z příjmů přišli. Nízká výše rodičovského příspěvku, nezávislost jeho výše na výši ušlého příjmu a rovněž problémy, které logicky plynou z několikaleté absence v zaměstnání, vyplynuly postupně v řadu změn. Délka rodičovského příspěvku maximalizovala z původních třech let věku dítěte, psychology minimálně doporučených, na čtyři roky věku dítěte, čímž se tedy možnost péče o malé dítě

---

<sup>90</sup> Munková, G.: Sladování práce a péče o rodinu na příklad vybraných evropských zemí. In: Hrabcová, D.: Pracovní právo 2015. Sladování pracovního a rodinného života. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 28–29.

rozšířila. Na druhé straně se však naskytly nové možnosti skloubení práce rodiče a pobírání rodičovského příspěvku v tom smyslu, že hmotné zabezpečení ze strany státu bylo poskytnuto i v případě, že o dítě pečoval subjekt odlišný od rodiče, jemuž příspěvek náležel, například mateřská školka nebo chůva.<sup>91</sup>

Garance návratu do původního zaměstnání může znít pro mnohé sice idylicky, nicméně je třeba nadále mít v patrnosti, že mnohdy několikaletá absence v oboru může mít dalekosáhlé následky na zaměstnancovu kvalifikační kvalitu a praxe mu bude dozajista chybět, zvláště v určitých oblastech, kde je potřeba se neustále zdokonalovat a vzdělávat. Dalším problémem může být nová role rodiče a její skloubení s časově náročným zaměstnáním, které se za stavu „bezdětný“ zvládalo bez větších obtíží, nicméně nadále to není možné. Zde narážíme na skutečnost, že na našem pracovním trhu se rodičům – zaměstnancům – v tomto ohledu zatím jen velice málo vychází vstříc v tom smyslu, že by se jim naskytla možnost práce na částečný úvazek, flexibilní pracovní doba, práce z domova atd. Možnosti práce na částečný úvazek se v rámci Evropské unie poměrně podstatně liší. Zatímco v Nizozemí podle dostupných dat Eurostatu využívá práce na částečný úvazek až 70 % žen a kolem 40 % žen v Rakousku, Německu a severských zemích, Česká republika v této možnosti zaostává a procento takto pracujících žen je spíše mizivé.

V současné době probíhá v řadách odborné veřejnosti debata na téma sladění rodinného života s pracovním a obecně o směřování rodinné politiky tak, aby bylo rodinám s malými dětmi umožněno svobodněji rozhodovat o svém rodičovství bez obav o budoucí harmonizaci právě rodiny a výdělečné činnosti. Důležitými nástroji jsou právě mateřská a rodičovská dovolená, resp. PPM a RP. Velmi záleží, v jakých konkrétních podmínkách je těchto institutů možno využívat tak, aby výše zmíněná harmonizace byla co nejvíce možná.

Mateřskou a rodičovskou dovolenou mohou současně čerpat matka i otec dítěte a zaměstnavatel musí jejich žádosti vyhovět, a to bez ohledu na to, zda žádá každý u svého zaměstnavatele, nebo mají jednoho společného. Mateřská dovolená přísluší výhradně zaměstnankyni, od narození dítěte však může zaměstnavatel muž čerpat rovněž pracovní volno související s narozením dítěte, a to formou rodičovské dovolené.

---

<sup>91</sup> Janečková, E.: Pracovní právo a mateřství. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 13.

### ***Právní postavení zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené***

Mateřská a rodičovská dovolená jsou svou povahou překážkami v práci dlouhodobějšího charakteru. Důsledkem jejich čerpání je suspenze podstatné části pracovního závazku. Prakticky často nástupem na mateřskou, resp. (později) rodičovskou dovolenou, dochází k tomu, že se tito zaměstnanci v rámci interního vedení zaměstnavatele dostávají do tzv. mimoevidenčního stavu. Ačkoli mají tento status a označení svůj původ nejspíše v tom, že tito zaměstnanci nedosahují rozhodného příjmu k účasti na nemocenském a důchodovém pojištění, tedy za ně zaměstnavatel nemusí odvádět pojistné a také bývají zaměstnavatelem tzv. odhlášení od veřejného zdravotního pojištění, v praktické rovině to znamená, že na ně zaměstnavatelé často přestávají nahlížet jako na své zaměstnance. Vracejí telefony a další předměty jim k výkonu práce svěřené, jsou odhlašováni z e-mailové schránky a intranetu. Přitom však nadále zaměstnanci zůstávají, a z toho zaměstnavateli plynou i některé povinnosti, mimo jiné antidiskriminačního charakteru. Pokud tedy zaměstnavatel své zaměstnance odměňuje některými dobrovolnými benefity, které se přímo nevážou na pracovní výkon, například v podobě příspěvku na penzijní připojištění, nejspíše by tak měl činit nadále i ve prospěch zaměstnanců čerpajících překážku v práci v podobě mateřské či rodičovské dovolené. Zaměstnavatel má nadále vůči těmto zaměstnancům povinnosti ohledně informování a projednávání (§ 278 až 280 ZP). Naopak i zaměstnanec je nadále vázán některými svými povinnostmi, kterými jsou kupříkladu povinnost nejednat v rozporu s majetkovými ani jinými oprávněnými zájmy zaměstnavatele (§ 301 písm. d) ZP), povinnost nevykonávat bez souhlasu zaměstnavatele výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo povinnost mlčenlivosti ve věcech obchodního tajemství.<sup>92</sup>

#### **3.2.1. Mateřská a rodičovská dovolená v souvislostech práva EU a v judikatuře ESD**

V rámci tématu mateřské a rodičovské dovolené existuje poměrně bohatá nadnárodní právní úprava. Autorka má za to, že je vhodné zmínit zejména některé směrnice v rámci Evropské

---

<sup>92</sup> Stránský, J.: Právní postavení zaměstnance v době trvání mateřské a rodičovské dovolené. In: Hrabcová, D.: Pracovní právo 2015. Sladování pracovního a rodinného života. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 100–106.

unie, které se přímo váží k této problematice, a nastítnit tak základy a původ právní úpravy těchto podstatných institutů pracovního práva.

První takovou je směrnice Rady 2000/43/ES, která rozlišuje přímou a nepřímou diskriminaci a týká se zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti zaměstnání. Obecná kritéria pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání uvádí směrnice Rady 2000/78/ES. Zásadu rovného zacházení v sobě skýtá i Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady č. 76/207/ES. Zákaz diskriminace zejména s ohledem na manželský nebo rodinný stav se týká pracovních podmínek, přístupu k zaměstnání, odborného vzdělání a postupu v zaměstnání.

V podstatě jediným pramenem práva poskytujícím zvláštní ochranu výhradně ženám, resp. nevztahující se na muže, je směrnice Rady 92/85/ES, tzv. těhotenská směrnice. Ochrana těhotných a kojících zaměstnankyň po porodu se zaměřuje na jejich zdraví a bezpečnost. Platí pro ně například vyluka z noční práce nebo těhotenské lékařské prohlídky jako překážka v práci s náhradou mzdy.<sup>93</sup>

Rodičovskou dovolenou řeší směrnice Rady 2010/18/ES. Členskými státy ukládá zaručit rodičovskou dovolenou v minimální délce trvání 4 měsíců po narození, resp. adopci dítěte. Státy by podle ní měly zaručit rovněž nárok na návrat na stejnou pracovní pozici po ukončení rodičovské dovolené. Nahradila přitom směrnicí Rady 96/34/ES, která řešila rodičovskou dovolenou v minimálním rozsahu tří měsíců pro oba rodiče, resp. osoby, které převzaly dítě do péče. Směrnicí je umožněn minimálně jeden měsíc čerpání rodičovské dovolené pro druhého rodiče. Tím dochází k genderovému vyrovnávání možnosti realizace rodičovské dovolené oběma rodiči s tím, že neplatí pouze pro sezdané manžele, tedy klasicky rodinný model, ale také pro partnerské svazky mimo manželství.

Tematicky návazná je směrnice Rady 97/81/ES, která se zabývá prací na částečný úvazek. V tom mimochodem Česká republika patří k nejslabším státům Evropy, co se příležitostí týče.

---

<sup>93</sup> Koldinská, Kristina. Sladřování pracovního a rodinného života z pohledu práva EU. In: Hrabcová, Dana. Pracovní právo 2015. Sladřování pracovního a rodinného života. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 15.

Také směrnice Evropského parlamentu a Rady 206/54/ES z roku 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy patří rovněž mezi nejdůležitější prameny práva Evropské unie, co se provádění zásady rovného zacházení týče.

Rovněž judikatura ESD rozlišila s proklamovaným zákazem diskriminace pojmy přímé a nepřímé diskriminace a vedle již dříve zmíněného případu Roca Álvarez, níže uvádíme některé další případy.

Soudní dvůr Evropské unie v případě Dekker<sup>94</sup> dovedl přímou diskriminaci v případě, kdy zaměstnavatel odmítl přijmout těhotnou uchazečku o zaměstnání, která jinak splňovala veškerá požadovaná kritéria, z důvodu právě jejího těhotenství. Odmítnutí této uchazečky nebylo možné ospravedlnit ani finanční ztrátou, kterou by zaměstnavatel utrpěl v průběhu čerpání mateřské dovolené touto ženou, pokud by ji zaměstnal. Není předmětné, že mezi uchazeči nebyl žádný muž. Tento případ byl zásadní také z toho důvodu, že rozebírá způsob sankcionování zaměstnavatele. Směrnice 76/207/ES umožňuje členským státům volit mezi způsoby postihu zaměstnavatele v rámci vnitrostátního občanského práva, avšak musí být z hlediska této národní úpravy zabezpečeno, aby byl škůdce zcela odpovědný a nemohl se exkullovat, případně se dovolat okolnosti vylučující protiprávnost.

O přímou diskriminaci se jednalo rovněž v případě Evelyne Thibault<sup>95</sup>, kdy ESD dovedl rozpor se směrnicí 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Rozpor byl spatřován v situaci, kdy vnitrostátní úprava neumožňuje zhodnocení doby, po kterou zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, a tím pádem ji staví do situace, kdy není schopná dosáhnout v rámci zaměstnání povýšení.

---

<sup>94</sup> Rozsudek C-177/88 ze dne 8. 11. 1990. E.J.P.Dekker v. Stichting Vormingcentrum voor Jong Volwassenen Plus [cit. 3. 10. 2017]. Dostupné z: <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Dekker%20v%20Stichting.pdf>.

<sup>95</sup> Rozsudek C-136-95 ze dne 30. 4. 1998. CNAVTS v. Evelyne Thibault. [cit. 3. 10. 2017]. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d0f130deba4f220c736f4ac0a9618950ec845820.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4PaNyPe0?text=&docid=43809&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=425763>

### 3.2.2. Obecně k mateřské dovolené

Mateřská dovolená je subsumována do kategorie důležitých osobních překážek v práci, v rámci jejichž systematiky je zařazena do § 191 ZP, a konkrétněji ji pak upravují § 195–198 ZP.

#### *Délka mateřské dovolené a nástup na ni*

Zaměstnavatel je v souvislosti s pokročilým stádiem těhotenství, porodem a péčí o narozené dítě povinen omluvit nepřítomnost zaměstnankyně v práci, a to bez náhrady mzdy. Zaměstnankyni je takto poskytována mateřská dovolená, a to v zásadě v době trvání 28 týdnů. Pokud porodila zároveň minimálně dvě děti, mateřská dovolená se poskytuje po dobu 37 týdnů, přičemž už se nárok na delší trvání nezvyšuje s počtem dětí narozených v rámci jednoho porodu. Oprávnění čerpat mateřskou dovolenou má pouze zaměstnankyně žena. Na rozdíl od rodičovské dovolené. Ačkoli je za určitých okolností možné, aby PPM čerpal místo matky otec dítěte a i po dobu čerpání o dítě místo ní pečoval, jedná se u něj o rodičovskou, nikoli mateřskou dovolenou.

Ošetřující lékař stanoví nastávající matce očekávaný den porodu, od kterého se dále odvíjí nástup na mateřskou dovolenou. Podle § 67 písm. a) ZNemPoj je ošetřující lékař povinen potvrdit na předepsaném tiskopise očekávaný den porodu. V současné době vedle řekněme klasického postupu, kdy těhotná žena po dobu svého těhotenství pravidelně navštěvuje gynekologa a poté je předána do péče porodnice, nezřídka některé ženy volí alternativnější způsoby porodu a přípravy na něj a jsou již v průběhu těhotenství více či méně v kontaktu s porodní asistentkou nebo doulou. Pravidelné gynekologické prohlídky samozřejmě nejsou povinné, nicméně osobou vydávající potvrzení o očekávaném dni porodu, případně již nastalém porodu, pokud k němu došlo předčasně, je výslovně jen ošetřující lékař, nikoli například zmíněná porodní asistentka, dula či jiná osoba provázející těhotnou ženu v průběhu její gravidity či porodu.

Nejdříve může zaměstnankyně nastoupit na mateřskou dovolenou počátkem osmého týdne před očekávaným dnem porodu. Zpravidla však nastupuje počátkem šestého týdne před tímto dnem. Zaměstnankyni však nelze nutit, aby počátkem šestého týdne před očekávaným dnem

porodu přestala do zaměstnání docházet. Mnohdy se nastávající matka cítí natolik dobře, že nevidí důvod, proč by nemohla pracovat prakticky až do porodu. Jindy ji k tomu vede finanční situace nebo má své jiné důvody, proč v chráněné době 6 týdnů před očekávaným dnem porodu na mateřskou dovolenou nenastoupit. Každopádně v těchto případech jí podle § 195 ZP přísluší mateřská dovolená pouze do uplynutí 22 týdnů ode dne porodu, resp. 31 týdnů, pokud zaměstnankyně porodila 2 a více dětí. Těhotenství a porod je poměrně složitě předpokládatelná záležitost, proto se málokdy stane, že žena porodí přesně v předpokládaný den porodu. Pokud tedy porod nastane dříve, a zaměstnankyně tak nikoli v souvislosti se svým rozhodnutím vyčerpá z mateřské dovolené méně než 6 týdnů před porodem, náleží jí ode dne jejího nástupu 28 týdnů, resp. 37 týdnů v případě mnohočetného porodu.

Mateřská dovolená nesmí nikdy skončit ani být přerušena dříve než 6 týdnů od porodu. Po uplynutí této doby však nelze zaměstnankyni nutit, aby mateřskou dovolenou čerpala, a je na její vůli, zda opět nastoupí do zaměstnání, či nikoli. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů. V této souvislosti se určitá část veřejnosti ohrazuje, že by se mělo nechat na svobodné vůli zaměstnankyně, aby zhodnotila svůj zdravotní stav, a případně mohla do práce nastoupit po porodu dříve, než jí zákon určuje. Autorka se k věci staví tak, že zákonem stanovená minimální délka rodičovské dovolené je v pořádku. Ať už z pohledu zájmu na dlouhodobém zdraví zaměstnance, ale také s ohledem na biologické nastavení ženského organismu, který potřebuje určitou nutnou dobu, aby proběhla rekonvalescence po tak významné události, jakou bezpochyby porod je. Rekonvalescencí se rozumí nejen ta fyzická, ale rovněž psychická, kdy se opět stabilizuje hormonální rovnováha ženy. Zanedbatelná rozhodně není odkázanost dítěte na výživu matkou, tedy kojení. Zkrácení nebo úplná eliminace minimálního limitu délky mateřské dovolené by totiž mohla přispět k tendenci dříve nebo od počátku krmít dítě umělou výživou. Na věc lze samozřejmě nahlížet z pohledu OSVČ, u kterých žádná limitace návratu k výkonu práce neexistuje, nicméně zde mají matky na druhou stranu jiné možnosti úpravy své pracovní doby v závislosti na subjektivních potřebách.

Zaměstnankyně, která porodila mrtvé dítě, má nárok na 14 týdnů trvající mateřskou dovolenou.

Vše výše popsané platí pro případ, že zaměstnankyně na mateřskou dovolenou skutečně nastoupí. Ze znění zákona totiž nikterak nevyplývá direktivní povinnost zaměstnankyně

v souvislosti s porodem mateřskou dovolenou čerpat. Pokud je to v souladu se zdravotním a fyziologickým stavem zaměstnankyně, je možné, aby výkon svého zaměstnání v souvislosti s narozením dítěte nepřerušila. Resp. tak neučinila prostřednictvím překážky v práci v podobě mateřské dovolené. Období, kdy se žena potřebuje po porodu zotavit a sžít se s novou životní rolí a situací, lze prakticky vykryt čerpáním klasické dovolené na zotavenou, případně dočasnou pracovní neschopností. Situace je to sice spíše méně frekventovaná, ale se současnými možnostmi umělé výživy dítěte fakticky není nutné, aby žena s dítětem na mateřské dovolené setrvala. V úvahu samozřejmě padají další modifikace pracovního poměru tak, aby jej šlo s mateřstvím, potažmo třeba i kojením dítěte skloubit. Z právního hlediska však konstatujeme fakt, že není možné zaměstnankyni nařídit, aby mateřskou dovolenou nastoupila. V takovém případě však také není možné, aby čerpala PPM. Nárok na ni je totiž mj. vázán na skutečnost, že zaměstnankyně mateřskou dovolenou čerpá. Ostatně nalezneme zde určitou analogii s ženami pracujícími jako OSVČ, které automaticky bez dalšího PPM také nedostávají, a tudíž mají právo (nebo povinnost?) ihned po porodu výtěžnou činnost nadále vykonávat.

### ***Informování zaměstnavatele o nástupu na mateřskou dovolenou***

Zaměstnankyně, která se chystá nastoupit mateřskou dovolenou, nemusí zaměstnavatele o její poskytnutí žádat. Měla by jej však informovat způsobem, který zaměstnavateli nezavdá příčinu pochybovat o tom, o čem jej zaměstnankyně zpravuje. Logicky na mysl přichází, že od jisté doby je u ženy její těhotenství zcela nepřehlédnutelné. Nemusí to tak být však vlivem odpovídajícího oblečení či fyziologie ženy vždy. Nezřídka pak také dochází k předčasným porodům. V důsledku těchto skutečností se do určité nevýhody dostává právě zaměstnavatel, který nemusí mít dostatek času přijmout odpovídající opatření tak, aby na místo, které bude dočasně uvolněné v důsledku mateřské dovolené dotyčné zaměstnankyně, opatřil náhradu nebo práci jinak zorganizoval. Velmi těžko se pak v případě zaměstnavatelovy neobeznámenosti s těhotenstvím zaměstnankyně realizují i další opatření na ochranu těhotných žen v podobě zákazu některých prací nebo přestávek v práci.



### 3.2.3. Finanční zabezpečení při mateřské dovolené

Od pojmu „mateřská dovolená“, který mimochodem v poslední době vzbuzuje jisté negativní emoce vzhledem k obsahovému významu slova „dovolená“, je potřeba odlišit tzv. „mateřskou“ neboli PPM. Mateřská dovolená není tedy spjata s náhradou mzdy, nýbrž je zaměstnankyně hmotně zabezpečována dávkami podle ZNemPoj. Zatímco mateřská dovolená náleží pouze matce, ženě, zaměstnankyni, PPM nemusí nutně pobírat právě jen ona. Primárně má na ni nárok pojištěnka, žena, která dítě porodila<sup>96</sup>. Pokud by ji nepobírala ona, má právo ji nárokovat pojištěnec, který převzal dítě do péče nebo který pečuje o dítě, jehož matka zemřela.

#### *Podpůrčí doba*

Nástupem na PPM počíná pro zaměstnankyni podpůrčí doba PPM. Tuto zaměstnankyně pojištěná v rámci systému nemocenského pojištění určí zpravidla sama, a to v době od počátku osmého týdne do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Pokud tento den však neurčí, automaticky jí PPM náleží od počátku šestého týdne před lékařem určeného předpokládaného termínu porodu.

Podpůrčí doba pro poskytnutí dávky PPM činí v souladu s § 33 ZNemPoj v zásadě 28 týdnů u zaměstnankyně, která dítě porodila, resp. 37 týdnů u zaměstnankyně, která porodila alespoň dvě děti s tím, že po uplynutí 28 týdnů z podpůrčí doby jí PPM svědčí, jestliže nadále pečuje nejméně o dvě tyto děti.

22 týdnů trvající podpůrčí doba je stanovena ve prospěch osoby odlišné od matky, například pokud došlo k úmrtí matky a o dítě pečuje jiná osoba nebo pokud došlo k převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů rozhodnutím příslušného orgánu.

Zaměstnankyně podává žádost o výplatu dávky PPM na předepsaném tiskopise podle § 67 ZNemPoj u svého zaměstnavatele. Není proto vyloučeno, že tento se o nástupu na PPM, resp. na mateřskou dovolenou, dozví právě až tímto způsobem.

---

<sup>96</sup> ZNemPoj v této souvislosti používá pojem „pojištěnka“, která dítě porodila. Okruh „pojištěnců“, tedy osob nemocensky pojištěných, přitom stanoví § 5 ZNemPoj.

### ***Podmínky nároku na PPM, ochranná lhůta***

Základní předpokladem nároku na PPM je účast na nemocenském pojištění<sup>97</sup> v době nástupu na PPM, který si, jak bylo výše uvedeno, určí zpravidla sama zaměstnankyně. Dalším předpokladem je účast na pojištění v délce alespoň 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech přede dnem nástupu na PPM. Tyto dvě podmínky stanoví při jejich kumulativním splnění v zásadě jako základní předpoklady nároku na PPM.

I pokud však zaměstnankyni nemocenské pojištění skončilo, má nárok na PPM, pokud nastoupí na PPM v tzv. ochranné lhůtě. Ochrannou lhůtou činí v zásadě 180 dní od skončení pojištění, pokud se tak stalo v době těhotenství zaměstnankyně. Pokud pojištění trvalo kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik trvalo toto pojištění. Pokud ke skončení pojištění došlo v době mimo těhotenství, ochranná lhůta činí 7 kalendářních dnů ode dne jeho zániku v případě, že alespoň po těchto 7 dnů trvalo. Ochranná lhůta se neuplatní u dohody o provedení práce nebo u tzv. zaměstnání malého rozsahu.<sup>98</sup> Ochranná lhůta se uplatňuje u každé z případných pojištěných činností samostatně.

Ochranná lhůta je tedy určitým nástrojem sociální politiky státu, kdy i (bývalá) zaměstnankyně, jejíž pracovní poměr skončil, má nárok na zabezpečení v případě těhotenství a porodu.

Za určitých podmínek je možné, aby se dílčí ochranné lhůty sčítaly. Pokud bychom ke stávající ochranné lhůtě chtěli přičíst ochrannou lhůtu, která se uplatnila v rámci předchozího zaměstnání, je podmínkou, aby k otěhotnění došlo právě v tomto předchozím zaměstnání. Ochranná lhůta z předchozího zaměstnání pak po dobu následujícího zaměstnání neběží a k nové ochranné lhůtě se připočte nevyčerpaná lhůta právě z předchozího zaměstnání.<sup>99</sup>

Problém tedy často může nastat, pokud (těhotná) zaměstnankyně nastoupí do nového zaměstnání, kde ale dojde k ukončení pracovního poměru ve zkušební době. V takových případech je zásadní zjistit, od kdy těhotenství zaměstnankyně trvalo, zda gravidita vznikla již

---

<sup>97</sup> Ohledně podmínek účasti na nemocenském pojištění odkazují k části 3.1.2. této práce.

<sup>98</sup> Česká správa sociálního zabezpečení: Peněžité pomoci v mateřství [cit. 4. 8. 2017]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>.

<sup>99</sup> Foltasová, Petra. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství u pojištěnek, jejichž zaměstnání skončilo před nástupem na PPM. *Práce a mzda*, 2017, č. 7–8, s. 36–37.

v průběhu předchozího zaměstnání a zda dojde ke sčítání ochranných lhůt až do hranice 180 kalendářních dnů. Ošetřujícím lékařem však zákon ukládá toliko stanovit předpokládaný den porodu, nikoli však den počátku gravidity. Žadatelce o dávku PPM pak v některých sporných případech nezbyvá než příslušnému orgánu nemocenského pojištění počátek gravidity prokázat například prostřednictvím ultrazvukových snímků opatřených datem a odhadovaným stářím plodu.<sup>100</sup>

Nutno dále dodat, že zaměstnanec je účasten na nemocenském pojištění ze zákona, tedy povinně. Naproti tomu OSVČ si nemocenské pojištění může platit dobrovolně. Za zaměstnance nemocenského pojištění odvádí státu zaměstnavatel.

Do doby, kdy je subjekt nemocensky pojištěn, se započítává i doba jeho studia a pobírání invalidního důchodu.<sup>101</sup>

### ***VPTM a porodné***

Mimo PPM mohou zaměstnankyně (a nejen ony) v některých případech nárokovat ještě další dávky související s očekáváním nebo narozením potomka. Jsou jimi VPTM a porodné. Jelikož se jedná o problematiku spadající do oblasti sociálního zabezpečení a tématu práce se sice týká, leč okrajově, pak jen zmíníme, že v případě VPTM je dávkou poskytovanou ze systému nemocenského pojištění, jejímž účelem je vyrovnat případný rozdíl mezi mzdami, pokud s ohledem na její mateřství nebo těhotenství dojde k převedení na jinou práci. Porodné je pak dávkou poskytovanou podle ZStSocPod jednorázově v souvislosti s porodem prvního a druhého dítěte. Náleží primárně matce dítěte, která dítě porodila. V současné době je tato dávka určena žadatelům s nižšími příjmy, zkoumá se tedy jejich výše.

---

<sup>100</sup> Foltasová, Petra. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství u pojištěnek, jejichž zaměstnání skončilo před nástupem na PPM. *Práce a mzda*, 2017, č. 7–8, s. 37.

<sup>101</sup> Studium se má na mysli studium na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole, dále pak na konzervatoři, pokud jsou považována za soustavnou přípravu na budoucí povolání z hlediska (a to podle pravidel účasti na důchodovém pojištění) v případě, že došlo k jeho úspěšnému ukončení. U invalidního důchodu musí jít o souvislost s invaliditou 3. stupně, pokud došlo o odejmutí této dávky a poté došlo buďto ke vzniku pojištěné činnosti, nebo k pokračování původní pojištěné činnosti, pokud se zmíněné doby nekryjí s pojištěnou činností. Do požadovaných 270 dní trvání nemocenského pojištění za dva roky bezprostředně jdoucí před nástupem na PPM se naopak nezapočítává doba, po kterou byl oprávněný subjekt veden jako uchazeč o zaměstnání v příslušné evidenci, doba pobírání důchodu z důchodového pojištění s výjimkou uvedeného invalidního důchodu ani doba studia odlišná od uvedené, která se do této doby započítává.

### ***PPM pro otce***

Není však pouze výsadou zaměstnankyně (v případě našeho tématu překážek v práci na straně zaměstnance), aby PPM pobírala. Za předpokladu, že matka dítěte, ke kterému se PPM vztahuje, uzavře s manželem nebo s otcem dítěte smlouvu o tom, že tento bude o dítě pečovat namísto ní. Tato smlouva musí splňovat náležitost písemné formy. Podpis matky na ní musí být úředně ověřen, eventuálně je možné, aby jej ověřila přímo příslušná OSSZ. Jelikož je chráněno šestinedělí matky, jako specifické období sžívání s dítětem, ale v neposlední řadě také období fyzické a psychické rekonvalescence matky v nejen hormonálně náročném období těhotenství, porodu a poporodním době, může otec PPM pobírat až od počátku 7. týdne od porodu. Dávku PPM může pobírat 22, resp. 31 týdnů. Z logiky věci je podpůrčí doba krácena o dobu 6 týdnů, po které je zpravidla poskytována nastávající matce před porodem.

Nárok muže na PPM musí být uplatněn skrze jeho zaměstnavatele, přičemž minimální doba vyplácení dávky by měla podle § 32 odst. 1 písm. e) ZNemPoj činit 7 po sobě jdoucích kalendářních dní.

V případě výše uvedené dohody je kdykoli v průběhu nároku na mateřskou dovolenou možné, aby došlo k jejímu ukončení a o dítě pečovala opět žena, stejně tak aby pobírala PPM. Postup však v rámci zákona není nijak specificky upraven.

Dalšími situacemi, kdy příspěvek pobírá osoba odlišná od matky dítěte, nalezneme u převzetí dítěte. K tomu je pojednáno níže.

### ***Výplata dávky***

Výplatu dávku provádí místně příslušná okresní správa sociálního zabezpečení. Místní příslušnost se určuje v zásadě podle sídla zaměstnavatele, resp. sídlem mzdové účtárny v případě, že ji zaměstnavatel má a její sídlo je odlišné od jeho sídla. Výplata se provádí prostřednictvím účtu České správy sociálního zabezpečení ve lhůtě jednoho měsíce od té doby, co byl okresní správě sociálního zabezpečení doručen řádně vyplněný doklad pro nárok na výplatu dávky včetně stanovených příloh. Oprávněný subjekt může výplatu dávek požadovat

na svůj bankovní účet (pokud je peněžní ústav na území ČR) nebo v hotovosti poštovní poukázkou s tím, že v tomto případě si hradí náklady výplaty dávky její příjemce.<sup>102</sup>

### ***PPM a její výše***

PPM se poskytuje ve výši 70 % denního vyměřovacího základu, který se zjišťuje z rozhodného období. Tím je posledních 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, v němž zaměstnankyně nastoupila PPM. Pokud došlo v rozhodném období u zaměstnankyně k převedení na jinou práci z důvodu jejího těhotenství a je-li to pro ni zároveň výhodnější, určí se denní vyměřovací základ ke dni tohoto převedení.

Denní vyměřovací základ se určí tak, že se započitatelný příjem (nejčastěji se jedná v případě zaměstnance o úhrn hrubé mzdy za dané období kalendářních měsíců) za rozhodné období, které činí většinou 12 kalendářních měsíců předcházejících měsíci, ve kterém zaměstnankyně nastoupila na mateřskou dovolenou, vydělí počtem kalendářních dnů, které na toto rozhodné období připadají. Poté se provede redukce pomocí tří redukčních hranic, stejně jako u nemocenské v případě dočasné pracovní neschopnosti. Výsledkem je tedy takto redukovaný denní vyměřovací základ, z kterého se vypočte 70 %, a tato částka se pak násobí počtem kalendářních dní v měsíci, abychom získali měsíční výši dávky PPM.

Poměrně často ženy porodí dvě nebo více dětí v horizontu několika blízko po sobě jdoucích let. Tudíž jednu rodičovskou dovolenou navazují mateřskou dovolenou s druhým dítětem. Pokud tedy zaměstnankyně splní podmínky nároku na výplatu PPM druhého dítěte do doby, než první dítě dosáhne věku 4 let, použije se pro její výpočet denní vyměřovací základ stanovený u první PPM. To vše za předpokladu, že je tento vyšší, než ten který byl zjištěn pro výpočet druhé PPM. Tento postup pokrývá i případy, kdy si zaměstnankyně po dobu pobírání rodičovského příspěvku na první dítě přivydělává nebo pracuje a její příjem nedosahuje takové výše, jak tomu bylo před určením denního vyměřovacího základu k první PPM.

---

<sup>102</sup> Česká správa sociálního zabezpečení: Uplatňování nároku a výplata dávek nemocenského pojištění. [cit. 20. 8. 2017]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/uplatnovani-naroku-a-vyplata-davek-nemocenskeho-pojisteni.htm#PPM>.

V případě, že by zaměstnankyně s určením výše dávky nesouhlasila, má možnost do 30 dnů ode dne výplaty PPM, písemně požádat o vydání rozhodnutí o dávce, kde bude namítat, z jakého důvodu se stanovením dávky nesouhlasí.

#### **3.2.4. Práce při mateřské dovolené**

PPM je přímo vázaná na zaměstnání, z kterého plyne. Je tedy možné, aby zaměstnankyně pracovala u jiného zaměstnavatele, případně u svého zaměstnavatele, avšak na jiné pracovní pozici. Formě výkonu práce meze kladeny nejsou. Další hypotetickou možností pak je výdělečná činnost OSVČ. Tam sice platí omezení, co se osobního výkonu činnosti týče, ale vykonávat ji je možné například prostřednictvím nějaké pomocné osoby. Pro úplnost nutno podotknout, že v některých případech bude výkon práce pro jiného zaměstnavatele vázán na souhlas zaměstnavatele původního.

Autorka se přiklání k názoru, že pokud má mateřská dovolená směřovat prvoplánově k udržení dobrého zdravotního stavu v průběhu těhotenství, rekonvalescenci matky po porodu, péči o dítě a zvyknutí si nové životní roli, popírá logiku tohoto účelu skutečnost, že je možné práci – ať už jakoukoli – nadále vykonávat.

#### **3.2.5. Obecně k rodičovské dovolené**

Rodičovská dovolená je další důležitou osobní překážkou v práci, která obvykle navazuje na mateřskou dovolenou. Jelikož je ale rodičovská dovolená jedním z nositelů zásady rovného zacházení a zároveň individuálním a nepřenositelným právem obou rodičů, je ji – na rozdíl od mateřské dovolené – oprávněn čerpat také muž, otec dítěte. Tak ostatně stanoví směrnice Rady 96/34/ES, která se výslovně na rodičovskou dovolenou zaměřuje. Lze tedy říci, že jelikož je možné v rámci českého legislativního prostředí rodičovskou dovolenou čerpat v zásadě do 3 let věku dítěte, zaměstnanec, který ji využije bezprostředně po narození potomka, ji může teoreticky čerpat déle, nežli zaměstnankyně, která na ni nastoupí, až po skončení mateřské dovolené.<sup>103</sup>

---

<sup>103</sup> Dandová, Eva. Mateřská a rodičovská dovolená. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2013, č. 2–3, s. 22–23.

Tato překážka v práci na straně zaměstnance určená k prohloubení péče o dítě je upravena § 196 ZP. Jedná se o pracovní volno, které je zaměstnavatel povinen omluvit a za které zaměstnanci nenáleží náhrada mzdy. Hmotné zabezpečení je řešeno rodičovským příspěvkem, který je upraven ZStScPod.

Přijatelně se jeví úprava uplatňována v zahraničí, kdy například v SRN je vystřídání se rodičů na rodičovské dovolené podmínkou vyššího rodičovského příspěvku. Při vystřídání se obou rodičů je možné nárokovat finanční zabezpečení ze strany státu po dobu až 14 měsíců, kdežto pokud bude celou dobu pečovat o dítě pouze jeden rodič na rodičovské dovolené, je omezen dobou 12 měsíců. Podobnou vizi se pokusila neúspěšně uplatnit tehdejší ministryně práce a sociálních věcí Mgr. Marksová. Aktivní podíl obou rodičů při péči o malé děti nelze shrnout jinak než jako prospěšný nejen pro dítě, ale žádoucí i s ohledem na často rovné pracovní příležitosti a vytížení obou rodičů.

Autorka se domnívá, že s podobným modelem by se mohl zdárně popasovat i zaměstnavatel a dobu několika měsíců absence zaměstnance překlenuť. Je radno se pak klonit k postupu, kdy by zaměstnanec pokud možno předem plánovaný rozsah své absence zaměstnavateli závazně avizoval.

### ***Délka rodičovské dovolené a nástup na ni***

Rodičovskou dovolenou umožní zaměstnavatel zaměstnanci čerpat v zásadě do 3 let věku dítěte (a v případě individuální dohody se zaměstnavatelem do 4 let věku dítěte) na základě žádosti, pro kterou není stanovena žádná forma, nicméně pro předejití případným neshodám či nesrovnalostem je radno požádat o ní písemně. Je totiž na vůli každého rodiče, aby si rozhodl, jak dlouho bude toto pracovní volno čerpat. Často se tak v praxi uchyluje k tomu, že zaměstnavateli oznámí, že žádá o rodičovskou dovolenou v rozsahu do 3 let věku dítěte, přičemž se v průběhu jejího čerpání rozmyslí jinak a domáhá se návratu do práce dříve. Názor odborné veřejnosti je v tomto ohledu poměrně dosti nejednoznačný. Jedna strana se přiklání k tomu, že je opravdu striktně na zaměstnanci, kdy se rozhodne rodičovskou dovolenou ukončit, a rozsah, který zaměstnavateli před nástupem nahlásil, není směrodatný. Zde se přitom, dle mnohých až přehnaně, upřednostňuje ochranná funkce pracovního práva na úkor funkce

organizační, když právě druhá názorová větev se staví za zaměstnavatele, kteří musí organizovat obsazení pracovních pozic v dlouhodobém horizontu a nejsou schopni reagovat na libovolné vrácení se zaměstnanců z rodičovské dovolené do práce, resp. opakované vrácení se z ní a nastupování na ni. Pojem „žádost“ (která je fakticky spíše oznámením než žádostí), s kterým § 196 ZP operuje, podle Pichrta v takovém případě už zcela postrádá smysl, pokud i určení délky čerpání tohoto pracovního volna v ní provedené nemá žádný faktický význam.<sup>104</sup>

Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů naproti tomu stojí na straně zaměstnance, když ve svém stanovisku<sup>105</sup> tvrdí, že jelikož je čerpání rodičovské dovolené zaměstnancovým právem, nikoli povinností, měl by se zaměstnavatel podřídit vůli zaměstnance k návratu k výkonu práce v dřívějším termínu, než bylo původně požádáno. Sdílení jednoho z výše uvedených názorů je nepochybně spjato s rozlišením, na jaké straně pracovněprávního vztahu se hodnotící subjekt nachází. Přesto se autorka přiklání k názoru Pichrtovu, kdy nelze akceptovat bezbřehou benevolenci ke změnám názoru zaměstnance v tom, kdy do práce opět nastoupí. Narození a péče o dítě je bez dalšího zásadní událostí nejen v osobním a rodinném životě člověka, nicméně je třeba na ni s náležitou akcentací nahlížet také z pohledu profesního, pracovního a důsledně uvážit jednotlivé souvislosti a následky konkrétní délky čerpání rodičovské dovolené. Pokud je to možné, je vhodné situaci probrat také se zaměstnavatelem a znát jeho plán, jakým hodlá dočasnou absenci zaměstnance personálně řešit, eventuálně jaké jsou možnosti jeho náhlého návratu. Je zřejmé, že úprava rodičovské dovolené, stejně jako její možná délka a nástroje ochrany souvisejících institutů (jako jsou specifická ochrana zaměstnance před výpovědí, resp. okamžitým zrušením pracovního poměru) jsou už natolik benevolentní a štědré k zaměstnanci, že by bylo přinejmenším prostředkem k vyrovnání postavení obou stran, aby zaměstnavatel měl povědomí a jistotu v tom, jak dlouho se zaměstnancovou absencí počítat.

Poměrně staré rozhodnutí<sup>106</sup> Krajského soudu v Hradci Králové vyslovilo následující: *„Pokud zaměstnankyně požádá o poskytnutí další mateřské dovolené<sup>107</sup>, aniž by uvedla její*

---

<sup>104</sup> Pichrt In: Bělina, Miroslav; Drápal, Ljubomír a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 878.

<sup>105</sup> Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů: Stanovisko k RIA – Závěrečné zprávě z hodnocení dopadů regulace podle obecných zásad, týkající se připravované novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů [online] Praha, 2010 [cit. 4. 10. 2017]. Dostupné z: <http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html>.

<sup>106</sup> Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. 1. 1996, sp. zn.: 13 Co 413/1995. In *ASPI* [právní informační systém]. Wolter Kluwer ČR [cit. 3. 10. 2017]

<sup>107</sup> Dnes „rodičovské dovolené“.



*délku, je třeba vycházet z toho, že jde o dobu do dosažení tří let věku dítěte. Zaměstnavatel je povinen umožnit výkon práce a přidělovat zaměstnankyni práci podle pracovní smlouvy v případě, kdy zaměstnankyně přeruší nebo ukončí svou další mateřskou dovolenou před uplynutím doby, na kterou byla vyžádána, jen pokud jde o zákonem stanovený důvod omezení délky další mateřské dovolené.“ Z rozhodnutí je patrné, že i na vícečetné žádosti zaměstnance či zaměstnankyně o opakované prodloužení rodičovské dovolené, musí zaměstnavatel reagovat vyhověním.*

Jak již bylo výše naznačeno, rodičovskou dovolenou není nutné čerpat tzv. v kuse. Zaměstnanci ji mohou čerpat po částech. Pro zaměstnavatele je to z hlediska obsazení volné pracovní pozice a organizace práce po takovém dílčím návratu původního zaměstnance často opět poměrně zásadní přítěž, leč možné to je.

Je však stanovena minimální délka jednotlivých úseků jejího čerpání? S ohledem na zaměstnavatelské organizační potřeby a potřeby personálního zajištění plnění pracovních úkolů považujeme právní úpravu rodičovské dovolené v ZP za nedostatečnou. Minimální délka čerpání rodičovské dovolené totiž stanovena není a ad absurdum by bylo možné, aby ze strany zaměstnance došlo k jednání, kdy by ohlašoval čerpání rodičovské dovolené vždy pouze na týden dopředu, a to opakovaně. Zjevně by se sice mohlo jednat o šikanózní jednání či zjevné zneužití práva, které by jako takové nepoživalo podle § 8 OZ právní ochrany, nicméně v praxi by k němu docházet mohlo a zaměstnavateli by nezbývalo než na situaci reagovat.<sup>108</sup> Zde a ve výše popsané problematice, kde tedy zaměstnanec nemá stanovenou minimální dobu čerpání rodičovské dovolené a není ani výslovně povinen závazně určit její konec, lze nepochybně spatřovat prostor pro řešení de lege ferenda.

Analogicky můžeme nahlížet na následující rozhodnutí. SDEU se v případě *Kiiski*<sup>109</sup> zabýval otázkou, zda je v souladu s právem na mateřskou dovolenou měnit bez omezení délku jejího čerpání bez ohledu na to, co bylo předmětem původní dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní. Paní *Kiiski* měla se zaměstnavatelem dohodnutou dobu čerpání mateřské dovolené. V průběhu jejího čerpání se však rozhodla tuto dohodu změnit, jelikož zjistila, že

---

<sup>108</sup> Řehořová, Lucie.: Vybrané aspekty čerpání rodičovské dovolené. In: Hrabcová, D.: Pracovní právo 2015. Sladování pracovního a rodinného života. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 224.

<sup>109</sup> Rozsudek C-116/06 ze dne 20. 9. 2007. *Sari Kiiski proti Tampereen Kaupunki* [cit. 3. 10. 2017]. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?docid=71944&doclang=EN>.

čeká druhé dítě. Zaměstnavatel ovšem na dobu takto omluvené absence své zaměstnankyně v práci zajistil výkon její práce prostřednictvím jiného zaměstnance a argumentoval tím, že je jeho postup v souladu s právní úpravou daného státu. Soud se s jeho názorem ztotožnil, když stanovil, že z konkrétních směrnic (76/207/EHS a 92/85/EHS) lze dovodit povinnost zaměstnavatele na základě požadavku zaměstnance měnit konkrétně sjednanou délku mateřské dovolené, ačkoli je na ochranu ženy v těhotenství a raném stádiu mateřství zaměřena.

Soud souhlasil s tím, že právo EU pouze poskytuje ochranu ženě v těhotenství a raném mateřství a ze směrnice nevyplývá povinnost zaměstnavatele měnit dojednanou délku čerpání mateřské dovolené.

Jelikož je doba čerpání mateřské dovolené u ženy a doba čerpání rodičovské dovolené u muže po dobu, po kterou je mateřskou dovolenou oprávněna čerpat žena, hodnocena ve smyslu § 348 ZP jako výkon práce, náleží za ni také v odpovídajícím rozsahu dovolená. § 217 odst. 5 ZP obsahuje speciální ustanovení, podle kterého je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnankyni vyčerpat dovolenou bezprostředně navazující na mateřskou dovolenou, resp. zaměstnanci tak, aby bezprostředně navazovala na rodičovskou dovolenou (v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou) v případě, že o ni požádá. Pokud tedy konkrétní zaměstnanec splní podmínku „odpracování“ minimálně 60 dní v kalendářním roce (přičemž do této doby se kromě řádného výkonu práce započítává také doba čerpání mateřské dovolené, resp. rodičovské dovolené u zaměstnance v rozsahu doby čerpání mateřské dovolené u ženy a rovněž také doba čerpání dovolené), vzniká mu právo na dovolenou za kalendářní rok. Nutno však podotknout, že tato „mezistanice“, které je využíváno nejčastěji mezi ukončením mateřské dovolené a začátkem rodičovské dovolené, není překážkou v práci, a tudíž u ní neplatí zákonná ochrana před výpovědí.<sup>110</sup> Často, a možná také právě proto, si zaměstnankyně, resp. zaměstnanci, nechávají tuto dovolenou raději zaměstnavatelem proplatit.

Jak bylo již v předchozím odstavci naznačeno, je potřeba činit rozdíl mezi rodičovskou dovolenou čerpanou zaměstnancem a zaměstnankyní. Zaměstnankyně na ni nastupuje nejdříve po ukončení čerpání předchozí mateřské dovolené, kdežto zaměstnanec na ni může nastoupit de facto hned po porodu dítěte. V praxi často slouží rodičovská dovolená mužů k tomu, aby se v raném věku dítěte v péči o něj vystřídal s jeho matkou. Rodičovská dovolená, kterou

---

<sup>110</sup> Dandová, Eva. Mateřská a rodičovská dovolená. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2013, č. 2–3, s. 22.

zaměstnanec čerpá do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, pro něj vyvozuje například to, že se tato doba bere jako výkon práce pro účely nároku na dovolenou nebo že pro toto období platí zákaz výpovědi, resp. okamžitého zrušení pracovního poměru. Významným ochranným prvkem je také to, že je zaměstnavatel při návratu do práce po rodičovské dovolené zaměstnance po dobu, po kterou je oprávněna čerpat mateřskou dovolenou zaměstnankyně, povinen zaměstnance zařadit na původní pracovní pozici a shodné pracoviště tak, jak tomu bylo před nástupem zaměstnance na tuto rodičovskou dovolenou. Takto striktní povinnost však nemá v případě návratu zaměstnankyně či zaměstnance z „klasické“ rodičovské dovolené.<sup>111</sup> Tam je povinen jim pouze přidělovat práci podle pracovní smlouvy, nemusí být však zařazeni na jejich původní práci a pracoviště.

Maximální délka rodičovské dovolené, ať už je čerpána zaměstnancem nebo zaměstnankyní, je limitována dosažením třetího roku věku dítěte. To platí i v případě dvojčat. Jak je blíže rozvedeno níže, rodičovský příspěvek však lze čerpat až do čtyř let věku dítěte. Zde tedy panuje určitá neshoda ZP se ZStSocPod, kdy v případě, že zaměstnavatel nevyhoví žádosti zaměstnance o prodloužení rodičovské dovolené do čtyř let věku dítěte, nezbývá zaměstnanci než nastoupit zpět do zaměstnání v řádném termínu. Útěchou mu budiž to, že podle rozhodnutí<sup>112</sup> Nejvyššího soudu nenastoupení zaměstnance do práce po skončení rodičovské dovolené z důvodu nemožnosti umístění dítěte k předškolnímu vzdělání do zařízení k tomu určeného a nemožnosti zajištění řádné péče o něj ani jiným způsobem, se nejedná o závažné porušení pracovních povinností. To vše za předpokladu, že byl zaměstnavatel o této skutečnosti obeznámen. Téměř deset let po vydání tohoto rozhodnutí však je situace poměrně jiná v tom smyslu, že případný nedostatek místa ve státních mateřských školách, může rodič vyřešit umístěním dítěte v soukromém zařízení školkového nebo jiného typu. Nelze to však po rodiči legitimně žádat.<sup>113</sup>

### 3.2.6. Rodičovský příspěvek

Záměrně tato podkapitola nebyla po vzoru předchozí překážky v práci v podobě mateřské dovolené nazvána „finanční zabezpečení při rodičovské dovolené“. Důvodem je skutečnost, že

---

<sup>111</sup> Dandová, Eva. *Mateřská a rodičovská dovolená. Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2013, č. 2–3., s. 23.

<sup>112</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007. In *ASPI* [právní informační systém]. Wolter Kluwer ČR [cit. 4. 10. 2017].

<sup>113</sup> K tomu srovnej kapitolu 3.2.8. *Návrat do zaměstnání po mateřské / rodičovské dovolené*.

RP a rodičovskou dovolenou je potřeba od sebe jako dva na sobě nezávislé, ačkoli blízké, instituty oddělovat. Subjekt pobírající rodičovský příspěvek totiž nemusí zároveň nutně čerpat rodičovskou dovolenou.

V uplynulých zhruba deseti letech došlo k mnoha legislativním změnám v oblasti nároku a možností výše čerpání RP. To, jak vypadá situace v současné době, je popsáno níže.

Během čerpání rodičovské dovolené nenáleží zaměstnanci náhrada mzdy, nýbrž je hmotně zabezpečen ze systému státní sociální podpory. § 30 odst. 1 ZStSocPod jako základní podmínku nároku na RP udává celodenní řádnou péči o nejmladší dítě v rodině po celý kalendářní měsíc, pokud není uvedeno jinak.<sup>114</sup> Tento rodičovský příspěvek v celkové výši 220 000 Kč může zaměstnanec čerpat až do 4 let věku dítěte. Na rozdíl od PPM není tato celková výše RP odvislá od příjmů zaměstnance. Po dobu pobírání RP není vyloučeno, aby měl zaměstnanec i jiný příjem. Rozhodující není ani jeho nárok na podporu v nezaměstnanosti.

V souvislosti s péčí o více společně narozených dětí ve věku do 4 let došlo od 1. 1. 2018 k navýšení celkové částky rodičovského příspěvku z původních 220 000 Kč na 330 000 Kč. Tuto změnu autorka kvituje a hodnotí ji jako pozitivní. V současné době lze s ohledem na odsouvání mateřství do pozdějšího věku a stále častějšího využívání různých forem asistované reprodukce sledovat, že víceroditelství se rodí více. Nejeví se jako spravedlivé, pokud je možné (za splnění dalších podmínek) na dvě děti s věkovým rozdílem dejme tomu 3 roky vyčerpat dvakrát 220 000 Kč a v případě dvojčat získat částku poloviční. Přitom je nasnadě, že náklady v souvislosti s péčí o vícerozčata nemohou být stejné jako náklady na jedno dítě.

Nárok na RP vzniká i za měsíc, ve kterém došlo k porodu dítěte, resp. ve kterém bylo převzato do péče, dále pak i za měsíc, kdy došlo k úmrtí dítěte, k dosažení 4 let věku dítěte a za měsíc, kdy zároveň rodič pobíral PPM.

Předpoklad osobní celodenní péče je pro účely nároku na RP splněn i tehdy, pokud je dítě mladší 2 let umístěno v jeslích, či obdobném zařízení, pokud je rozsah jeho docházky maximálně 46 hodin za kalendářní měsíc, pokud dítě pravidelně dochází do léčebně rehabilitačního zařízení, mateřské školy nebo třídy pro zdravotně postižené děti nebo jeslí

---

<sup>114</sup> § 30 odst. 1 ZstSocPod In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolter Kluwer ČR [cit. 4. 10. 2017].

zaměřených na vady zraku, sluchu, řeči a na tělesná postižení a mentální retardace v rozsahu maximálně 4 hodin denně, pokud zdravotně postižené dítě dochází do předškolního zařízení v rozsahu maximálně 6 hodin denně, pokud je dítě umístěno do předškolního zařízení na maximálně 4 hodiny denně v případě, že jsou jeho oba rodiče nebo rodič osamělými osobami závislými na pomoci jiné osoby ve III. a IV. stupni nebo pokud je dítě odevzdáváno do péče jiné zletilé osoby po dobu studia nebo výtěžné činnosti rodiče. Omezení pobytu dítěte staršího dvou let v mateřské školce nebo obdobném zařízení pak už není.<sup>115</sup>

Výše příjmu je pak důležitá pro určení výše RP za kalendářní měsíc a to, zda si tuto výši bude moci volit sám zaměstnanec. Nárok na rodičovský příspěvek má vždy jen jeden z rodičů, a to vždy pouze na nejmladší dítě v rodině. Nezřídka se stává, že celková částka rodičovského příspěvku nestihne být vyčerpána z toho důvodu, že se v rodině narodí další dítě. Dobu čerpání a výši rodičovského příspěvku si však může zaměstnanec za splnění zákonem stanovených podmínek sám volit a v průběhu čerpání může i opakovaně tento rozsah měnit.

Od 1. 1. 2018 došlo ke zrušení maximální horní hranice pro měsíční volbu čerpání RP.<sup>116</sup> Autorka má za to, že tato novinka je jednoznačně krokem kupředu, jelikož stávající úprava byla v mnoha ohledech svazující a nerefletovala potřeby a možnosti dnešní doby, kdy se mnozí zaměstnanci obávají o svou pracovní pozici. Neopominutelným faktem je také hledisko profesní, kdy se v některých typech zaměstnání (kupříkladu lékaři, právníci, vědečtí pracovníci etc.) dlouhodobá absence v oboru nutně projeví promeškáním mnoha proběhlých změn a vývoje. Je třeba pamatovat také na poměrně širokou nabídku soukromého hlídání dětí. Také zaměstnavatel bude daleko vstřícněji přijímat na pokrytí pracovních úkolů absentujícího zaměstnance pouze dočasné zaměstnance například na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, resp. brigádníky, za stavu, kdy bude vědět, že se zaměstnanec na své místo vrátí poměrně brzy. Lze se tedy domnívat, že tento krok ještě více podpoří svobodnou vůli zaměstnance v rozhodnutí, jak konkrétně svůj profesní a rodinný život sladí dohromady.

Zaměstnanec, resp. rodič, si může volit délku čerpání a výši RP až do 70 % třicetinásobku denního vyměřovacího základu. Rodiče, kterým nebylo možné určit denní vyměřovací základ,

---

<sup>115</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí: Rodičovský příspěvek [cit. 9. 10. 2017]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky\\_prisp](https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp).

<sup>116</sup> Ta byla do té doby omezena částkou 11 500 Kč.

a z tohoto důvodu nemohli až do 31. 12. 2017 výši RP volit, tak od počátku roku 2018 činit mohou, a to až do výše 7 600 Kč měsíčně.

Výši RP lze měnit jednou za tři měsíce a zaniká v momentě, kdy se v rodině narodí dítě mladší než to, ke kterému se stávající RP vztahuje. Teoreticky tak může v případě nenahlášení této skutečnosti dojít k neoprávněné výplatě RP, který je však nutno vrátit. Jednorázově vyčerpat celou výši RP najednou není za stávající právní úpravy možné. Tím, že se však zvýšil měsíční limit volby výše RP, je možné vyčerpat celou výši RP i za půl roku. V tomto kroku lze tedy spatřovat určité přiblížení se standardům většiny ostatních zemí EU, kdy právě rodičovská dovolená nemá zdaleka takové možnosti trvání jako v ČR a možnost vybrat si RP daleko dříve s tím jednoznačně souvisí.

Jak již bylo naznačeno výše, rodiče se často také potýkají s omezením nároku na RP v souvislosti s návštěvou jeslí nebo podobného zařízení do 2 let věku dítěte na 46 hodin měsíčně. Prakticky dochází k situaci, že v případě, že dítě mladší 2 let tento limit přesahuje, je možné pobírání RP ukončit a opětovně o něj požádat po dovršení 2. roku věku dítěte, kdy už se docházka do jeslí nebo školky nesleduje. Teoreticky je tedy reálně možné i celou částku vyčerpat. Faktem také je, že zejména u mladších dětí využívají rodiče místo jeslí různých soukromých školek a jeslí nebo jiných zařízení, kde se informace o konkrétním rozsahu docházky ven nedostanou.

Podle údajů MPSV a ČNB bylo pro představu od počátku roku 2017 do srpna 2017 na RP vyplaceno celkem 15 086 800 Kč, což činí téměř 2/3 veškerých prostředků vyplacených v tomto období v dávkách státní sociální podpory a pěstounské péče.<sup>117</sup>

### **3.2.7. Práce při rodičovské dovolené**

Po celou dobu čerpání rodičovské dovolené je zaměstnanci umožněno vykonávat výdělečnou činnost. Z povahy věci však není možné, aby tak činil v rámci pracovní smlouvy, na jejímž základě existuje pracovněprávní vztah, ze kterého zaměstnanec čerpá tuto překážku

---

<sup>117</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí: Informace o dávkách vyplacených v resortu MPSV ČR v srpnu 2017 [cit. 10. 10. 2017]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/31666/Informace\\_o\\_vyplacenych\\_davkach\\_v\\_srpnu\\_2017.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/31666/Informace_o_vyplacenych_davkach_v_srpnu_2017.pdf).

v práci. Pokud by však zaměstnanec projevil zájem u téhož zaměstnavatele pracovat i při rodičovské dovolené a ten s tím projeví souhlas, je to možné. Avšak na pracovní pozici odlišné od té, v rámci které rodičovskou dovolenou čerpá. Nejčastěji se pak uzavírá jedna ze smluv o pracích konaných mimo pracovní poměr. U jiného zaměstnavatele může pracovat relativně libovolně, tedy i se stejnou pracovní náplní, kterou měl u zaměstnavatele, u kterého je momentálně na rodičovské dovolené. „Relativně“, protože překážku neklade samotná skutečnost, že je tento zaměstnanec na rodičovské dovolené, nýbrž by výkon nové, ač dočasné, práce, mohl být vázán například na souhlas původního zaměstnavatele v souvislosti s obecným zákazem konkurenční výdělečné činnosti ve smyslu § 304 ZP. Pokud by se zaměstnanec rozhodl si jakkoli rodičovskou dovolenou u svého zaměstnavatele zkrátit a nastoupit zpět na svou pracovní pozici, je třeba mít na paměti, že nebude již nadále čerpat ani výhod spojených například s ochranou před výpovědí, resp. okamžitým zrušením pracovního poměru.

Zaměstnanec se tedy poměrně snadno může dostat do situace, kdy chce v době péče o dítě pracovat u svého zaměstnavatele. Nejlépe s kratší pracovní dobou. Zaměstnavatel mu tedy buďto dodatkem změní stávající pracovní smlouvu, kde se na modifikaci pracovní doby dohodnou, ovšem zaměstnanec již nemůže logicky čerpat rodičovskou dovolenou. S tím je ovšem spjata výše zmíněná ztráta výhod v podobě ochrany před určitými formami skončení pracovního poměru. Druhou možností je uzavření nové pracovní smlouvy, resp. dohody o pracovní činnosti, kde ovšem musí být vymezen jiný druh práce, a lze vyhovět požadavku zaměstnance na kratší pracovní dobu (ať už dočasně, nebo trvale). Rodičovská dovolená z původního pracovního závazku trvá, benefity spojené s výše uvedenou ochranou před výpovědí, resp. okamžitým zrušením pracovního poměru, také. Po skončení rodičovské dovolené má zaměstnanec nicméně povinnost nastoupit opět v rozsahu běžné pracovní doby do své pozice podle původní pracovní smlouvy. I tyto situace mohou být, a v praxi bývají, zneužívány ze strany zaměstnavatele v tom smyslu, že ten neznalému zaměstnanci práci s kratší pracovní dobou nabídne, ovšem za podmínky, že se bude jednat o práci dosavadní, a tedy že bude ukončeno čerpání rodičovské dovolené. Vzápětí mu již nic nebrání v tom, aby s takovým zaměstnancem ukončil pracovní poměr výpovědí. Pokud nemá záměr s ním takto pracovní poměr ukončit, lze určitou nejistotu zaměstnance spatřovat také v tom, že mu zaměstnavatel není povinen (pokud není výslovně sjednáno) kratší pracovní dobu později (například po dovršení 3. roku věku dítěte) modifikovat zpět na klasickou pracovní dobu.

Z pohledu ZStatSocPod je pak pro zaměstnance, který by se do 2 let věku dítěte rozhodl být výdělečně činný ve větším rozsahu, stěžejní, aby zajistil osobní, celodenní a řádnou péči o toto dítě. Pokud tento rodič nepracuje z domova, resp. není schopen takto specifikovanou péči zajistit sám, měl by tak učinit prostřednictvím jiné zletilé osoby, nejčastěji druhého rodiče nebo prarodičů, eventuálně chůvy. Pokud by využil jeslí nebo podobného zařízení, je limitován maximálním počtem 46 hodin měsíčně. Jak už bylo uvedeno výše, kontrolní nástroje v soukromých zařízeních tohoto typu jsou omezené. U dítěte staršího 2 let pak už žádná taková omezení nejsou.

### **3.2.8. Návrat do zaměstnání po mateřské / rodičovské dovolené**

ZP výslovně reaguje na návrat do zaměstnání pouze po skončení mateřské dovolené, nikoli rodičovské dovolené, a to ve svém § 47<sup>118</sup> tak, že je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance či zaměstnankyni na původní práci a na původní pracoviště. Ačkoli tedy v praxi dochází mnohem častěji k návratu k pracovní činnosti ze strany zaměstnance až po ukončení rodičovské dovolené, explicitní úprava v ZP absentuje. § 38 odst. 1 písm. a) ZP, stanoví základní povinnosti zaměstnavatele, mezi kterými vévodí přidělování práce podle pracovní smlouvy. Tak tomu skutečně je v případě vrácení se do práce po skončení mateřské dovolené, resp. rodičovské dovolené, která se poskytuje zaměstnanci po dobu, po kterou je oprávněna čerpat mateřskou dovolenou zaměstnankyně. V tomto případě existuje nárok na zařazení na původní pozici i pracoviště, a až v okamžiku, kdy to není možné (došlo ke zrušení pracovní pozice nebo pracoviště), může být zaměstnanec zařazen na jinou práci, která odpovídá jeho pracovní smlouvě.<sup>119</sup>

Ochrana zaměstnance vracejícího se do práce z rodičovské dovolené je už poněkud slabší než v případě návratu z mateřské dovolené. Do 3 let věku dítěte (a v případě individuální dohody do 4 let věku dítěte) je zaměstnanci garantována práce podle pracovní smlouvy s tím, že už nemá zaručeno zařazení na původní práci a pracoviště.<sup>120</sup>

---

<sup>118</sup> Vládní návrh zákona, kterým se mění zákoník práce, předložený dne 9. 9. 2016 pod číslem sněmovního tisku č. 903, měl ustanovení § 44 až 47, čili společná ustanovení o změnách pracovního poměru a návratu do práce, zrušit. Ustanovení § 47 mělo být (s odkazem na důvodovou zprávu předkládané novely) z hlediska systematiky zařazeno do obecných ustanovení o překážkách v práci formou vložení nového § 206a. Novela však nebyla schválena do konce volebního období a legislativní proces skončil.

<sup>119</sup> Janečková, E.: Návrat do zaměstnání po ukončení mateřské a rodičovské dovolené. *Práce a mzda*, 2013, č. 6, s. 14–15.

<sup>120</sup> Janečková, E.: Návrat do zaměstnání po ukončení mateřské a rodičovské dovolené. *Práce a mzda*, 2013, č. 6, s. 16.



Nic samozřejmě nebrání tomu, aby se obě strany pracovněprávního závazku domluvily na jeho změně. A to například právě v případě, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance již práci v totožné pozici a stejném pracovišti (v případě návratu z mateřské dovolené) nebo práci podle pracovní smlouvy (v případě návratu z rodičovské dovolené). Pokud by na to zaměstnanec nepřistoupil, jednalo by se o ostatní překážku v práci na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy. Jistým východiskem může být rovněž rozvázání pracovního poměru.

V současné době je napříč naším státem odlišná situace v přijímání dětí k předškolnímu vzdělání. Zatímco v mnoha regionech je nedostatek volných míst ve státních mateřských školách, jinde není problém, aby bylo dítě přijato. Systém předpokládá, že po skončení rodičovské dovolené rodič nastoupí zpět do svého zaměstnání a dítě umístí nejčastěji do mateřské školy. V případě, že se však dítě do zařízení státního předškolního vzdělání z kapacitních důvodů nedostane, je třeba uvažovat, zda rodič nemohl péči o dítě zajistit jinak. Legitimně nelze očekávat, že by rodič měl jinak zajistit péči prostřednictvím umístění v soukromém zařízení, chůvou nebo třeba prarodičem. Proto pokud po skončení rodičovské dovolené rodič nemůže nastoupit do práce z důvodu, že se mu s ohledem na kapacitu nepodařilo umístit dítě, s kterým byl na rodičovské dovolené, do zařízení v rámci systému státního předškolního vzdělání, nelze tuto skutečnost podřadit pod jinou důležitou osobní překážku v práci ve smyslu § 199 ZP. Bude se jednat o nezaviněné porušení pracovní kázně, které nemůže být důvodem ukončení pracovního poměru, avšak jehož negativní dopady se budou týkat především zaměstnavatele.<sup>121</sup>

Z judikatury zmiňujeme rozsudek Nejvyššího soudu ČR ohledně nenastoupení zaměstnankyně do práce po skončení rodičovské dovolené, který vyhodnotil následující: *„Nenastoupí-li zaměstnankyně po skončení další mateřské dovolené do práce jenom proto, že nemá možnost umístit dítě do předškolního zařízení (mateřské školy nebo speciální mateřské školy) a že nemůže zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, zejména prostřednictvím jiné osoby, a vyrozuměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele, je nepochybné, že nemohla nastoupit po skončení mateřské dovolené do práce z důležitých důvodů a že má proto nárok na poskytnutí pracovního volna. Její jednání proto nemůže být považováno za zaviněné porušení pracovních*

---

<sup>121</sup> Morávek, J.: K návratu z rodičovské dovolené, k předškolnímu vzdělávání a ke skončení pracovního poměru. In: Hrabcová, D.: Pracovní právo 2015. Sladění pracovního a rodinného života. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 83–85.

*povinností (porušení pracovní kázně) a nemůže být důvodem k rozvázání pracovního poměru.*“<sup>122</sup>

Autorka má za to, že pokud vrcholný soudní orgán státu vyslovuje názor, že zaměstnankyně, která se, z důvodu neumístění dítěte do mateřské školky či nemožnosti zajistit péči o něj jinak, nemůže po skončení rodičovské dovolené vrátit do svého zaměstnání, má nárok na další omluvenou absenci, a nejedná se přitom o zaviněné porušení pracovních povinností, mělo by být současně povinností tohoto státu, nabídnout takové zaměstnankyni nebo zaměstnanci řešení a zajistit dostatek míst v rámci systému předškolního vzdělání. Nabízí se také další otázky typu, komu přísluší posuzovat v konkrétním případě, zda a v jaké intenci zavinění došlo k porušení pracovních povinností, či nikoli a jakým způsobem a podle jakých měřítek by k posouzení mělo docházet. Nelze si dost dobře představit, že by zaměstnavatel měl zkoumat, zda má dítě, o jehož péči se jedná, prarodiče, který by jej mohl hlídat atd. Za legitimní považuje autorka požadavek, aby stát aktivně pomáhal zejména ženám k návratu na trh práce tím, že bude reflektovat odpovídajícím počtem míst v mateřských školách a jeslích.

V praxi se zaměstnanci vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené setkávají v některých případech s následným ukončením pracovního poměru pro nadbytečnost, resp. pro organizační změny. Není vyloučeno, že dokonce někteří zaměstnavatelé provádějí organizační změny či dokonce reorganizace společností právě za účelem zbavit se nepohodlných zaměstnanců. U zaměstnanců – rodičů – se dá totiž předpokládat, že i nadále budou čerpat ve větší míře pracovní volno v souvislosti s péčí o dítě, anebo tak činí zkrátka jen proto, že danou pracovní pozici mezitím obsadili jiným zaměstnancem a nemají vracejícího se zaměstnance jak využít. Důvody se různí, nicméně takto v praxi může k obcházení zákona docházet. Zaměstnavatelé tak nezřídka nemají respekt z možných postihů v souvislosti s obecným zákazem diskriminace.

Jak se mj. vyjádřil veřejný ochránce práv: „*V rámci propouštění z důvodu nadbytečnosti z návaznosti na organizační změny musí zaměstnavatel respektovat zákaz diskriminace. V případě, že zaměstnavatel zruší pracovní místo zaměstnankyně, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo se z mateřské či rodičovské dovolené vrací, budí tato skutečnost*

---

<sup>122</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007. In *ASPI* [právní informační systém]. Wolter Kluwer ČR [cit. 1. 12. 2017].

*podezření, že k organizační změně došlo pouze účelově.*<sup>123</sup> Ačkoli veřejný ochránce práv ze své funkce není oprávněn přijímat závazná rozhodnutí, obvykle se jeho doporučeními veřejné orgány řídí. Ani toto jeho stanovisko nelze tedy brát na lehkou váhu.

### ***Úprava pracovní doby***

Pracovním podmínkám zaměstnanců a zaměstnankyň pečujících o děti je věnována speciální úprava, která se týká mimo jiné i určitých nároků v souvislosti s návratem do práce po skončení mateřské či rodičovské dovolené. Rodič často stojí před nelehkým úkolem, jak najednou skloubit profesní život s péčí o děti a domácnost. Zaměstnancům pečujícím o dítě mladší 15 let je na základě jejich žádosti zaměstnavatel povinen vyjít vstříc ohledně požadavku kratší pracovní doby nebo jiné vhodné úpravy pracovní doby (např. tzv. job sharing). To vše za předpokladu, že mu v tom podle § 241 odst. 2 ZP nebrání vážné provozní důvody. V praxi bohužel kratší pracovní doba, eventuálně jiná modifikace v podobně například pouze ranních směn, po návratu z rodičovské nebo mateřské dovolené není v českém prostředí tak rozšířená<sup>124</sup>, jako je tomu ve většině ostatních států EU. Zaměstnanec o této možnosti mnohdy neví, nebo ji předem vzdá. Zaměstnavatelé často na takové požadavky reagují negativně, aniž by vlastně zjistili, jak efektivní tato spolupráce například může být. Ačkoli se na první pohled zdá, že se jedná o obecně výhodné a vhodné opatření, je potřeba si uvědomit, že je logicky spojeno také s poklesem příjmu. To se pak může dostávat do rozporu právě s nutností zabezpečit rodinnou domácnost s dětmi natolik, že je třeba velmi zvažovat, zda ho využít, či nikoli.

Otázku, co znamenají vážné provozní důvody, několikrát řešil Nejvyšší soud ČR. Ve svém rozhodnutí<sup>125</sup> z roku 2003 judikoval, že zásadní je zejména porovnání toho, co by pro provoz zaměstnavatele znamenala kratší pracovní doba nebo jiná její vhodná úprava požadovaná

---

<sup>123</sup> Rozhodnutí veřejného ochránce práv ze dne 25. 1. 2013, sp. zn.: 167/2012/DIS/JVK. In *ASPI* [právní informační systém]. Wolter Kluwer ČR [cit. 7. 12. 2017].

<sup>124</sup> Příkladem v tomto ohledu „dobrého“ zaměstnavatele je ŠKODA AUTO a.s., která zaměstnává na 25 000 lidí. Kromě několika dalších nástrojů, které ke sladování rodinného a pracovního života využívá, je nejzajímavějším zkrácená pracovní doba. Zájem o ni projevují zejména zaměstnankyně, matky velmi malých, ale i školou povinných dětí. Zpravidla je kratší pracovní doba sjednávána na rok s tím, že je zde možnost ji dále prodloužit. S ohledem na výše uvedené je potřeba vzít v úvahu, že výdělek ze zkráceného úvazku vrcholové manažerky společnosti bude samozřejmě zcela jinde než výdělek ze zkráceného úvazku řadové dělnice. *Informace čerpány z: Krejčí, Lukáš: Praktická opatření zaměstnavatele na podporu sladění pracovních a mimopracovních prvků v životě zaměstnance. In: Hrabcová, D.: Pracovní právo 2015. Sladování pracovního a rodinného života. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 56.*

<sup>125</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003. In *ASPI* [právní informační systém]. Wolter Kluwer ČR [cit. 11. 10. 2017].

zaměstnancem oproti stavu, kdy by zaměstnanec vykonával práci po stanovenou týdenní pracovní dobu. O vážné provozní důvody by se pak jednalo, pokud by bylo vyhodnoceno, že v důsledku úpravy pracovní doby by došlo k narušení, znemožnění nebo vážnému ohrožení řádného provozu zaměstnavatele. V dalším jeho rozhodnutí<sup>126</sup> z roku 2014 byl dovozen poměrně zásadní názor, a to že se o vážné provozní důvody nejedná v případě, že lze stav daný žádostí zaměstnance o úpravu pracovní doby řešit přijetím jiného zaměstnance (a v pracovní smlouvě sjednat zkrácený pracovní úvazek nebo spolupráci ztvdit dohodou o pracovní činnosti) na práci v rozsahu reagujícím právě na konkrétní požadavek zaměstnance pečujícího o dítě mladší 15 let. Nejvyšší soud zhodnotil v tomto rozhodnutí jako nepochybné že „zaměstnavatel může vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby tím snadněji, čím více má zaměstnanců, čím lépe se jeho zaměstnanci mohou vzájemně zastupovat a čím více má peněžních prostředků použitelných pro jejich odměňování, a že vážné provozní důvody nemohou nikdy bránit ve vyhovění žádosti podané zaměstnancem, jehož práci zaměstnavatel pro plnění svých úkolů nebo činnosti nepotřebuje vůbec.“

Zaměstnanec může požadovat kratší pracovní dobu, resp. práci na částečný úvazek, kdy rozsah týdenní pracovní doby bude činit méně než 40 hodin týdně. Dále je pak možné požadovat jinou vhodnou úpravu pracovní doby, kdy se přizpůsobuje například začátek a konec pracovní doby, nebo snížení počtu dnů, kdy zaměstnanec bude vykonávat práci v rámci pracovního týdne. V případě snížení počtu odpracovaných hodin se samozřejmě může adekvátně snížit mzda. K modifikaci pracovní doby může dojít na základě žádosti zaměstnance a úpravu pracovní doby je vhodné učinit formou, nejlépe písemné, dohody.

..

### **3.2.9. Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte**

Nejen biologickým rodičům dítěte přísluší právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Tyto instituty jsou založeny rovněž pro další osoby, zaměstnance a zaměstnankyně, kteří pečují o dítě v důsledku úmrtí jeho matky nebo na základě rozhodnutí příslušného orgánu o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů.<sup>127</sup> Tímto rozhodnutím se pro účely ZStatSocPod rozumí

---

<sup>126</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013. In *ASPI* [právní informační systém]. Wolter Kluwer ČR [cit. 11. 10. 2017].

<sup>127</sup> § 197 odst. 1 ZP. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolter Kluwer ČR [cit. 12. 10. 2017]

rozhodnutí soudu například o osvojení (včetně péče před osvojením), svěřeni do péče jiné osoby nebo pěstounské, resp. předpěstounské péče.

Maximální délka mateřské dovolené je limitována 22, resp. 31 týdny (pro případ převzetí více než jednoho dítěte). Vyplývá to z logiky věci, kdy není poskytována mateřská dovolená v souvislosti s pokročilým těhotenstvím a porodem.

Rodičovská dovolená může být nárokována i v případě převzetí dítěte do péče do 3 let jeho věku. Pokud v souvislosti s tímto převzetím do péče napřed zaměstnankyně byla na mateřské dovolené, rodičovskou dovolenou nastupuje až po ní.

Jelikož se jedná o náročné období z hlediska adaptace do nové rodiny, i u dětí starších je těmto situacím věnována zvýšená míra ochrany v tom smyslu, že pokud o to zaměstnanec nebo zaměstnankyně požádají, je jim poskytnuta rodičovská dovolená v rozsahu 22 týdnů. To vše platí pro děti od 3 do 7 let věku.

### ***Finanční zabezpečení při převzetí dítěte***

PPM se posuzuje shodně dle § 32 ZNemPoj jako u zaměstnankyně – biologické matky dítěte. Navíc na ni má nárok rovněž muž. PPM je poskytována zaměstnanci, který převzal dítě do péče, které nahrazuje péči rodičů z rozhodnutí příslušného orgánu, zaměstnanec, který převzal do péče dítě po zemřelé matce, nebo zaměstnanec, který pečuje o dítě a je buď jeho otcem, nebo manželem ženy, která dítě porodila, a s matkou se na péči písemně dohodl. Účinnost dohody nesmí nastat dříve nežli počátkem sedmého týdne po narození dítěte. PPM je vyplácena v délce 22, resp. 31 týdnů (u dvou a více převzatých dětí).<sup>128</sup>

I zaměstnanci, resp. zaměstnankyně, kteří převzali dítě do péče, mohou žádat o RP v systému státní sociální podpory. Podmínky již byly zmíněny v kapitole věnované právě problematice RP.

---

<sup>128</sup> Bělina In: Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 270.

Pro úplnost je nutno na závěr zmínit, že v souvislosti s převzetím dítěte do péče mají zaměstnanci nárok ještě na jinou formu hmotného zajištění oproti porodu dítěte. Jedná se o dávky pěstounské péče, jako jsou dávky na úhradu nákladů svěřených dětí, nebo odměna pěstouna.

### **3.2.10. Přerušeni mateřské a rodičovské dovolené<sup>129</sup>**

V § 198 ZP jsou vyjmenovány zákonné důvody přerušeni mateřské nebo rodičovské dovolené. V případě, že je dítě ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo léčebného ústavu a zaměstnanec se vrací do práce, dochází ze zákona k přerušeni mateřské, resp. rodičovské dovolené. Nemusí však v tomto případě přijít o nevyčerpanou mateřskou či rodičovskou dovolenou. Ty mu přísluší dočerpát ode dne opětovného převzetí do péče, opět zde platí limitace tříletou hranicí věku dítěte.

V případě, že se však jedná o přerušeni mateřské, resp. rodičovské dovolené v důsledku zanedbání této péče, pokud se zaměstnanec nebo zaměstnankyně o dítě přestanou starat a toto musí být přesunuto do rodinné či ústavní péče nahrazující rodičovskou péčí, anebo v případě, že je dítě v důsledku jiných než zdravotních důvodů umístěno do kojeneckého či obdobného ústavu, mateřská dovolená, resp. rodičovská dovolená za toto období propadá a nelze ji už ani dodatečně dočerpát.

### **3.2.11. Otcovská**

Novinkou v českém legislativním prostředí je zavedení nové dávky otcovské poporodní péče, tzv. otcovské. Ačkoli ve většině států Evropské unie se podpora otců v péči o dítě v prvních týdnech po jeho narození ujala už mnohem dříve, v České republice se tak stalo zákonem č. 148/2017 Sb., kterým se mění ZNemPoj, k jehož vyhlášení ve Sbírce zákonů došlo 22. 5. 2017. Novela zákona nabyla účinnosti 1. 2. 2018. V návaznosti na přechodná ustanovení ZNemPoj se však dávka otcovské týká i dětí narozených od 21. 12. 2017 včetně.<sup>130</sup>

---

<sup>129</sup> Schmied In: Eliáš, Karel; Bezouška, Petr a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: Anag, 2014. s. 476–477.

<sup>130</sup> Cimmlerová, Květoslava; Chotěborská Šárka.: Nová dávka nemocenského pojištění pro tatínky bude platit od 1. února 2018. Personální a sociálně právní kartotéka, 2017, č. 7–8, s. 31–35.

V rámci zákoníku práce na dávku nereaguje žádná speciální úprava. Bude ji možné čerpat na rodičovské dovolené, která už pro muže takto funguje. Zaměstnanec je oprávněn ji podle §196 ZP čerpat od narození dítěte. V souvislosti s touto dávkou tedy nevzniká nová kategorie překážky v práci, nýbrž se zavádí nová dávka ze systému nemocenského pojištění, kterou může čerpat otec dítěte (v zásadě) nezávisle na tom, zda už obdobnou dávku v souvislosti se stejným dítětem čerpá matka dítěte.<sup>131</sup>

Nárok na tuto dávku je mj. podmíněn péčí o dítě, jehož je zaměstnanec otcem. Nárokovat ji může otec dítěte<sup>132</sup>, resp. pojištěnec (podle ZNemPoj), který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů, a to za podmínky, že dítě ke dni převzetí nedosáhlo věku 7 let. Žádná jiná osoba (s výjimkou převzetí dítěte do péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu) na otcovskou nárok nemá ani v případě, že je otec neznámý nebo zesnul. Posláním této dávky je totiž finančně podpořit biologického otce, který bude chtít utužovat vzájemné vztahy mezi ním a jeho dítětem.<sup>133</sup>

Počátek otcovské se stanoví ke dni, který si zaměstnanec (s ohledem na zaměření této práce) zvolí. Nesmí však nastat déle než 6 týdnů ode dne narození dítěte, resp. ode dne převzetí dítěte do péče. Otcovskou lze nárokovat po dobu 7 kalendářních dnů, a to i v případě mnohačetného porodu. Je možné ji čerpat i v případě, že je dítě, resp. matka s dítětem, přijato k lůžkové péči zdravotnického zařízení, tedy i pokud jsou v porodnici nebo například na neonatologickém oddělení.<sup>134</sup>

Podpůrčí doba bude běžet, i pokud zaměstnanec, který o otcovskou požádal, resp. ji začal čerpat, nějaký den jejího běhu vykonával výdělečnou činnost. O tento den se mu podpůrčí doba neprodlouží a dávka otcovské mu za tento den nebude náležet.

Ochranná lhůta se u této dávky neuplatní, tedy nebude ji možno nárokovat, pokud by k nástupu na otcovskou došlo až po zániku nemocenského pojištění.

---

<sup>131</sup> Cimlerová, Květoslava; Chotěborská Šárka.: Nová dávka nemocenského pojištění pro tatínky bude platit od 1. února 2018. Personální a sociálně právní kartotéka, 2017, č. 7–8, s. 31–35.

<sup>132</sup> Otec dítěte zapsaný v knize narození vedené příslušným matričním úřadem.

<sup>133</sup> Cimlerová, Květoslava; Chotěborská Šárka.: Nová dávka nemocenského pojištění pro tatínky bude platit od 1. února 2018. Personální a sociálně právní kartotéka, 2017, č. 7–8, s. 31–35.

<sup>134</sup> Tamtéž.

Výše dávky činí 70 % denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Výpočet otcovské se shoduje s výpočtem PPM.

V případě, že by mělo dojít k souběhu několika druhů dávek v rámci nemocenského pojištění, není ji možné realizovat. Obecně se upřednostňuje dávka vyšší. Nárok na výplatu otcovské bude mít přednost před nárokem na výplatu nemocenského a ošetřovného. Pokud by téže osobě vznikl nárok na otcovskou u několika dětí v rámci různých porodů nebo převzetí do péče, realizuje se výplata té otcovské, na níž vznikl nárok dříve.<sup>135</sup>

Daná úprava se jeví poněkud neúplně za stavu, kdy sice otci dítěte náleží otcovský příspěvek v souvislosti s narozením dítěte, nicméně neodpovídá mu nárok na specificky upravené pracovní volno. Ačkoli má daná novinka mnoho kritiků v souvislosti s omezenou délkou poskytovaného finančního zabezpečení, je třeba ji vnímat v širších souvislostech obecného povědomí a podpory aktivního otcovství. Samozřejmě nelze paušálně spojovat týden trávající pobyt otce doma s rodinou a novorozencem s vytvořením hlubokých citových vazeb, nicméně je to další krok (spolu /a například i v kombinaci/ s možností čerpání mateřské a rodičovské dovolené otcem dítěte) směřující k eliminaci diskriminace žen v důsledku zažitých stereotypů týkajících se péče o dítě ze strany výhradně žen a podpoře žen v jejich opětovném zapojení do pracovního procesu a uplatnění na trhu práce. Nadále tedy budou zaměstnanci – otcové – využívat k péči o novorozené dítě neplaceného volna nebo dovolené, eventuálně rodičovské dovolené, nicméně budou k tomu motivováni prostřednictvím nové dávky ze systému nemocenského pojištění.

### **3.3. Ošetřování dítěte nebo člena domácnosti, péče o dítě**

V těchto případech ošetřování dítěte mladšího 10 let či jiného člena domácnosti v případech podle § 39 ZNP a po dobu péče o dítě mladší 10 let v případech podle § 39 ZNP nebo v případě, že se osoba, která jinak o toto dítě pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele

---

<sup>135</sup> Cimlerová, Květoslava; Chotěborská Šárka.: Nová dávka nemocenského pojištění pro tatínky bude platit od 1. února 2018. Personální a sociálně právní kartotéka, 2017, č. 7–8, s. 31–35.



zdravotních služeb, které nebylo možné zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat, se jedná o soubor překážek v práci kategorizovaných do důležitých osobních překážek v práci v § 191 ZP, u kterých je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci, a to i přesto, že nežádal o poskytnutí pracovního volna předem. Povinností zaměstnance je však v těchto případech existenci překážky v práci zaměstnavateli (i dodatečně) prokázat.

Tyto překážky v práci jsou vázány na podmínky, které jsou stanoveny pro vznik nároku na ošetrovné podle právních předpisů o nemocenském pojištění. Existence zmíněných překážek v práci však není podmíněna současným vznikem nároku na ošetrovné a ani délka jejich trvání se nemusí shodovat s podpůrní dobou ošetrovného.<sup>136</sup> ZNemPoj, resp. jeho § 39, jsou rozhodující pro určení osob, na které se tato překážka v práci vztahuje, a pro stanovení důvodu její existence.

Důvody, pro které dochází k suspenzi pracovního závazku ze strany zaměstnance, u ošetrování dítěte mladšího 10 let, jsou jeho nemoc či úraz. Toto dítě ošetruje rodič a není stěžejní, zda s ním sdílí společnou domácnost, či nikoli. To samé platí o péči o dítě mladší 10 let.

Jak by tomu bylo v případě, že o dítě pečuje matka na rodičovské dovolené? Mohl by její manžel a otec dítěte nárokovat omluvené pracovní volno v souvislosti s ošetrováním dítěte? Odpověď v ustálené judikatuře<sup>137</sup> nalezneme kladnou. Zaměstnanec, otec dítěte, musí být omluven v práci v důsledku ošetrování dítěte mladšího 10 let v důsledku onemocnění osoby, která se jinak o dítě stará, v tomto případě matky dítěte na rodičovské dovolené, aniž by tato osoba musela být práceneschopná.

Překážkou v práci je s odkazem na § 39 ZNemPoj také ošetrování jiného člena domácnosti, jehož zdravotní stav to nezbytně vyžaduje (v důsledku úrazu nebo nemoci), nebo ošetrování členky domácnosti bezprostředně po porodu v případě, že to její stav vyžaduje. ZP vysvětluje pojem domácnost, který je stěžejní (na rozdíl od ošetrování dítěte mladšího 10 let) pro vznik

---

<sup>136</sup> Schmied, Z. In: Andraščíková, Mária; Hloušková, Pavla a kol.: Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016, s. 320.

<sup>137</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 17. 11. 1976, sp. zn. 3 Cz 42/1976. In *ASPI* [právní informační systém]. Wolter Kluwer ČR [cit. 9. 10. 2017].

překážky v práci v souvislosti s ošetřováním jiné osoby, která je jejím členem, a nelze ji zařadit do kategorie dítěte mladšího 10 let. Domácností<sup>138</sup> je „společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby“. Není nutné, aby ošetřovaná osoba měla v místě, kde se společná domácnost nachází, trvalé bydliště. Je však třeba, aby uvedené podmínky trvalého spolužití a společného uhrazování nákladů byly splněny současně, nepostačí tedy jen jedna z nich. Je potřeba, jako u jiných překážek v práci, aby žití ve společné domácnosti prokázala, a to například čestným prohlášením. V případě rozvedených rodičů a dítěte svěřeného do společné nebo střídavé péče, se domácností myslí domácnost jednoho i druhého rodiče.

Vedle ošetřování zákon pracuje s pojmem péče. Znění § 39 ZNemPoj váže nárok na ošetřovné, potažmo tedy existenci překážky v práci, na péči o dítě mladší 10 let z těchto důvodů<sup>139</sup>:

- uzavření školy, školského nebo zvláštního dětského zařízení, eventuálně jiného obdobného zařízení pro děti, kde je dítě v denní či týdenní péči, a to z nařízení příslušného orgánu při havárii, epidemii, mimořádném opatření nebo jiné nepředvídané události,
- karanténa, z důvodu které nemůže dítě být ve škole, ve školském nebo zvláštním dětském zařízení, případně jiném obdobném zařízení, v kterém jinak je v denní či týdenní péči,
- onemocnění nebo úraz osoby, porod, jí nařízená karanténa, přijetí k lůžkové nebo lázeňské péči, eventuálně její ustanovení jako doprovod nezletilého přijatého k lůžkové péči, která jinak o dítě pečuje.

S ohledem na výše uvedené se lze domnívat, že bude moci zaměstnanec nárokovat omluvení své absence i například z důvodu uzavření družiny.

V případě ošetřování se tedy bude jednat vždy o, nějakým způsobem, zdravotně indisponovaného jedince, ať už dítě mladší 10 let, nebo člena domácnosti. U péče z důvodů uvedených v předchozím odstavci bude, resp. může být, primárně zdravé dítě mladší 10 let.

---

<sup>138</sup> § 347 odst. 5 ZP. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolter Kluwer ČR [cit. 19. 10. 2017].

<sup>139</sup> § 39 ZNemPoj. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolter Kluwer ČR [cit. 19. 10. 2017].

Může nastat situace nutnosti ošetřovat jinou osobu, než je dítě mladší 10 let (například dítě starší) nebo člena domácnosti. V takovém případě však už nejsou naplněny znaky důležité osobní překážky v práci podle § 191 ZP<sup>140</sup>. Přesto je však možné, aby zaměstnavatel zaměstnancově žádosti o poskytnutí pracovního volna z takového důvodu vyhověl a omluvil jeho dočasnou nepřítomnost v práci z důvodu jiné osobní překážky ve smyslu § 199 ZP. Nic nebrání domluvě, aby si zaměstnanec dobu své absence tzv. napracoval.

S účinností k 1. 6. 2018 je nově explicitně mj. pro případy návratu do práce po skončení ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo po skončení péče o něj zaměstnanec chráněn obdobně jako např. po návratu z mateřské dovolené a zaměstnavatel je povinen zařadit jej na jeho původní práci a pracoviště.<sup>141</sup>

### **3.3.1. Finanční zabezpečení při ošetřování nebo péči o dítě mladší 10 let či ošetřování jiného člena domácnosti**

Zaměstnanec, který z důvodů ošetřování nebo péče o jinou osobu, tak jak jsou specifikovány výše, pobírá tzv. ošetřovné, jednu z dávek ze systému nemocenského pojištění. Nenáleží mu tedy u tohoto typu překážky v práci náhrada mzdy.

Ošetřovné může nárokovat zaměstnanec, který jako rodič ošetřuje nebo pečuje o dítě mladší 10 let, a dále zaměstnanec, který ošetřuje osobu, která s ním sdílí domácnost. Pro účely ošetřování fyzické osoby se za domácnost považuje společenství osob, které spolu trvale žijí a hradí společně náklady na své potřeby.

Nárok na tuto dávku nemá zaměstnanec, pokud by se jednalo o ošetřování či péči o dítě, v souvislosti s kterým pobírá jiná fyzická osoba (druhý rodič) PPM nebo RD. Pouze pokud by tato osoba nemohla ze zdravotních důvodů o toto dítě pečovat nebo by byla jako doprovod jiného svého dítěte přijata do nemocnice, náleželo by ošetřovné druhému rodiči nebo jiné osobě sdílející s dítětem domácnost.<sup>142</sup>

---

<sup>140</sup> Širší okruh ošetřovaných osob je nově stanoven ještě v případě dlouhodobého ošetřování – viz kapitola 3.4. této práce.

<sup>141</sup> Viz novelizovaný § 47 odst. 2 ZP s účinností k 1. 6. 2018.

<sup>142</sup> Cimlerová, Květoslava; Chotěborská, Šárka: Ošetřovné. Personální a sociálně právní kartotéka, 2017, č. 3, s. 7.

V jednom konkrétním případě ošetřování nebo péče náleží dávka nemocenského pojištění pouze jedné osobě a jen jednou, eventuálně je možné, aby se oprávněné osoby maximálně jednou vystřídalaly.

Ošetřovné není možné nárokovat z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a u tzv. zaměstnání malého rozsahu.

Podpůrčí doba ošetřovného je stanovena § 40 ZNemPoj a činí v zásadě 9 kalendářních dnů. 16 kalendářních dnů trvající podpůrčí doba se vztahuje k osamělému zaměstnanci, který trvale pečuje minimálně o jedno dítě mladší 16 let, které nemá ukončenou povinnou školní docházku. K stavení podpůrčí doby dochází po dobu poskytování zdravotních služeb lůžkové péče ošetřované osobě.

Je možné, aby se ošetřující nebo pečující osoba vystřídalala s jinou, avšak maximálně jednou v rámci běhu podpůrčí doby. Je však třeba upozornit, že maximální doba poskytování ošetřovného se tím neprodlouží.

Výše ošetřovného je stanovena denně jako 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu (redukční hranice i výpočet se shoduje s postupem u výpočtu nemocenského).

Ochranná lhůta pro nárok na ošetřovné není stanovena. Na ošetřovné nemají nárok zaměstnanci vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Samozřejmě nic nebrání tomu, aby se zaměstnanec, s cílem nepřijít o rozdíl mezi výší mzdy a ošetřovným, pokusil domluvit se zaměstnavatelem na napracování své absence nebo aby požádal o čerpání dovolené. Rovněž není vyloučeno, aby zaměstnanec pobíral ošetřovné opakovaně i po uplynutí podpůrčí doby. Znamená to, že se buďto na jeden den vrátí do práce, nebo vyčerpá dovolenou a o dávku požádá znovu a opět mu bude běžet zákonná podpůrčí doba.

### 3.4. Poskytování dlouhodobé péče

V srpnu 2017 byla schválena novela ZNemPoj, která zavádí novou dávku v rámci systému nemocenského pojištění v souvislosti s dlouhodobým ošetřováním příbuzného nebo jiného člena domácnosti. Současně je zaměstnavatel povinen omluvit absenci zaměstnance (příčemž není povinen k náhradě mzdy) a po návratu z dlouhodobého ošetřování ho zařadit zpět na jeho práci a pracoviště<sup>143</sup>. ZP operuje s pojmem poskytování dlouhodobé péče, ale lze se také setkat s termíny jako „ošetřovatelské volno“ nebo „dlouhodobé ošetřování“. Poskytování dlouhodobé péče však jako nová kategorie důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance v příslušné části ZP výslovně etablována není. Výslovně na ni reflektuje však nově vzniklý<sup>144</sup> § 191a ZP, který určuje případy, kdy zaměstnavatel není povinen s nepřítomností zaměstnance v souvislosti s dlouhodobým ošetřováním udělit písemný souhlas<sup>145</sup>.

Okruh oprávněných osob je stanoven poměrně široce, když kromě příbuzných v přímé linii a manžela nebo druha mohou ošetřovat také registrovaný partner, zeť nebo tchán.

Účelem této novinky, která vstoupí v platnost 1. června 2018, je podpora a pomoc příbuzným a blízkým osobám ve vážném zdravotním stavu (např. po operacích srdce, mozkových příhodách, postižených rakovinou nebo po transplantaci).

Podmínkou je, aby nemocná osoba strávila minimálně 7 kalendářních dní v nemocnici, a také se dá předpokládat, že v důsledku svého zdravotního stavu po ukončení hospitalizace bude potřebovat dlouhodobé ošetřování nejméně 30 kalendářních dnů. Dalším předpokladem je dání souhlasu ošetřovanou osobou<sup>146</sup>. V této souvislosti se nabízí otázka, zda by nebylo vhodné, aby předepsaný tiskopis, na kterém se souhlas projevuje, neměl být opatřen doložkou úředního ověření pravosti podpisu osoby udělující souhlas. Lze mít za to, že by to vhodné bylo a zabránilo by to případným podvodným jednáním osob usilujících o ošetřování. Ani úřední osoba však nemůže hodnotit otázku faktické svéprávnosti osoby (náležitosti subjektu) udělující souhlas nebo okolnost, zda byly splněny náležitosti vůle a jejího projevu. Zřejmě zde vznikne

---

<sup>143</sup> Novela § 47 odst. 2 ZP účinná k 1. 6. 2018. Jedná se o garanci zařazení zaměstnance na původní práci a pracoviště, pokud poskytoval dlouhodobou péči podle ZNemPoj se souhlasem zaměstnavatele podle §191a ZP.

<sup>144</sup> S účinností k 1. 6. 2018.

<sup>145</sup> Zaměstnavatel je ve své vůli neudělit písemný souhlas s uvolněním zaměstnance z důvodu dlouhodobého ošetřování limitován vážnými provozními důvody. Toto téma několikrát řešil Nejvyšší soud ČR a důvody byly zmíněny již v kapitole 3.2.8. této práce.

<sup>146</sup> Výjimkou jsou osoby nezletilé.

prostor pro další specifikaci právní úpravy, eventuálně na judikaturu, v souvislosti s uvedením této novinky do praxe.

Podpůrčí doba pro poskytnutí ošetřovného je limitována horní hranicí 90 dní, přičemž bude možné, aby se ošetřující osoby vystřídaly. Řádné čerpání dovolené tuto podpůrčí dobu přerušuje a ošetřování se kvalifikuje jako odpracovaná doba. Rozsahem podpůrčí doby se dlouhodobá péče liší právě od té krátkodobé, která je podporována 9, resp. 16 dní.

Výše ošetřovného je 60 % denního vyměřovacího základu.

Ministerstvo práce a sociálních věcí čerpalo ze zahraničních zkušeností, kde již tento institut úspěšně funguje. Akcentuje především potřebnost finančního zabezpečení ve formě ošetřovného pro ošetřující osobu, které je pro takto postiženou rodinu nebo domácnost stěžejní. Pokud není benefitem uzdravení dané osoby, alespoň by měla rodina mít čas na to navyknout nové situaci a případně připravit jinou alternativu péče o osobu, která ji potřebuje, nebo zažádat o příspěvek na péči.<sup>147</sup>

Ačkoli si vláda od novely slibuje především zvýšení zájmu o umístění rodinného příslušníka nebo člena domácnosti do domácího prostředí, znatelná je zde opět zátěž pro zaměstnavatele. Je důvodné se domnívat, že v souvislosti se vznikem nové kategorie překážek v práci přibude zaměstnanců, kteří ji využijí. Zejména za stavu, kdy se ošetřování může chopit v podstatě „kdokoli“. Na zaměstnavateli bude pak organizačně zabezpečit plnění pracovních úkolů jinou osobou, což může být nepřiměřenou zátěží zejména pro podnikatelské subjekty s menším počtem zaměstnanců. Zaměstnavatelova nejistota ohledně plánování práce opět narůstá.

### **3.5. Jiné důležité osobní překážky v práci**

Díl 1 v rámci právní úpravy překážek v práci na straně zaměstnance ZP věnovaný důležitým osobním překážkám je zakončen § 199. Ten se zaměřuje na důležité osobní překážky v práci mimo těch, které upravuje § 191 ZP. Hovoříme zde o situacích, kdy dochází k suspenzi

---

<sup>147</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí: Pečujeme o své blízké – dlouhodobé ošetřovné [cit. 11. 12. 2017]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/28608>.

pracovněprávního vztahu, protože zaměstnanec nemůže pracovat z dalších důležitých důvodů vázaných na jeho osobu. Tyto překážky typově vyjmenovává ve své příloze Nař 590/2006, na které odkazuje zmocňujícím ustanovením § 199 odst. 2 ZP. Zaměstnavateli je v jednotlivých případech uloženo omluvit zaměstnancovu absenci v práci, případně mu poskytnout náhradu mzdy či platu. Příloha k tomu speciálnímu nařízení obsahuje okruh a rozsah těchto jiných důležitých osobních překážek. Jelikož jsou tyto překážky nezřídkačiny předmětem nepochopení mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, je potřeba stanovit podmínky, za kterých je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno, případně i náhradu mzdy. Minimální zákonné předpoklady jsou zakotveny právě v tomto nařízení. Nic nebrání zaměstnavateli, aby při zachování tohoto minimálního standardu poskytl zaměstnanci i širší rozsah volna v jednotlivých nařízením předpokládaných případech, náhrady mzdy i tam, kde mu to není zákonem uloženo, nebo aby si se zaměstnancem sjednal podmínky omluvené absence i v jiných případech, i za cenu tzv. napracování si práce jindy. Výhodnější podmínky pro zaměstnance je možné zakotvit také vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou.

Tyto jiné důležité osobní překážky v práci v praxi také způsobují nejvíce problémů, kdy zaměstnavatel často neví, jak překážku klasifikovat, jaká jsou jeho práva a povinnosti, jaká práva a povinnosti má z druhé strany zaměstnanec a jaké možnosti jsou skývány zaměstnavateli. Autorka se v řadě níže vyjmenovaných překážek v práci (speciálně například u svatby či úmrtí) domnívá, že je v rámci stávající právní úpravy ještě poměrně zásadní prostor pro úpravu a reflexi na současný stav společnosti, kdy tradiční rodinné vazby vznikající v souvislosti s příbuzenstvím často ustupují různým druhům soužití a vztahů, které nemají svůj základ v tradičním pojetí rodiny, manželství atd., přesto však nějakým způsobem fungují. Ačkoli jsou v některých případech v okruhu osob oprávněných k čerpání konkrétní překážky v práci zahrnutí druh či družka, nelze toto pojetí už ani tak považovat za dostatečné. Nabízí se mezi takové osoby včlenit kategorii osoby blízké podle § 22 odst. 1 OZ a dále s ní pracovat. Usnadnilo by to pojetí registrovaného partnera v tomto úseku pracovního práva a rovněž by ustoupilo předjímání intenzity citových vazeb mezi jednotlivými osobami v závislosti na stupni příbuzenství, od kterého se pak odvíjí rozsah poskytnutého pracovního volna (například právě u úmrtí a pohřbu).

Ustanovení § 199 odst. 3 ZP přímo také stanoví podmínky omluvené absence zaměstnance v případě jeho vyslání jako mezinárodního experta do některé z institucí Evropské unie,

mezinárodní vládní organizace a do mírové či záchranné operace. Není to zaměstnavatelovou povinností, avšak pokud se rozhodne za tímto účelem zaměstnance uvolnit, může tak učinit maximálně na 4 roky a je povinen mu nahradit mzdu ve výši průměrného výdělku.

Jak již bylo uvedeno dříve<sup>148</sup>, § 77 odst. 2 písm. e) výslovně vylučuje použití institutu překážek v práci na straně zaměstnance u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V odst. 3 však na druhé straně umožňuje, aby jiné důležité osobní překážky v práci byly sjednány buďto v dohodě samotné, anebo byly součástí kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu.

V souvislosti s chystanou novelou ZP, která ovšem nebyla schválena, byli již na jiném místě této práce zmíněni vrcholoví řídicí zaměstnanci jakožto zvláštní kategorie zaměstnanců, pro které má mj. platit, že jim v případě překážek v práci podle Nař 590/2006 nebude náležet náhrada mzdy, pouze pracovní volno.<sup>149</sup> Zda tato kategorie bude v budoucnu pojata do znění ZP, není v tuto chvíli jasné.

Ustanovení § 199 ZP zaručuje zaměstnanci určitou minimální úroveň jistoty, co se týče možnosti omluvené absence v zaměstnání a souvisejícího sladování osobního života s životem profesním. Nic samozřejmě nebrání tomu, aby se zaměstnanec domluvil se zaměstnavatelem odchylně, vždy se však musí jednat o modifikaci ve prospěch zaměstnance. Pakliže uvažujeme o situacích obdobných těm, které jsou jako překážky v práci specifikovány v Nař 590/2006, můžeme zmínit potřeby krátkodobějšího či nárazového charakteru, kdy zaměstnanec žádá o poskytnutí pracovního volna k vyřízení neodkladných osobních věcí. Vyhovět zaměstnancově požadavku zaměstnavatel sice v těchto případech povinen není, ale často se také se zaměstnancem dohodne například na napracování zmeškané směny. Kromě individuální dohody mohou být tyto fakultativní případy suspenze pracovního závazku upraveny také vnitřním předpisem zaměstnavatele, eventuálně kolektivní smlouvou v případě působení odborové organizace.

---

<sup>148</sup> V kapitole 1.1. této práce.

<sup>149</sup> Janšová, Marie: Novela zákoníku práce 2017 – co vše se změní v personální praxi? bulletin-advokacie.cz [online]. Bulletin-advokacie.cz, publikováno 7. 8. 2017 [cit. 19. 12. 2017]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/novela-zakoniku-prace-2017-co-vse-se-zmeni-v-personalni-praxi?browser=mobi>.



### 3.5.1. Vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení

Jako překážku v práci jej lze klasifikovat v případě, že trvalo dobu „nezbytně nutnou“ a ošetřit či vyšetřit zaměstnance nebylo (například z provozních důvodů daného zařízení) možno před počátkem nebo po skončení jeho pracovní doby. Nezbytně nutná doba se posuzuje se zřetelem ke konkrétním okolnostem.

Jedná-li se o zařízení, se kterým má zdravotní pojišťovna, jejímž je zaměstnanec klientem, smlouvu, nejbližší bydlišti či pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči zajistit, je zapotřebí absenci zaměstnance jako překážku v práci omluvit a náhradu mzdy mu poskytnout. Pokud se bude jednat o návštěvu jiného než nejbližšího zdravotnického zařízení, pak se bez dalšího poskytne na nezbytně nutnou dobu pracovní volno, avšak výši náhrady mzdy má zaměstnavatel právo limitovat nejvýše dobou, která by byla nutná k vyšetření či ošetření v nejbližším zdravotnickém zařízení.

I v tomto případě platí, že je zaměstnavatel povinen existenci překážky v práci zaměstnavateli prokázat, a pokud není možné, aby ho o ní informoval předem, musí tak učinit bez zbytečných průtahů. Ustanovení § 206 odst. 2 ZP ukládá právnickým a fyzickým osobám, aby k prokázání těchto skutečností poskytli zaměstnanci potřebnou součinnost.

V případě, že zaměstnanec, který má pružnou pracovní dobu, doloží zaměstnavateli, že se nechal vyšetřit / ošetřit v konkrétním časovém rozsahu, který například přesahuje základní pracovní dobu, pak by konec této základní pracovní doby měl být maximem uznané překážky. Překážka v práci je tedy uznána maximálně do doby, kdy podle rozvrhu končí zaměstnanci základní pracovní doba. Podle většinového názoru odborné veřejnosti se v případě, že do doby tohoto ošetření / vyšetření spadá podle vnitřního předpisu zaměstnavatele i přestávka na jídlo a oddech, nebude tato doba kategorizovat jako překážka v práci. Jako výkon práce by nebyla posuzována ostatně ani v jiných případech.<sup>150</sup>

---

<sup>150</sup> Chládková, Alena.: Překážky v práci. Práce a mzda, 2017, č. 4, s. 17.

### **3.5.2. Pracovní lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce**

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno na dobu nezbytně nutnou v souvislosti s pracovní lékařskou prohlídkou, vyšetřením nebo očkováním, pokud souvisejí s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo z rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví. Zvláštními právními předpisy jsou zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách a dále vyhláška č. 79/2013 Sb.

Nejčastěji se v praxi jedná o tzv. periodické, preventivní, prohlídky, kde se zkoumá zdravotní stav zaměstnance v souvislosti s jím vykonávanou prací. Povinností zaměstnance je se těmito prohlídkám podrobit. Mělo by tak být činěno v pracovní době, a pokud to není možné, řešením by podle některých personalistů<sup>151</sup> měla být změna harmonogramu směn tak, aby prohlídka proběhla během pracovní směny. Pokud ne, měla by být doba, kterou zaměstnanec stráví v souvislosti s touto prohlídkou, brána jako práce přesčas a v rámci té poskytnuta náhrada mzdy. Ta se přisuzuje v souvislosti s touto překážkou v práci ostatně vždy, a to ve výši průměrného výdělku.

### **3.5.3. Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků**

Pokud jsou naplněny podmínky této překážky v práci, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno, tentokrát však bez náhrady mzdy. Není však vyloučeno, aby náhradu mzdy zaměstnavatel poskytl nad rámec svých zákonných povinností.

Jelikož se zohledňuje poměrně časté dopravování se zaměstnanců do práce svým vlastním dopravním prostředkem, nejčastěji automobilem, spadají pod tuto kategorii i případy, kdy dojde k nepředvídatelnému zpoždění v důsledku dopravní nehody nebo kolony.<sup>152</sup>

---

<sup>151</sup> Viz Klímová, Růžena: Periodické prohlídky po pracovní době. Personální a sociálně právní kartotéka. 2017, č. 3, s. 32.

<sup>152</sup> Andraščíková, Mária a kol.: Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016, s. 555.

### **3.5.4. Znemožnění cesty do zaměstnání**

V případě této překážky v práci je okruh oprávněných osob omezen na těžce zdravotně postiženého zaměstnance, který se do zaměstnání dopravuje dopravním prostředkem, který nemá charakter hromadné dopravy. Nemožnost dopravit se musí být dána povětrnostními vlivy a absenci lze omluvit v nezbytně nutném rozsahu, maximálně však jeden den. Náhrada mzdy přitom zaměstnanci nenáleží.

Jaký by byl postup v případě těžce postiženého zaměstnance, který se, byť svým, nikoli hromadným dopravním prostředkem nemohl dostavit do práce z důvodu dopravní nehody, v důsledku které byla neprůjezdná silnice? Jelikož nebyla naplněna obligatorní podmínka povětrnostních důvodů, jednalo by se vždy o překážku v práci z důvodu přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků.

### **3.5.5. Svatba**

V tomto případě se zjevně jedná, stejně jako v následujících dvou případech překážek v práci vztahujících se k narození dítěte a úmrtí, o možnost suspenze pracovního vztahu v případě důležité životní situace, kdy se tradičně schází rodina pohromadě.

V případě svatby se poskytne pracovní volno i náhrada mzdy. Pokud se jedná o svatbu vlastní, náleží zaměstnanci dva dny volna, z toho jeden den náleží na svatební obřad. Samozřejmě, pokud se bude jednat o svatební obřad o víkend, na který nemá zaměstnanec dle rozvrhu týdenní pracovní doby naplánovanou směnu, náleží mu omluvené pracovní volno pouze na jeden další den. Náhradu mzdy může zaměstnanec každopádně nárokovat pouze za jeden z těchto dnů. Problémy by teoreticky mohla způsobit skutečnost, že předmětné nařízení neřeší, ke kterému z těchto dvou dnů se náhrada mzdy vztahuje. Každopádně je důvodné se domnívat, že i v případě, že svatební obřad nastane v den nepřetržitého pracovního volna, je na zaměstnanci, aby si druhý den omluvené absence vybral a za něj mu byla poskytnuta náhrada mzdy. Další otázka, která se v dnešní době rozmanitých způsobů svateb a obřadů, nabízí, je, co se vlastně dá za tento okamžik vzniku manželství považovat, a tedy kdy k němu došlo. Domníváme se, že v tomto případě by se mělo zaměstnavateli jevit jako dostatečné čestné prohlášení zaměstnance.

Problém by mohl vyvstat i v případě, že by se snoubenci rozhodli uzavřít po občanském sňatku ještě sňatek církevní, což je možné, ovšem dále již bez právních následků. Zde se opět nabízí prostor pro konkretizaci právní úpravy de lege ferenda. Jako dostatečné by bylo možné zhodnotit poskytnutí pracovního volna pro jeden z těchto obřadů. I v tomto případě by se mělo vycházet z čestného prohlášení zaměstnance.

V konsekvencích této překážky v práci přichází na řadu rovněž potenciální použití v případě registrovaného partnerství. Úprava registrovaného partnerství dle ZRegPar byla reflektována v ZP, resp. jeho novele zákonem č. 362/2007 Sb. Výslovně však nedošlo k novelizaci Nař 590/2006. Omluvená absence v práci a případná náhrada mzdy v rámci pracovněprávních předpisů u registrovaného partnerství tedy upravena není.

Ministerstvo práce a sociálních věcí se mj. vyjádřilo v tom smyslu, že v případě uzavření registrovaného partnerství se nejedná, na rozdíl od svatby, o tradici, a tudíž s ním nelze automaticky spojovat stejně pracovněprávní následky jako se svatbou. Ministerstvo současně doporučilo, aby se zaměstnanci, kterých se tato situace týká, dohodli se zaměstnavatelem na poskytnutí pracovního volna a případně náhrady mzdy nad rámec vyjmenovaných překážek v práci, které jsou předmětem Nař 590/2006.<sup>153</sup> Tento postup samozřejmě stojí za projednání, nicméně autorka se domnívá, že lze dospět i k jinému závěru pramenícímu mj. z argumentace, že vznik registrovaného partnerství je v ZRegPar vázán na obdobné podmínky a postup jako vznik manželství. Jedná se tedy o vzájemně velice podobné instituty. Dalším podstatným bodem je, že v ZP mají registrovaní partneři stejné postavení jako manželé. Konečně s ohledem na všeobecný zákaz diskriminace, který je zakotven v rámci ZP v jeho § 16, lze dospět k názoru, že by nemělo být činěno rozdílu mezi právy zaměstnanců vztahujícími se k překážce v práci v podobě svatby a těmi, kteří by nárokovali obdobná práva v souvislosti se vstupem do registrovaného partnerství.

Zaměstnavatel je povinen omluvit absenci zaměstnance v souvislosti se svatbou v rozsahu jednoho pracovního dne také v případě, že se jedná o rodiče ženicha či nevěsty (zde s náhradou mzdy) a v případě, že se jedná o dítě ženicha či nevěsty (zde již bez nároku na náhradu mzdy).

---

<sup>153</sup> Registrované partnerství: Zákoník práce registrací opovrhuje [cit. 19. 12. 2017]. Dostupné z: <https://www.nakluky.cz/magazin/item/4416-registrovane-partnerstvi-zakonik-prace-registraci-opovrhuje/>.

Ačkoli se může toto rozlišení v rámci jednoho a totéž příbuzenského vztahu zdát nerovnoměrně rozložené, lze mít za to, že právní úprava je cílena na podporu mladých lidí v jejich vstupu do manželství, které je pro jejich rodiče mnohdy životně významným milníkem. Na druhou stranu svatba rodiče již tak zásadní význam pro jejich vesměs zletilé (tedy pracující) dítě mít tradičně nebude, proto i náhrada mzdy jde úměrně s důležitostí dané události.

### **3.5.6. Narození dítěte**

Zaměstnavatel je povinen omluvit absenci zaměstnance v zaměstnání na dobu nezbytně nutnou k převozu manželky či družky do zdravotnického zařízení a zpět. V takovém případě mu rovněž náleží náhrada mzdy. Dále je povinen mu poskytnout pracovní volno k účasti u porodu manželky či družky, opět na nezbytně nutnou dobu, tentokrát bez náhrady mzdy. Je evidentní, že oba okamžiky bude v praxi problémem odlišit.

Mimo to, že obecně mnohdy činí legislativně nedefinovaný pojem „družka“ problémy s tím, na koho se předmětné ustanovení může vztahovat, jeví se dle názoru autorky jako vhodné vyřešit de lege ferenda vázanost osob oprávněných čerpat tuto překážku v práci toliko na matku dítěte, nikoli na otcovství samotné. Skupinu oprávněných zaměstnanců by mohl rozšířit i otec dítěte nežijící s matkou jako její druh či manžel, leč s jejím souhlasem u porodu přítomen. Reflektovalo by to dnešní liberální situaci, kdy se kromě tradiční rodiny rodí děti i do poněkud nestandardních druhů zázemí. Samozřejmě je autorce zřejmé, že takto by bylo možné okruh z konkrétní překážky oprávněných osob rozšiřovat víceméně bezmezně, což by bylo dalším omezením zaměstnavatele, a že zákon, resp. konkrétní nařízení vlády, má poskytovat jakousi minimální garanci omluvení absence, případně i s náhradou mzdy, a zaměstnanec může situaci řešit i jinými způsoby, jako jsou individuální dohoda se zaměstnavatelem ohledně neplaceného volna, napracování si zmeškané doby nebo čerpání řádné dovolené.

### **3.5.7. Úmrtí**

Významnou událostí je rovněž úmrtí člověka, se kterým jsou spojeny tradiční postupy v souvislosti s pohřbem a pohřbíváním. Nař 590/2006 Rozlišuje jednotlivé nároky na pracovní volno a náhradu mzdy podle subjektů, kterým náleží. V případě smrti manžela, druha nebo

dítěte zaměstnance je zaměstnavatel povinen k omluvení absence v minimální délce tří dnů, z toho jeden den je určen účasti na pohřbu. Všechny tři dny s náhradou mzdy.

Jeden den omluvené absence s náhradou mzdy náleží zaměstnanci, kterému zemřel rodič či sourozenec, rodič či sourozenec jeho manžela nebo manžel dítěte nebo sourozence, a to k účasti na pohřbu. V případě, že pohřeb těchto osob zaměstnanec zajišťuje, má nárok na další den pracovního volna, a to již bez náhrady mzdy.

Na nezbytně nutnou dobu s náhradou mzdy je zaměstnavatel v souvislosti s pohřbem povinen omluvit i další příbuzné osoby zesnulého. A to jeho vnuka / vnučku, prarodiče, manželku / manžela vnuka / vnučky a další osoby, které sice příbuzenský vztah k zesnulému nemají, leč sdíleli se zemřelým společnou domácnost ke dni jeho smrti. Stejně jako v předchozím případě svědčí zaměstnanci, který by pohřeb zařizoval, ještě další omluvená absence. Z uvedeného lze vyvodit, že ačkoli manžel zemřelého může nárokovat až tři dny pracovního volna s náhradou mzdy, druh zemřelé osoby nemá takový nárok, ačkoli se nachází v obdobném postavení.

### **3.5.8. Doprovod**

Omluvená absence v souvislosti s osmou překážkou v práci upravenou Nař 590/2006 je vázána striktně na rodinný vztah doprovázené osoby a zaměstnance, který ji doprovází. Doprovod může dělat pouze jeden rodinný příslušník a v rozsahu maximálně jednoho dne, pokud nebylo možné plánované nebo nepředvídatelným úrazem či nemocí stimulované ošetření, vyšetření nebo léčení vykonat mimo pracovní dobu. Náhradu mzdy může nárokovat však pouze zaměstnanec v pozici manžela, druha, rodiče, prarodiče, dítěte nebo vnuka.

U výše uvedeného nelze opominout jistou nekompletnost, kterou spatřujeme v tom, že není stanoveno, v rámci jakého časového úseku lze jeden den pracovního volna čerpat. Zákonodárci lze zřejmě přičíst úvahu, že měl na mysli vztahovou souvislost absence jednoho zaměstnance v souvislosti s jedním konkrétním doprovodem a k jednomu určitému dni.<sup>154</sup> V případě

---

<sup>154</sup> Chládková, Alena; Bukovjan, Petr. Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 166.

doprovodu zdravotně postiženého dítěte je maximální počet omluvených absencí v této souvislosti stanoven na 6 pracovních dní v kalendářním roce.

### **3.5.9. Pohřeb spoluzaměstnance**

Speciální kategorií zákonné omluvené absence v souvislosti s úmrtím a pohřbem je pak pohřeb spoluzaměstnance. Výběr zúčastněných zaměstnanců je ponechán zaměstnavateli, případně je realizován ve spolupráci s odborovou organizací. Rozsah pracovního volna je omezen na nezbytně nutnou dobu.

### **3.5.10. Přestěhování**

Nadále přetrvává existence této překážky v práci, která je zaměstnanci poskytována na nezbytně nutnou dobu se stanovenou maximou dvou dnů. Musí se jednat o zaměstnance s vlastním bytovým zařízením a náhradu mzdy může nárokovat pouze v případě, že by se jednalo o přestěhování v zájmu zaměstnavatele. I zde je na zaměstnanci, aby zaměstnavateli prokázal nezbytně nutnou dobu, po kterou bylo nutné v zaměstnání absentovat, a účel, pro který tak činil.

S ohledem na stávající možnosti a stěhovací služby, kdy je možné přestěhovat domácnost prakticky najednou a kdykoli dle domluvy (tedy i mimo pracovní dobu), nezbývá než zhodnotit tuto kategorii překážky v práci jako jakýsi relikv dob minulých.<sup>155</sup>

### **3.5.11. Vyhledání nového zaměstnání**

Jedná se o pracovní volno poskytované dva měsíce před plánovaným skončením pracovního poměru, a to v rozsahu jednoho půldne v týdnu, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou jinak. Na zaměstnanci je mimo jiné zaměstnavateli prokázat účel, pro který by mu mělo být omluvené pracovní volno poskytnuto, pokud jej chce v této kategorii využít. Stejný rozsah omluvené absence zaměstnance, ovšem již s náhradou mzdy, lze nárokovat za tímto

---

<sup>155</sup> Andraščíková, Mária a kol.: Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016, s. 557.

účelem v případě, že zaměstnanci byla dána výpověď s jedním z výpovědních důvodů podle § 52 písm. a) až e) ZP.



## 4. PŘEKÁŽKY V PRÁCI Z DŮVODU OBEČNÉHO ZÁJMU

Překážky v práci z důvodu obecného zájmu následují jako druhá kategorie překážek v práci na straně zaměstnance po důležitých osobních překážkách, a to i systematicky. V ZP jsou upraveny § 200 až § 205.

Účelem takto právně vymezených případů suspenze základního pracovněprávního závazku je umožnit podílet se na záležitostech, které jsou celospolečensky uznávané a privilegované, přičemž jsou natolik časově náročné, že je zpravidla nelze realizovat současně s výkonem závislé práce v rámci tohoto závazku. Jedná se o právem aprobované činnosti, které, pokud je nelze zajistit mimo pracovní dobu, lze nadřadit povinností vyplývajícím zaměstnanci z pracovněprávního vztahu.

Ustanovení § 200 ZP spojuje s touto kategorií překážek v práci, které jsou vyjmenovány v přehledu uvedeném v kapitole 1.4. této práce, pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu<sup>156</sup>. Podmínkou je, že takto privilegované činnosti nemůže zaměstnanec konat mimo pracovní dobu. Finanční zabezpečení v podobě náhrady mzdy nebo platu zpravidla předpokládáno není, pokud tak výslovně nestanoví ZP. Úpravu překážek v práci z důvodu obecného zájmu nalezneme i v řadě dalších právních předpisů, které mohou zaměstnavatele povínovat k náhradě mzdy, jejíž proplacení však může zaměstnavatel žádat po subjektech, pro které zaměstnance takto uvolnil<sup>157</sup>. Nic nebrání tomu, aby nad rámec zákona byla náhrada mzdy sjednána individuální dohodou, vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou.

I v případech těchto překážek v práci je zaměstnanec povinen jejich existenci zaměstnavateli prokázat.

Ve skutečnosti, že je zaměstnavatel povinen snášet omezení v podobě absence zaměstnance, lze spatřovat dostatečnou obět' obecnému, resp. veřejnoprávně definovanému,

---

<sup>156</sup> Pokud zákon nestanoví jinak. V případě překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia je například tento nutný rozsah překonán určením konkrétního rozpisu pracovních dnů.

<sup>157</sup> Viz § 206 odst. 3 ZP.

zájmu, a proto se jeví jako předpokládané, že se dalším restrikcím nebude muset zaměstnavatel podrobovat. Stále ovšem nalezneme například v § 203 odst. 2 písm. d) ustanovení, které zaměstnavateli ukládá konkrétní povinnost k náhradě mzdy v souvislosti s dárcovstvím krve. Dle názoru autorky by bylo vhodné nastavit v těchto případech unifikované podmínky tak, aby zaměstnavatel nebyl nucen ze své soukromé podnikatelské činnosti v podstatě suplovat motivaci k plnění veřejného zájmu za stát. Pokud tak nečiní v jiných případech překážek v obecném zájmu, jeví se takto koncipovaná ustanovení jako solitérní přežitky.

#### **4.1. Výkon veřejné funkce**

Ustanovení § 201 ZP, kde je tato překážka v práci upravena, ve svém odst. 1 definuje, co se výkonem veřejné funkce myslí, a to pouze pro účely ZP. Předmětem definice není přesné vymezení obsahu veřejné funkce, nýbrž je charakterizována toliko z hlediska ustanovení do funkce. V § 201 odst. 2 ZP pak nalezneme demonstrativní výčet<sup>158</sup> veřejných funkcí, které do této kategorie spadají.

V případě krátkodobého uvolnění zaměstnance, který veřejnou funkci vykonává a nadále plní své pracovněprávní povinnosti vyplývající mu ze základního pracovněprávního vztahu, náleží pracovní volno v délce, která je limitována 20 pracovními dny, resp. směňami, v rámci kalendářního roku. S účinností od 1. 1. 2018 je však určení tohoto rozsahu podmíněno skutečností, že zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

Pokud však zvláštní právní předpis pro výkon veřejné funkce předpokládá delší, resp. dlouhodobé uvolnění zaměstnance, poskytne se mu pracovní volno podle tohoto právního předpisu.

Náhrada mzdy od zaměstnavatele v těchto případech nepřísluší.

---

<sup>158</sup> Například funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky.

## 4.2. Výkon občanské povinnosti

V případech, které jako demonstrativní výčet vyjmenovává § 202 ZP (svědci, tlumočníci, soudní znalci, další osoby předvolané k jednání soudu, správního nebo jiného orgánu státního nebo územně samosprávného celku, dále pak osoby poskytující první pomoc, osobní pomoc při požární ochraně nebo pomáhající při opatřeních proti infekčním onemocněním), může zaměstnanec nárokovat pracovní volno od zaměstnavatele v nezbytně nutném rozsahu, aniž by mu náležela náhrada mzdy. Finanční zabezpečení a také například postih za nevykonání, resp. vyhýbání se občanské povinnosti však zpravidla konkretizuje zvláštní právní předpis.

Typickým příkladem je povinnost svědčit.<sup>159</sup>

## 4.3. Jiné úkony v obecném zájmu

Poměrně důkladně je pojata právní úprava překážek v práci na straně zaměstnance, která se týká jiných úkonů v obecném zájmu. Jejich výčet v § 203 ZP je taxativní a mimo samotný obsah privilegované činnosti je možné se seznámit i s rozsahem možné zaměstnancovy absence, kterou je zaměstnavatel povinen omluvit a také v jakých případech mu náleží, resp. nenáleží náhrada mzdy či platu. Mimo tento výčet ZP odkazuje v § 203 odst. 1 na zvláštní právní předpisy, které specifikují další činnosti a případy, které je nutno nadřadit povinnostem zaměstnance vyplývajících ze základního pracovněprávního vztahu a v souvislosti s nimi mu poskytnout omluvené pracovní volno.

Jedná se typicky o činnost dárce při odběru krve a aferéze nebo výkon funkce člena odborového orgánu. Zvláště u posledně uvedené a podobných činností je nasnadě přemýšlet nad tím, zda je nutné, aby byly explicitně uvedeny v ZP a zda by nebylo vhodnější, vzhledem k už i tak obsáhlému výčtu jednotlivých typů překážek v práci na straně zaměstnance, zaměstnavatele dále nezatěžovat a ponechat tuto problematiku k řešení například kolektivní smlouvě.

---

<sup>159</sup> Mimo zák. č. 141/1961 Sb., trestní řád, nalezneme tuto obecnou povinnost typicky také například v zák. č. 9/1963 Sb., občanský soudní řád, a to včetně nároku na finanční zabezpečení v podobě svědečného. Nutno však podotknout, že finanční zabezpečení od zaměstnavatele ani od orgánu, který vedl jednání, jehož se zaměstnanec účastnil, mu nenáleží, pakliže bylo jednáno výhradně v zájmu zaměstnance nebo z podnětu jeho zavinení.

#### **4.4. Pracovní volno související s brannou povinností**

Ačkoli rokem 2004 došlo k profesionalizaci armády České republiky, nedošlo spolu s ní ke zrušení obecné branné povinnosti. Tato překážka v práci tak sice nevyznívá tolik aktuálně, přesto je třeba ji mít v patrnosti. Zaměstnanec tak nadále může být povolán ke specifickým úkonům k příslušnému vojenskému správnímu úřadu a dále k výkonu vojenského cvičení nebo účasti na výjimečném vojenském stavu.<sup>160</sup> Podmínky, za kterých může být občan takto povolán, upravuje BrZ.

Zaměstnanec má v souvislosti s výše popsány případy nárok na omluvenou absenci v práci v nezbytně nutném rozsahu, a to včetně doby potřebné k dopravení se do místa, na které byl povolán.

Finanční zabezpečení v podobě náhrady mzdy či platu v rozsahu průměrného výdělku přísluší zaměstnanci od příslušného vojenského správního úřadu.

#### **4.5. Překážka v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia**

V těchto případech je podstatné rozlišit, za jakým účelem zaměstnanec k těmto činnostem přistupuje a zda tyto souvisí s výkonem závislé práce, která je jako druh práce sjednána v pracovní smlouvě. V rámci terminologie odborného rozvoje zaměstnanců<sup>161</sup> je potřeba diferencovat, zda se jedná o zvyšování kvalifikace, prohlubování nebo udržování kvalifikace, či zaměstnancovo studium z vlastního zájmu. V přímé souvislosti s tím je na zaměstnavateli, aby rozlišil, zda se tedy jedná o překážku v práci, kdy zaměstnanci musí poskytnout pracovní volno s náhradou mzdy, výkon práce (kde mu samozřejmě náleží mzda) nebo zda se jedná o osobní soukromou činnost zaměstnance, kterou má primárně absolvovat mimo pracovní dobu a za kterou mu žádné finanční zabezpečení ze strany zaměstnavatele nenáleží.<sup>162</sup>

---

<sup>160</sup> Pichrt In: Bělina, Miroslav. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 899.

<sup>161</sup> Viz § 227 – § 235 ZP.

<sup>162</sup> Galvas, Milan a kol. Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 558.

V této souvislosti nelze opomenout tzv. kvalifikační dohodu<sup>163</sup>, která reflektuje povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace tím, že získá předpoklady k výkonu práce, která je sjednaná v pracovní smlouvě a zároveň smluvně zajistit jeho oprávněné očekávání, že pracovní poměr s daným zaměstnancem bude trvat i po dosažení této kvalifikace, a to po dobu až 5 let. V případě ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance je povinován k náhradě nákladů, které zaměstnavatel v souvislosti se získáváním kvalifikace vynaložil.

Ustanovení § 205 přímo odkazuje na část ZP zabývající se péčí o zaměstnance, resp. odborným rozvojem zaměstnanců a jeho jednotlivými druhy. Pozornost je třeba věnovat především rozdílu mezi následky prohlubování kvalifikace<sup>164</sup> a zvyšováním kvalifikace<sup>165</sup>, kdy u prvně zmiňovaného se jedná o výkon práce s poskytnutím mzdy, zatímco u druhého je možné nárokovat omluvené pracovní volno od zaměstnavatele a náhradu mzdy.

---

<sup>163</sup> Více ke kvalifikační dohodě viz § 234, § 235 ZP.

<sup>164</sup> Viz § 230 ZP.

<sup>165</sup> Viz § 231 ZP. Jedná se o činnost zaměřenou na dosažení vyššího stupně vzdělání, pokud se shoduje s potřebami zaměstnavatele (vzdělávání, studium, školení a jiné formy přípravy).

## 5. VLIV PŘEKÁŽEK V PRÁCI (NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE) NA DALŠÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ INSTITUTY

Překážky v práci na straně zaměstnance ovlivňují celou řadu jiných institutů pracovního práva. Primárně jejich v důsledku dochází k suspenzi základního pracovněprávního závazku spočívající v (dočasném) nevykonávání práce, která byla sjednaná mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nejčastěji prostřednictvím pracovní smlouvy. Následkem může být modifikace zaměstnavatelovy povinnosti poskytovat zaměstnanci za vykonanou práci sjednanou mzdu, plat či odměnu. Jak již bylo uvedeno u jednotlivých typů překážek v práci, zaměstnanec je po dobu, po kterou nepracuje v důsledku překážky v práci na své straně, oprávněn pobírat buďto náhradu mzdy či platu od svého zaměstnavatele, finanční dávky v rámci systému sociálního zabezpečení, finanční zabezpečení od jiného subjektu, než jsou prvně dva zmíněné, anebo je jeho absence v práci pouze omluvena, a to bez nároku na náhradu mzdy či platu ani jinou formu finančního zabezpečení.

Již na počátku pracovního poměru se právo zaměstnavatele odstoupit<sup>166</sup> od pracovní smlouvy v případě nenastoupení zaměstnance do práce váže na podmínku neexistence překážky v práci, resp. její neoznámení zaměstnavateli. V souvislostech s odstoupením od pracovní smlouvy judikatura<sup>167</sup> nepokládá za směrodatné prokázání překážky v práci, nýbrž toto oprávnění zaměstnavatele váže na stav vědomosti o existenci této překážky.

Další souvislosti s překážkami v práci na straně zaměstnance nalezneme v právní úpravě zkušební doby, dovolené, pracovní doby nebo se odrážejí například ve stabilitě pracovního poměru.

---

<sup>166</sup> Viz § 34 odst. 3 ZP.

<sup>167</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3640/2008. In *ASPI* [právní informační systém]. Wolter Kluwer ČR [cit. 30. 12. 2017].

## 5.1. Vliv na zkušební dobu

Zkušební doba může být sjednána nejpozději v den nástupu zaměstnance do práce a délka jejího trvání je limitována třemi, resp. šesti měsíci<sup>168</sup>. Jejím specifikem je, že nesmí být dohodou stran ani jednostranně prodlužována. Jedním z prolomení<sup>169</sup> tohoto zákazu je skutečnost, že o dobu trvání celodenních překážek v práci se zkušební doba prolonguje. Charakter celodenního trvání překážky v práci je podstatný, jelikož překážky v práci krátkodobějšího charakteru se nesčítají a o délku jejich trvání se zkušební doba již neprodlouží.

Pro srovnání, totéž neplatí u pracovního poměru sjednaného na dobu určitou. V takových případech ze zákona k prodloužení pracovněprávního závazku nedochází.<sup>170</sup>

## 5.2. Vliv na pracovní dobu

Ustanovení § 348 ZP vyjmenovává situace, které, ač nejsou faktickým výkonem práce, jsou za něj považovány. Je jimi právě doba, po kterou zaměstnanec nevykonává práci z důvodu překážek v práci, ať už na straně zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Výjimku tvoří pracovní volno, které zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na základě jeho žádosti s tím, že je předem dohodnuto, že si jej napracuje.

Jednoznačný efekt takového posouzení je potřeba spatřovat zejména v dalších souvislostech s hodnocením odpracované pracovní doby, která má vliv například na nárok na dovolenou.

### 5.2.1. Právní úprava při pružné pracovní době a kontu pracovní doby

Pružná pracovní doba se vyznačuje tím, že je rozdělena na část základní pracovní doby, která je zaměstnavatelem, resp. dohodou zaměstnavatele a zaměstnance, pevně daná, a část volitelnou, kterou si řídí zaměstnanec.

---

<sup>168</sup> Šestiměsíční zkušební dobu lze sjednat u vedoucích zaměstnanců.

<sup>169</sup> Vedle prodloužení zkušební doby o dobu trvání celodenních překážek v práci se tato prodlužuje také o dobu celodenní dovolené.

<sup>170</sup> Dandová, Eva. Překážky v práci. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2014, č. 3, s. 3.

Překážky v práci na straně zaměstnance v případě pružné pracovní doby<sup>171</sup> je nutné posuzovat jako výkon práce, ovšem pouze v tom rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby. To se ovšem neuplatní<sup>172</sup> v případě důležitých osobních překážek v práci, resp. dočasné pracovní neschopnosti, po kterou je zaměstnanec finančně zabezpečen prostřednictvím náhrady mzdy nebo platu podle § 192 ZP nebo dávky ze systému nemocenského pojištění.<sup>173</sup>

Pokud zaměstnanec čerpá překážku v práci na své straně, která zasahuje i do volitelné části jeho směny / pracovní doby a zároveň způsobí, že neodpracuje celý rozsah své pracovní doby, má povinnost si ji napracovat v době volitelné pracovní doby ve lhůtě omezené koncem následujícího kalendářního měsíce. Pokud se jedná o překážku dlouhodobějšího charakteru, má povinnost tak učinit bez zbytečného odkladu.

Překážky v práci na straně zaměstnance, pro které není stanoven celodenní rozsah jejich trvání (jsou tedy charakterizovány nezbytně nutnou dobou trvání), potažmo omluvené absence, a které zasáhly do volitelné části pracovní doby, sice musí být ze strany zaměstnavatele omluveny, nicméně do celkové odpracované pracovní doby se nezapočítávají a rovněž u nich není dán nárok na náhradu mzdy či platu.<sup>174</sup>

U konta pracovní doby ZP předpokládá, že se omluvené pracovní volno poskytuje v rozsahu nezbytně nutné doby nebo po dobu délky směny stanovené zaměstnavatelem na příslušný den.<sup>175</sup>

---

<sup>171</sup> Viz § 97 ZP, který je zvláštním ustanovením ve vztahu k obecné úpravě překážek v práci v ZP.

<sup>172</sup> V takových případech se postupuje tak, že zaměstnavatel má alespoň pro tyto účely vypracovat rozvrh (týdenní) pracovní doby, na základě kterého určí směny pevným způsobem i v případě pružné pracovní doby.

<sup>173</sup> Dandová Eva. Překážky v práci při pružné pracovní době. Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále, 2016, č. 1, s. 34.

<sup>174</sup> Tamtéž, 2016, č. 1, s. 35.

<sup>175</sup> Viz § 97 odst. 5 ZP.



### 5.3. Vliv na dovolenou

V konsekvencích dovolené a překážek v práci na straně zaměstnance je potřeba nejprve konstatovat, že na dobu jich trvání nelze v zásadě určit<sup>176</sup> čerpání dovolené. Absolutně to platí v případě dočasné pracovní neschopnosti, mateřské dovolené, rodičovské dovolené a na dobu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení. V případě ostatních překážek v práci na straně zaměstnance čerpání dovolené možné je, ale pouze na žádost zaměstnance.<sup>177</sup> Účel, který je tím sledován, je zřejmý. Zaměstnavateli je tím zapovězena možnost ovlivnit zaměstnance, aby si na situace, u kterých může čerpat omluvené pracovní volno v podobě překážky v práci, vybral část své dovolené, ve snaze zúžit budoucí možnosti absence zaměstnance o již vyčerpanou dovolenou. Na druhou stranu je umožněno zaměstnanci, aby zejména namísto překážek, s kterými není spojen nárok na finanční zabezpečení, volil čerpání své placené dovolené.

Pro účely dovolené (nedochází k uplatnění obecné fikce dle § 348 odst. 1 ZP, podle kterého se doba překážek v práci hodnotí jako výkon práce) se doba strávená čerpáním důležitých osobních překážek v práci (až na ty, které uvádí Nař 590/2006) nepovažuje za výkon práce. V zásadě. Výjimku tvoří kromě těch, které jsou uvedeny v Nař 590/2006, následující překážky v práci, které se jako výkon práce podle § 216 odst. 2 ZP hodnotí: mateřská dovolená, rodičovská dovolená zaměstnance po dobu, po kterou je oprávněna zaměstnankyně čerpat mateřskou dovolenou, dočasná pracovní neschopnost vzniklá v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.<sup>178</sup> Podle aktuálního znění § 212 odst. 1 ZP náleží zaměstnanci, který po dobu nepřetržitého trvání pracovního poměru pro téhož zaměstnavatele, u něhož koná práci minimálně v rozsahu 60 dnů v kalendářním roce, dovolená za kalendářní rok. Do kategorie výkonu práce pro účely poskytnutí dovolené je započítána i doba strávená právě dovolenou.

Výjimkou ze všeobecné povinnosti zaměstnavatele určit čerpání dovolené je, kromě zaměstnancova práva určit si čerpání dovolené sám v případě nečinnosti zaměstnavatele<sup>179</sup>,

---

<sup>176</sup> Podle aktuálního znění § 217 ZP určuje čerpání dovolené zaměstnavatel. V oblasti dovolené se však chystaly podstatné změny v souvislosti s novelou ZP, sněmovní tisk č. 903, která však nestihla být schválena do konce volebního období v roce 2017.

<sup>177</sup> Pichrt In: Bělina, Miroslav; Pichrt, Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 262.

<sup>178</sup> S účinností k 1. 6. 2018 by se podle § 216 odst. 2 ZP pro účely dovolené jako výkon práce měly hodnotit také dlouhodobé ošetřování, ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti a péče o dítě mladší 10 let.

<sup>179</sup> Viz § 218 odst. 3 ZP

žádost zaměstnance, resp. zaměstnankyně, o poskytnutí dovolené, která bezprostředně navazuje na konec mateřské dovolené u zaměstnankyně, resp. rodičovské dovolené, do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, u zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen takovému požadavku vyhovět a dovolenou takto poskytnout, pokud jsou splněny i další podmínky nároku na ni. Zaměstnavatel není naopak oprávněn jednostranně zaměstnankyni nařídit, aby po skončení mateřské dovolené řádnou dovolenou čerpala. Ačkoli toto doplňkové prodloužení celkové doby, kterou může rodič strávit s dítětem doma, může vypadat idylicky, je potřeba mít na paměti, že pokud tohoto práva zaměstnanec, resp. zaměstnankyně, využije, není (na rozdíl od doby strávené na mateřské, resp. rodičovské dovolené) chráněn před výpovědí. V případě obav z možnosti jednostranného ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem lze tedy pouze doporučit, aby rodičovská dovolená bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou.

V případě, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci, resp. zaměstnankyni na rodičovské dovolené určit čerpání řádné dovolené ani do konce následujícího kalendářního roku (z důvodu čerpání rodičovské dovolené), je povinen určit čerpání této dovolené po skončení rodičovské dovolené. Není možné, aby právo na dovolenou zaniklo. Proplácení dovolené je současně možné pouze při skončení pracovního poměru.<sup>180</sup>

Zaměstnavatel je povinen krátit dovolenou v případě, že zaměstnanec vykazuje omluvenou nepřítomnost v práci v rozsahu více než 100 pracovních dnů, a to o jednu dvanáctinu s tím, že za každých dalších 21 takto zameškaných dnů také o jednu dvanáctinu.<sup>181</sup>

Pokud nastane překážka v práci v podobě nástupu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení v ozbrojených silách, dočasné pracovní neschopnosti, ošetřování nemocného člena rodiny<sup>182</sup>, dochází automaticky k přerušení dovolené. Pokud však došlo k určení doby dovolené na dobu překážek v práci v podobě nástupu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení v ozbrojených silách a ošetřování nemocného člena rodiny

---

<sup>180</sup> Dandová, Eva. Mateřská a rodičovská dovolená. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2013, č. 2–3, s. 22.

<sup>181</sup> V souvislosti s koncem volebního období vlády Bohuslava Sobotky nestihla být zcela projednána a schválena novela ZP, sněmovní tisk č. 903, která by mj. zásadně změnila § 223 ZP tak, že krácení dovolené by mělo být možné pouze v souvislosti s neomluvenou absencí.

<sup>182</sup> A s účinností k 1. 6. 2018 podle novelizovaného § 219 odst. 1 ZP nastane-li překážka v práci v podobě poskytování dlouhodobé péče.

z vlastní vůle a k žádosti zaměstnance, k přerušení dovolené nedojde. U dočasné pracovní neschopnosti tedy dochází k přerušení dovolené vždy bez ohledu na vůli zaměstnance.

K přerušení dovolené ze zákona dochází také vždy, když zaměstnankyně nastupuje na mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou a zaměstnanec na rodičovskou dovolenou.

## 5.4. Vliv na stabilitu pracovního poměru

Souvislosti problematiky překážek v práci na straně zaměstnance a stability trvání pracovního poměru lze spatřovat ve dvou základních směrech. Prvním z nich jsou omezení týkající se rozvázání základního pracovněprávního vztahu. Druhou oblastí jsou pak povinnosti související s návratem zaměstnance do práce, resp. s tzv. držením místa.

Právně správné dání výpovědi zaměstnavatelem je v praxi poměrně nezanedbatelným problémem. Jak se vyjádřil i vrchní soud<sup>183</sup>, každá druhá výpověď ze strany zaměstnavatele je špatná a většinou také neplatná. Ustanovení § 53 ZP explicitně upravuje případy, kdy zaměstnavatel výpověď – ať už z jakéhokoli důvodu – nemůže zaměstnanci dát. Jedná se o tzv. ochrannou dobu, která ve většině případů koresponduje s některými překážkami v práci na straně zaměstnance. Účelem je zajistit zaměstnanci jistotu, že i v určitých případech, ať už plánovaných či nahodilých, životních situacích, které suspendují jeho pracovněprávní povinnosti, kdy nebude moci (dočasně) konat práci, bude zachována kontinuita existujícího pracovního poměru. Silný ochranný charakter pracovního práva lze konkrétně zde spatřovat velice jednoznačně. Důvody ochranné lhůty, resp. případy zákazu výpovědi podle § 53 ZP, které spadají do kategorie překážek v práci na straně zaměstnance<sup>184</sup>, jsou:

- Dočasná pracovní neschopnost. Za předpokladu, že si ji nezpůsobil úmyslně nebo nebyla bezprostředním následkem opilosti či zneužití návykových látek (s výjimkou případů, kdy byly tyto látky užity bez vlastního zavinění nebo při

---

<sup>183</sup> Jouza, Ladislav. Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru? bulletin-advokacie.cz [online]. Bulletin-advokacie.cz, publikováno 23. 5. 2013 [cit. 9. 1. 2018]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/jak-se-vyvarovat-chybně-vypovědi-z-pracovního-poměru>.

<sup>184</sup> Ochranná lhůta a zákaz výpovědi se vztahuje i na další situace, jakou jsou například těhotenství zaměstnankyně, avšak nejsou v textu zmiňovány, jelikož nejsou překážkami v práci.

poskytování zaměstnancem placené zdravotní péče v osobním zájmu z kosmetických a estetických důvodů). Ochranná doba počíná běžet dnem, ve kterém bylo zjištěno, že je zaměstnanec dočasně práce neschopen, a to i v případě, že byl uznán dočasně práceneschopným zpětně, a končí v zásadě (v případě tuberkulózy dochází k prolongaci lhůty) dnem, kdy byla dočasná pracovní neschopnost ukončena.<sup>185</sup>

- Ústavní ošetřování a lázeňské léčení.
- Vojenské a výjimečné vojenské cvičení.
- Výkon veřejné funkce. Zákaz výpovědi trvá po celou dobu uvolnění pro výkon veřejné funkce.
- Mateřská a rodičovská dovolená. Ochranná doba trvá po dobu, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou a zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpají rodičovskou dovolenou. Odchylná úprava je možná pouze ve prospěch zaměstnance nebo zaměstnankyně. V této souvislosti bylo již výše uvedeno, že zaměstnankyně může v údobí mezi koncem mateřské dovolené a nástupem na rodičovskou dovolenou čerpat řádnou dovolenou. Je potřeba však akcentovat, že v této době se na ní ochrana v podobě zákazu výpovědi nevztahuje. Je tedy možné, že by teoreticky této možnosti mohlo být zaměstnavatelem zneužito k ukončení pracovního poměru se zaměstnankyní. Vliv nemá ani skutečnost, že zaměstnankyně v té době pobírá RP. Dále je třeba mít na zřeteli případy, kdy ze zákona dochází k přerušení<sup>186</sup> mateřské a rodičovské dovolené.

S účinností od 1. 6. 2018 je důvodem pro zákaz výpovědi, spadajícím do kategorie překážek v práci, také dlouhodobá péče<sup>187</sup> podle ZNemPoj, ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti podle ZNemPoj a péče o dítě mladší 10 let podle ZNemPoj. Nově chráněné situace, spadající do ochranné doby, byly (kromě dlouhodobého ošetřování) již před

---

<sup>185</sup> Putna In: Bělina, Miroslav; Drápal, Ljubomír a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 353.

<sup>186</sup> Například při převzetí dítěte do péče kojeneckého nebo jiného ústavu.

<sup>187</sup> Dlouhodobá péče podle § 41a a §41c ZNemPoj se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a (rovněž účinný od 1. 6. 2018).

účinností novely 188, hodny zvláštního zřetele z hlediska povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci omluvené pracovní volno. Nyní nejenže není nadále možné dát z těchto důvodů zaměstnanci výpověď, ale není možné dát zaměstnanci výpověď vůbec po dobu jejich trvání. Je zřejmé, že ze strany zaměstnanců s mladšími dětmi bude tato novelizace kvitována s povděkem. Naproti tomu se jedná o další omezující krok pro zaměstnavatele, který v případě výpovědi z jeho strany bude muset počítat s další okolností ochranné doby.

Ve všech výše uvedených situacích je nutné počítat s tím, že zákaz výpovědi nedopadá na ukončení pracovního poměru dohodou ani na případy, kdy dochází ke skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Je tedy možné, aby například zaměstnankyně, která čerpá rodičovskou dovolenou, dala zaměstnavateli výpověď a stejně tak je možné, že dojde k ukončení jejího pracovního poměru sjednaného na dobu určitou v době, kdy bude na rodičovské dovolené nebo v režimu dočasně práceneschopného zaměstnance, a to uplynutím doby, na kterou byl sjednán.

Pokud zaměstnanec obdrží výpověď a až poté začne běžet ochranná doba s tím, že konec výpovědní doby nastane v jejím průběhu, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává<sup>189</sup>. To vše za předpokladu, že zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že na prodloužení výpovědní doby v této souvislosti trvá. Dochází tak tedy k stavení běhu výpovědní doby. Často k tomu dochází, stranou ponechme, nakolik je to záměrně, u dočasné pracovní neschopnosti. Na druhou stranu je třeba zdůraznit, že k pozastavení výpovědní doby nedochází v případě, že ochranná doba nastane, ale i skončí v průběhu běhu výpovědní doby. V takovém případě ani k žádnému prodloužení výpovědní doby nedochází.

Právním následkem výpovědi doručené zaměstnanci v ochranné době je její absolutní neplatnost, a to i v případě, že zaměstnavatel nebyl s nastáním ochranné doby dosud seznámen.

V souvislosti s dočasnou pracovní neschopností bylo judikováno<sup>190</sup>, že ohledně zákazu výpovědi je směrodatný den, ve kterém bylo rozhodnuto, že zaměstnanec je dočasně práce neschopen, a to bez ohledu na to, zda tak bylo eventuálně provedeno se zpětnou účinností.

---

<sup>188</sup> Zákon č. 310/2017 Sb., kterým se mění ZNemPoj a další související zákony.

<sup>189</sup> Viz § 53 odst. 2 ZP.

<sup>190</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000. In *ASPI* [právní informační systém]. Wolter Kluwer ČR [cit. 12. 1. 2018].

Zákaz výpovědi v ochranné době však není bezvýjimečný. Ustanovení § 54 ZP vyjmenovává případy, kdy je zákaz výpovědi prolomen. Výpověď lze dát z organizačních změn i v případě, že by se jinak uplatnila ochranná lhůta, a to za předpokladu, že se zaměstnavatel nepřemísťuje v rámci místa či míst výkonu práce. Zákaz výpovědi se neuplatní v případě, že by bylo možné s totožným odůvodněním ze strany zaměstnavatele okamžitě skončit pracovní poměr. Zde ovšem platí výjimka pro zaměstnankyni na mateřské dovolené (resp. zaměstnance na rodičovské dovolené po dobu, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou). Rovněž v případě jiného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo pro porušení jiné povinnosti zaměstnance uvedené v §301a ZP zvláště hrubým způsobem (typicky zvláště hrubé porušení léčebného režimu dočasně práce neschopného zaměstnance) lze výpověď dát i v ochranné době.

Ačkoli zní tento systém zákazů, výjimek ze zákazů a následných výjimek z výjimek komplikovaně, záměrem zákonodárce je neposkytovat ochranu zaměstnanci, který závažně, resp. soustavně méně závažně, porušuje právní předpisy vztahující se k vykonávané práci nebo zavdá svým jednáním důvod zaměstnavateli pro okamžité zrušení pracovního poměru.<sup>191</sup>

Další směr, který směřuje k ochraně stability pracovního poměru, lze bezesporu spatřovat v povinnosti zaměstnavatele stanovené v § 47 ZP, která se týká návratu do práce po odpadnutí některých překážek v práci. Zaměstnavatel je totiž ve zde vyjmenovaných případech – skončení dočasné pracovní neschopnosti či karantény, skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, skončení vojenské služby nebo služby v operačním nasazení, skončení mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené zaměstnance, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou – které jsou s účinností k 1. 6. 2018 rozšířeny o – skončení doby poskytování dlouhodobé péče v případech podle ZNemPoj se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, skončení ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle ZNemPoj, skončení doby péče o dítě mladší 10 let v případech podle ZNemPoj – povinen zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště. Nadále tak není povinen učinit v případě návratu zaměstnance, resp. zaměstnankyně z řádné rodičovské dovolené. I v tomto rozšířeném rozsahu překážek v práci lze dovodit zátěž, kterou zaměstnavatel musí podstupovat v souvislosti s tím, že zejména u dlouhodobých překážek (př.

---

<sup>191</sup> Bělina In: Bělina, Miroslav; Pichrt Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 199.

mateřská dovolená nebo dlouhodobá péče) často obsadí na dočasně uvolněnou pozici náhradního zaměstnance, a jelikož mnohdy nemůže předvídat, jak dlouho bude původní zaměstnanec absentovat, může se mu na tutéž pozici nakumulovat několik zaměstnanců.

U překážek v práci na straně zaměstnance, které nejsou výše, resp. v § 47 ZP, explicitně stanoveny, zbývá zaměstnavateli toliko povinnost zařadit po jejich odpadnutí zaměstnance do práce, a to v rámci pracovní smlouvy. Nemusí však být obsazen na totožnou konkrétní pozici a místo, kterými disponoval před nástupem omluveného pracovního volna.

## **5.5. Některé vlivy související s profesí advokáta a advokátního koncipienta**

Zajímavé konsekvence souvislostí překážek v práci na straně zaměstnance lze najít ve specifických právech a povinnostech týkajících se konkrétních povolání. Autorka si dovoluje, s ohledem na svou vlastní praxi, zmínit povolání advokátního koncipienta. Jeho pracovní poměr založený pracovní smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem, kterým je jeho koncipientův školitel, advokát, a zaměstnancem, advokátním koncipientem, se mimo ZP a ZA, řídí také stavovskými předpisy ČAK. Jedním z předpokladů zápisu do seznamu advokátů vedeného ČAK je, kromě vykonání advokátní zkoušky, rovněž splnění povinné tříleté koncipientské praxe. Za ideálního stavu, kdy student dokončí studium právnické fakulty na některé z univerzit v České republice (nejdříve) ve 24 letech a ihned se nechá zaměstnat jako advokátní koncipient, splní povinnou praxi nejdříve ve 27 letech. Častěji samozřejmě později. Advokátní koncipientky z důvodu advokátní praxe často odkládají mateřství na pozdější věk a ty, které nikoli, se potýkají s tím, jak povinný rozsah praxe splnit. I ZA počítá v tomto ohledu s překážkami v práci na jeho straně, když ve svém § 5 odst. 2 stanoví, že se koncipientovi do rozsahu povinné praxe započítává doba jeho omluvené nepřítomnosti v práci, ať už z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, nebo z jiného důvodu, a to v maximálním rozsahu 70 pracovních dnů v každém roce jeho trvání. Komentář k zákonu však mlčí ohledně toho, zda oněch maximálních 70 pracovních dní musí komora přiřknout vždy, když jich bylo v daném roce dosaženo, nebo je to čistě na uvážení v konkrétním případě. Odpovědi se autorce dostalo

přímo od ČAK<sup>192</sup>, a to té, že o započtení maximálních 70 pracovních dní v kalendářním roce rozhoduje vždy příslušná komise ČAK až v souvislosti s doručením žádosti koncipienta o vykonání advokátní zkoušky. U mateřské, resp. rodičovské dovolené se běžně započítávají 7,5 měsíce tak, že na první kalendářní rok připadá 70 pracovních dní, na druhý kalendářní rok 50 pracovních dní a na třetí kalendářní rok přerušení 30 pracovních dní. Sestupná tendence rozsahu započtení má evidentně svou logiku, když na jedné straně lze kvitovat jisté vyvážení znevýhodnění v podobě přerušení praxe z důvodu překážky v práci formou započtení praxe, na druhou stranu je zde samozřejmě zájem na faktickém výkonu odborné praxe samotné.

Chybějící praxi bohužel neřeší ani fakt, že zaměstnankyně, advokátní koncipientka, může v průběhu mateřské dovolené vykonávat závislou práci. Tato skutečnost je totiž vázána na podmínku, že se musí jednat o jinou pracovní pozici u svého zaměstnavatele, než kterou je místo, ze kterého je omluvena. Mohla by tedy dělat například sekretářku, ovšem z hlediska její koncipientské praxe by se jednalo o činnost nezapočitatelnou. Teoreticky by bylo možné, aby koncipientskou praxi plnila dočasně u jiného školitele, zaměstnavatele, v praxi to však bude spíše výjimečný postup.

Ve vazbě na § 31 ZA upravuje stavovský předpis<sup>193</sup> týkající se mj. výchovy advokátních koncipientů povinnost advokáta, u kterého koncipient vykonává svou praxi, umožnit mu přípravu na advokátní zkoušku v délce minimálně jednoho měsíce, resp. dvou týdnů v případě opakované zkoušky, jakož i účast u advokátní zkoušky. Odkaz přitom směřuje na již neexistující prohlubování kvalifikace zakotvené v tehdejší § 123 předchozího zákoníku práce, per analogiam tedy § 230 odst. 3 ZP. Zaměstnanci tedy náleží od zaměstnavatele omluvené pracovní volno s náhradou mzdy.

Jednou z dalších zajímavých souvislostí je vazba dočasné pracovní neschopnosti advokáta na prominutí zmeškání lhůty podle § 58 odst. 1 OSŘ. Tu lze podle zmiňovaného ustanovení prominout z omluvitelného důvodu. Otázkou, co je oním omluvitelným důvodem a do jaké míry je soud povinen či oprávněn jej zkoumat, se zabýval Nejvyšší soud. V projednávané věci zmeškal lhůtu k podání odvolání advokát, když v odůvodnění žádosti o prominutí tohoto zmeškání argumentoval tím, že před uplynutím lhůty bylo rozhodnuto o jeho dočasné pracovní

---

<sup>192</sup> Na základě e-mailové komunikace s Ing. Lenkou Matouškovou, vedoucí Odboru výchovy a vzdělávání ČAK.

<sup>193</sup> Usnesení představenstva České advokátní komory č. 1/1998 Věstníku, o výchově advokátních koncipientů a dalším vzdělávání advokátů, konkrétně ve svém čl. 6. Dostupné z: <https://www.cak.cz/scripts/detail.php?id=410>.



neschopnosti a tato trvala až do doby následující po marném uplynutí lhůty. Nejvyšší soud mj. ve svém rozhodnutí<sup>194</sup> za omluvitelný důvod, pro který účastník řízení zmeškal lhůtu ve smyslu § 58 odst. 1 OSŘ označil „*jak takovou překážku (událost), která účastníku řízení (jeho zástupci) objektivně (nezávisle na jejich vůli) zabránila učinit včas příslušný procesní úkon, tak i okolnost účastníkem řízení (jeho zástupcem) případně způsobenou nebo jinak zaviněnou, jestliže ji lze považovat – zejména za přihlídnutí ke všem okolnostem případu a k poměrům účastníka řízení (jeho zástupce) – za omluvitelnou (...)* Byl--li tedy advokát uznán dočasně práce neschopným, znamená to (mimo jiné), že po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti není povinen poskytovat právní pomoc, aniž by bylo samo o sobě významné, do jaké míry nepříznivý zdravotní stav advokáta ho vyřazuje z možnosti (objektivně vzato) provést jednotlivé úkony právní pomoci.“

O dalších vlivech či širších souvislostech již zmíněných vlivů jednotlivých překážek v práci by bylo možné ještě rozsáhle pojednávat, není to však již v obsahových možnostech této práce.

---

<sup>194</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2350/2016. In *ASPI* [právní informační systém]. Wolter Kluwer ČR [cit. 23. 1. 2018].

# ZÁVĚR

Tato práce byla psána s cílem přehledně sumarizovat problematiku překážek v práci na straně zaměstnance. K tématu autorka přistoupila skrze obecné souvislosti a teoretické pojmy z oblasti pracovněprávní a občanskoprávní. Poté byla práce systematicky rozčleněna a v neposlední řadě byly analyzovány všechny druhy překážek v práci, které na straně zaměstnance vznikají, včetně vlivů na další instituty. Některým druhům suspenze základního pracovněprávního vztahu byla věnována větší pozornost a byly rozpracovány detailněji než jiné. Autorka přitom zvýšenou pozornost věnovala problematice dočasné pracovní neschopnosti, mateřské a rodičovské dovolené. Nechybí ani namátkové exkurzy do zahraniční právní úpravy, judikatura českých soudů a případy rozhodovací praxe ESD. Nechybí ani postřehy týkající se harmonizace profesního a osobního, resp. rodinného života. V textu se vyskytují některé myšlenky a návrhy, jak by bylo možné pojmout právní úpravu do budoucna nebo co se na stávající úpravě de lege lata jeví jako nevyhovující. Další takové postřehy jsou zhodnoceny i zde v závěru práce.

Koncept překážek v práci na straně zaměstnance představuje nadále aktuální a významné, dalo by se říci celospolečenské, téma, ve kterém se zračí primárně ochranný charakter pracovního práva spočívající ve zvláštním postavení zaměstnance. Tato ochrana spočívá v garanci, že mu bude ve stanovených případech alespoň v daném rozsahu umožněno dočasně nekonat práci, jeho absence bude omluvena a v některých situacích bude zároveň finančně zajištěn prostřednictvím náhrady mzdy nebo dávky či jiného finančního plnění od státu.

Z hlediska systematiky lze současnou právní úpravu překážek v práci na straně zaměstnance zhodnotit jako poměrně zdařilou, určitě potud, pokud ji srovnáváme s předchozí úpravou platnou do roku 2007. Možnosti omluvené absence v podobě překážek v práci pro zaměstnance jsou v českém legislativním prostředí poměrně široké a velkorysé. Přesto níže upozorníme na některé problémy, se kterými by bylo radno dále pracovat.

Prostor pro modifikaci právní úpravy lze spatřovat ve stávajícím znění § 192 odst. 1 ZP. Jeví se už dále nepotřebným, aby zde byla kromě standardní čtrnáctidenní podpůrné doby pro poskytování náhrady mzdy v případě dočasné pracovní neschopnosti zmiňována i prozatímní jednadvacetidenní lhůta, která se uplatnila v přechodném období 1. 1. 2012 až 31. 12. 2013.

Subjekt, pro který bude mít daná přechodná doba právní význam, jej může aplikovat podle daného znění zákona a na základě přechodných ustanovení.

S otázkou dočasné pracovní neschopnosti úzce souvisí také téma karenční doby. Její existenci hodnotí autorka kladně a domnívá se, že vyvažuje postavení zaměstnavatele, který je již vznikem této překážky v práci omezován v tom smyslu, že je povinen zaměstnance omluvit, personálně a dalšími způsoby zajistit chod a zaměstnanci nahradit mzdu. Argument, že je počet případů dočasné pracovní neschopnosti nižší, než když karenční doba neexistovala, hodnotíme jako silnější než ten, který říká, že v důsledku přecházení méně závažných onemocnění dojde k rozvoji závažnějších, a navíc k infikaci kolegů na pracovišti.

Již v textu kapitoly 3.1.3. se autorka nesouhlasně vyjadřuje k některým závěrům konstatovaným v nálezu Ústavního soudu ČR<sup>195</sup> z poměrně nedávné doby týkajících se hodnocení intenzity porušení povinností zaměstnance v režimu dočasné pracovní neschopnosti. Dalo by se zhodnotit, že v něm Ústavní soud ČR v podstatě kvituje, aby zaměstnavatel překračoval svá oprávnění, která mu v souvislosti s kontrolou dočasně práceneschopného zaměstnance předkládá § 301a ZP. Explicitně přitom jako obiter dictum uvádí případ „*hození se marod*“ za účelem výkonu jiné činnosti, například rekreace. Pokud by zaměstnavatel měl zjišťovat, zda se skutečně zaměstnanec namísto léčení věnuje dovolenkovým aktivitám, a tuto skutečnost měl brát v úvahu při hodnocení intenzity porušení předepsaného režimu, evidentně by překračoval rozsah svých zákonem daných možností. Nelze tedy než zopakovat, že zaměstnavateli při určování míry porušení režimu dočasné pracovní neschopnosti a následného postihu přísluší ve znění zmíněného ustanovení toliko zaobírat se pouze tím, zda se zaměstnanec zdržuje na k tomu určeném místě a zda dodržuje dobu a rozsah povolených vycházek. Absurdním se jeví další názor vyjádřený v uvedeném nálezu, který vztah mezi zaměstnavatelem a dočasně práceneschopným zaměstnancem pojímá jako nikoli pracovněprávní.

S ohledem na výše uvedené se proto nelze ztotožnit s poměrně nedávným nálezem Ústavního soudu ČR, kde se mj. uvádí „*Ač si je Ústavní soud vědom toho, že vymezení pojmu „zvlášť hrubým způsobem“ bude především na judikatuře obecných soudů, toliko jako obiter dictum si dovoluje poznamenat, že sem budou asi spadat případy „hození se marod“ za účelem*

---

<sup>195</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. 5. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12.

aktivit, které jsou s pracovní neschopností neslučitelné, tj. např. vykonávání jiné výdělečné činnosti či rekreace. Jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5126/2014 ze dne 15. 10. 2015, takovým důvodem pro výpověď proto např. nebude to, že zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, neoznačil místo svého pobytu údaji potřebnými k tomu, aby zaměstnavateli umožnil potřebnou kontrolu.<sup>196</sup> Tento náleží obsahuje další poměrně odvážné tvrzení, a sice že: „Byť vztah mezi zaměstnavatelem (plátcem náhrady mzdy) a dočasně práce neschopným zaměstnancem (příjemcem této náhrady) není vztahem pracovněprávním, má k tomuto vztahu velmi blízký vztah.“<sup>197</sup> Pokud z nějakého vztahu vyvozujeme pracovněprávní následky, evidentně se musí jednat o vztah pracovněprávní.

Dále se autorce jeví z hlediska systematiky ne zcela vhodným, aby tematika nástupu do práce po odpadnutí některých překážek v práci byla pojímána do textu ZP v jiné části než samotné překážky v práci. Na mysli se má zejména § 47, ohledně něž již i zákonodárce<sup>198</sup> uvažoval o přesunutí do části osmé hlavy II., která je věnována společným ustanovením o překážkách v práci na straně zaměstnance. Za systematicky nekompatibilní lze považovat ještě úpravu zvyšování kvalifikace, která je v současném ZP zařazena do části týkající se péče o zaměstnance.

Navážeme-li na předchozí odstavec týkající se návratu do práce po skončení některých překážek v práci, nelze než upozornit na rozdílné garance, co se stability pracovního poměru po skončení mateřské a rodičovské dovolené týče. Zatímco zaměstnankyni, která se vrací po skončení mateřské dovolené (resp. zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené po dobu, po kterou by zaměstnankyně byla oprávněna čerpat mateřskou dovolenou) do práce, je drženo pracovní místo ohledně původní práce i pracoviště, po skončení rodičovské dovolené takovou míru jistoty čekat nelze. Zaměstnanec má ve druhém zmíněném případě nárok pouze na zařazení podle pracovní smlouvy, a to do 3 let věku dítěte. V České republice jde většina zaměstnankyň, které čerpaly mateřskou dovolenou, dále na rodičovskou dovolenou (zaměstnanci muži čerpají rodičovskou dovolenou rovnou). K návratu do zaměstnání tedy ve valné většině případů dochází právě až po skončení rodičovské dovolené. Autorka je toho názoru, že by měla být zvýšená jistota návratu na původní práci a pracoviště prosazována také

---

<sup>196</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. 5. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12. NALUS: Vyhledávání rozhodnutí Ústavního soudu České republiky [online]. Ústavní soud, © 2006 [cit. 15. 12. 2017].

<sup>197</sup> Tamtéž.

<sup>198</sup> Předkládaná novela ZP, sněmovní tisk č. 903, která však nebyla schválena do konce volebního období předchozí vlády Bohuslava Sobotky.

u skončení rodičovské dovolené s tím, že by se nutně nemuselo jednat o dobu celého možného rozsahu rodičovské dovolené, ale například by zde mohl být limit do 2 let věku dítěte. Lze mít za to, že by ženy byly více motivovány jak k tomu, aby děti měly, tak k tomu, aby uvažovaly o dřívějším návratu z rodičovské dovolené. Pro mnohé matky je návrat do práce po skončení mateřské dovolené morálně nemyslitelný, jelikož dítě je příliš malé. Kromě financí by je však v určitém věku dítěte mohla v průběhu rodičovské dovolené motivovat právě jistota ohledně zařazení na původní místo a pracoviště.

Ohledně rodičovské dovolené a velkorysých možností zaměstnance týkajících se možného rozsahu jejího čerpání, je však na druhé straně třeba se zastat i zaměstnavatele, co se jeho jistoty týče. Zaměstnanci by měl zákon jednoznačně přikazovat, aby zejména závazně zaměstnavateli sdělil termín, kdy po skončení rodičovské dovolené nastoupí zpět do práce, tedy předem určil rozsah čerpání.

Kvitovat lze snahy o zapojení otců do péče o malé děti. Zejména se jedná o možnost čerpání rodičovské dovolené a pobírání RP, resp. PPM namísto matky. Autorka je toho názoru, že ač to samozřejmě nelze stoprocentně paušalizovat, úzký vztah mezi matkou a dítětem je dán přirozeně od narození, na rozdíl od vztahu otec–dítě, který se tvoří, a tedy by o malé dítě alespoň do určitého věku (odpovídajícího alespoň délce mateřské dovolené) měla pečovat, resp. intenzivně s ním být, zejména matka. Náruč a láska matky jsou nenahraditelné a formují osobnost dítěte do budoucna. To, že matka dítěte zůstává s malým dítětem doma, samozřejmě nezaručuje náležitou péči samo o sobě, nicméně tyto úvahy již přesahují odborné zaměření této práce. Zapojení otce v rané fázi života jeho dítěte je ovšem také velmi důležité. Dávka otcovské poporodní péče by mohla muže motivovat zejména v tom směru, že budou mít možnost navázat se svým potomkem úzký kontakt a pomohou matce dítěte v náročném období po porodu. Mohlo by je to přimět k tomu, aby se na péči o dítě podíleli i nadále. Co ovšem nelze hodnotit kladně, je skutečnost, že na tuto dávku nereflektuje samostatná kategorie překážky v práci ve formě otcovského volna. Zaměstnanec má možnost volno čerpat skrze rodičovskou dovolenou, nicméně by se jevílo jako vhodnější, kdyby byla etablována samostatná kategorie přímo se odvíjející od této dávky.

Autorka se rovněž domnívá, že v budoucnu by mohlo dojít ke krácení horní hranice čerpání rodičovské dovolené, a tím srovnání se zbytkem Evropské unie. Tříletou variantu rodičovské

dovolené autorka hodnotí jako hraniční, ačkoli pro mnohé zaměstnance a jejich hranici optimální. Pokud dochází ke zvolení formy čtyřleté, je nasnadě, že se prohloubí sociální propast mezi rodičem a jeho profesním prostředím. Předpokladem pro zkrácení maximálního rozsahu rodičovské dovolené však musí být institucionalizace odpovídající péče o děti v předškolních zařízeních typu jesle. Krokem kupředu by se v této souvislosti mohlo jevit zrušení horní hranice volby čerpání RP s účinností od počátku roku 2018. Ne však docela. Nejkratší možná varianta vyčerpání RP při splnění příslušných podmínek je šest měsíců. Za stavu, kdy není ze strany státu dostatečně zajištěna péče o takto malé děti, jeví se přinejmenším jako nedomyšlené, co se bude dít s rodinami, které v roce dítěte vyčerpají možnosti PPM i RP, nebudou mít kam dítě umístit, a tudíž se jejich rodič nebude moci vrátit do práce a finančně se sám zajistit. V těchto solitérních změnách, které ovšem nenachází odpovídající protipól, tak aby byl vytvořen funkční systém, autorka spatřuje podstatný problém. Pokud nebudou v co nejzazší době přijata náležitá opatření, mohou mít tyto změny nedozírné kontraproduktivní následky.

Prostor pro reflexi (a to nejen legislativní, nýbrž například v rámci konkrétního zaměstnavatele nebo prostřednictvím kolektivních smluv) lze také spatřovat ve sladění zájmů zaměstnance, zaměstnavatele i státu v otázce péče o rodinu vyvažované na druhé straně zájmem o co nejlepší profesní výkon.

Na další dílčí nuance bylo upozorněno v rámci jednotlivých jiných důležitých osobních překážek v práci. Například v souvislosti s narozením dítěte a odvislé povinnosti zaměstnavatele omluvit zaměstnance z důvodu převozu manželky či družky do zdravotnického zařízení a přítomnosti u porodu bylo upozorněno na vhodnost vázat tuto překážku toliko na matku dítěte, o jehož porod se jedná, nikoli na legislativně nejasný pojem „družka“.

V důsledku překážek v práci na straně zaměstnance dochází k suspenzi základního pracovněprávního vztahu a v přímé souvislosti s tím také k pozastavení předpokládané kontinuity výkonu závislé práce ze strany zaměstnance. Z uvedeného můžeme dedukovat, že se jedná o fenomén nežádoucí, a to zejména viděno perspektivou zaměstnavatele. Událostem, které vznik těchto překážek zapříčiňují, však nelze dost dobře a zcela předcházet a v některých případech (např. mateřská dovolená) by byly takové snahy absurdní. Proto i nadále bude mít právní úprava překážek v práci na straně zaměstnance v pracovněprávní oblasti své nezastupitelné místo a je možné, že jejich výčet se v reakci na potřeby subjektů vystupujících

v rámci závazkových pracovněprávních vztahů bude v budoucnu rozšiřovat nebo naopak zužovat (například povinnost omluvit zaměstnancovu absenci v souvislosti se stěhováním se v dnešní době jeví nadbytečnou a není nutné, aby byla předmětem ochrany jako překážka v práci). Stávající úpravu však považují, až na výše uvedené připomínky, za dostatečně reflektující stav aktuálních právních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Nad rámec je vždy možnost, pokud bude dosaženo konsenzu, aby došlo k nadstandardní úpravě v konkrétním pracovněprávním vztahu. Pokud to bude ve prospěch zaměstnance.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

<b>BrZ</b>	zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování
<b>ČAK</b>	Česká advokátní komora
<b>ČR</b>	Česká republika
<b>DPČ</b>	dohoda o pracovní činnosti
<b>DPP</b>	dohoda o provedení práce
<b>ESD</b>	Evropský soudní dvůr
<b>LZPS</b>	Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky
<b>Nař 590/2006</b>	nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
<b>NSS</b>	Nejvyšší správní soud
<b>OP</b>	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
<b>OSŘ</b>	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
<b>PPM</b>	peněžitá pomoc v mateřství
<b>RP</b>	rodičovský příspěvek
<b>SDEU</b>	Soudní dvůr Evropské unie
<b>VPTM</b>	vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství
<b>ZA</b>	zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii
<b>ZNemPoj</b>	zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
<b>ZP</b>	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
<b>ZRegPar</b>	zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů
<b>ZStScPod</b>	zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
<b>ZVeřZdr</b>	zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a změně některých souvisejících zákonů



# SEZNAM ZDROJŮ

## 1. Seznam použité literatury

### Knižní publikace

- ❖ Andraščíková, Mária a kol.: Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016, 1272 s. ISBN 978-80-7263-992-2.
- ❖ Bělina, Miroslav; Drápal, Ljubomír a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.
- ❖ Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.
- ❖ Bělina, Miroslav; Pichrt, Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN: 978-80-7400-667-8.
- ❖ Dvořák, Jan.; Švestka, Jiří; Zuklínová, Michaela a kol. Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolter Kluwer ČR, a.s. 2016, 435 s. ISBN 978-80-7552-187-3.
- ❖ Eliáš, Karel; Bezouška, Petr a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: Anag, 2014. 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.
- ❖ Galvas, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
- ❖ Galvas, Milan a kol. Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8.
- ❖ Galvas, Milan; Gregorová, Zdeňka; Hrabcová, Dana. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.
- ❖ Henrych, Dušan a kol. Právní slovník, 2. rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, 1344 s. ISBN 80-7179-740-5.
- ❖ Hloušková, Pavla; Schmied, Zdeněk a kol. Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, spol. s.r.o., 2013, 303 s. ISBN 978-80-7263-805-5.

- ❖ Hulmák, Milan a kol. Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§1721-2054). Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 1317 s. ISBN 978-80-7400-535-0.
- ❖ Hůrka, Petr a kol. Pracovní právo. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.
- ❖ Chládková, Alena; Bukovjan, Petr. Dovolena a překážky v práci v otázkách a odpovědích. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 216 s. ISBN 978-80-7357-974-6.
- ❖ Janečková, Eva. Pracovní právo a mateřství. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 130 s. ISBN 978-80-7478-337-1.
- ❖ Kvasnicová, Jana; Šamánek, Jiří a kol. Antidiskriminační zákon. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, 348 s. ISBN 978-80-7478-879-6.
- ❖ Pichrt, Jan a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 1196 s. ISBN 978-80-7552-609-0.
- ❖ Pichrt, Jan; Morávek, Jakub. Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.
- ❖ Schmied, Zdeněk; Vlasák, František. Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě. 7. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2016, 208 s. ISBN: 978-80-7263-996-0
- ❖ Šubrt, Bořivoj. Náhrada mzdy zaměstnance. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, 132 s. ISBN 978-80-7357-612-7.
- ❖ Tröster, Petr a kol.: Právo sociálního zabezpečení. 6. Podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, 290 s. ISBN 978-80-7400-473-5.
- ❖ Ženíšková, Marta; Přib, Jan: Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2016. 9. Aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2016, 280 s. ISBN: 978-80-7263-993-9

### **Odborné články**

- ❖ Alptekin, Sokmen a kol, in: Economics and Management, The Mediating Role of Person-Organization Fit in the Supportive Leadership-Outcome Relationships. Ekonomika a management, 2015, XVIII., č. 3. ISSN: 1212-3609.

- ❖ Bukovjan, Petr. O překážkách v práci. *Mzdová účetní*, 2015, č. 10, ISSN 1211-1430.
- ❖ Cimlerová, Květoslava; Chotěborská, Šárka: Nová dávka nemocenského pojištění pro tatínky bude platit od 1. února 2018. *Personální a sociálně právní kartotéka*, 2017, č. 7–8. ISSN 1211-9482.
- ❖ Dandová, Eva. Překážky v práci. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2014, č. 3. ISSN 1211-1120.
- ❖ Dandová Eva. Překážky v práci při pružné pracovní době. *Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále*, 2016, č. 1. ISSN 1801-9935.
- ❖ Dandová, Eva. Mateřská a rodičovská dovolená. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2013, č. 2–3. ISSN 1211-1210.
- ❖ Drexlerová, Jana. Dočasná pracovní neschopnost zaměstnance (1.). *Práce, mzdy a odvody, bez chyb, pokut a penále*, 2015, č. 1. ISSN 1801-9935.
- ❖ Fetter, Richard W. Neomluvená absence – krácení dovolené. *Práce, mzdy a odvody, bez chyb, pokut a penále*, 2015, č. 9–10, ISSN 1801-9935.
- ❖ Fetter, Richard W.: Porušení režimu práceneschopného pojištěnce jako důvod k výpovědi. *Národní pojištění*, 2015, č. 8–9. ISSN 0323-2395.
- ❖ Foltasová, Petra. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství u pojištěnek, jejichž zaměstnání skončilo před nástupem na PPM. *Práce a mzda*, 2017, č. 7–8. ISSN 0032-6208.
- ❖ Havlík, Antonín. Překážky v práci dle nové právní úpravy. *Práce a mzda*, 2007, č. 5. ISSN 0032-6208.
- ❖ Chládková, Alena: Překážky v práci. *Práce a mzda*, 2017, č. 4, s. 17. ISSN 0032-6208.
- ❖ Janečková, Eva: Návrat do zaměstnání po ukončení mateřské a rodičovské dovolené. *Práce a mzda*, 2013, č. 6. ISSN 0032-6208.
- ❖ Janšová, Marie: Novela zákoníku práce 2017 – co vše se změní v personální praxi? *bulletin-advokacie.cz* [online]. *Bulletin-advokacie.cz*.
- ❖ Jouza, Ladislav. Alkohol a kouření na pracovišti – nový zákon. *Práce, mzdy a odvody, bez chyb, pokud a penále*, 2017, č. 3–4. ISSN 1801-9935.
- ❖ Jouza, Ladislav. Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru? *bulletin-advokacie.cz* [online]. *Bulletin-advokacie.cz*. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/jak-se-vyvarovat-chybn-vypovedi-z-pracovniho-pomeru>.

- ❖ Klímová, Růžena: Periodické prohlídky po pracovní době. Personální a sociálně právní kartotéka. 2017, č. 3. ISSN 1211-9482.
- ❖ Koldinská, Kristina. Slad'ování pracovního a rodinného života z pohledu práva EU. In: Hrabcová, Dana. Pracovní právo 2015. Slad'ování pracovního a rodinného života. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 286 s. ISBN 978-80-210-8121-5.
- ❖ Krejčí, Lukáš: Praktická opatření zaměstnavatele na podporu sladění pracovních a mimopracovních prvků v životě zaměstnance. In: Hrabcová, D.: Pracovní právo 2015. Slad'ování pracovního a rodinného života. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 286 s. ISBN 978-80-210-8121-5.
- ❖ Morávek, Jakub: Kontrola a sledování zaměstnanců – výklad § 316 ZPr. Právní rozhledy, 2017, č. 17. ISSN 1210-6410.
- ❖ Morávek, J.: K návratu z rodičovské dovolené, k předškolnímu vzdělávání a ke skončení pracovního poměru. In: Hrabcová, D.: Pracovní právo 2015. Slad'ování pracovního a rodinného života. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 286 s. ISBN 978-80-210-8121-5.
- ❖ Munková, G.: Slad'ování práce a péče o rodinu na příklad vybraných evropských zemí. In: Hrabcová, D.: Pracovní právo 2015. Slad'ování pracovního a rodinného života. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 286 s. ISBN 978-80-210-8121-5.
- ❖ Řehořová, Lucie.: Vybrané aspekty čerpání rodičovské dovolené. In: Hrabcová, D.: Pracovní právo 2015. Slad'ování pracovního a rodinného života. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 286 s. ISBN 978-80-210-8121-5.
- ❖ Stránský, Jaroslav; Kadlubiec, Vojtěch: Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce. Právní rozhledy, 2017, č. 8. ISSN 1210-6410.
- ❖ Stránský, J.: Právní postavení zaměstnance v době trvání mateřské a rodičovské dovolené. In: Hrabcová, D.: Pracovní právo 2015. Slad'ování pracovního a rodinného života. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 286 s. ISBN 978-80-210-8121-5.

- ❖ Šubrt, Bořivoj. Kontrola nemocných zaměstnanců ze strany zaměstnavatele a některé další otázky dočasné pracovní neschopnosti v prvních dvou týdnech od 1. 1. 2009. *Práce a mzda*, 2008, č. 12. ISSN 0032-6208.
- ❖ Zrutský, Jaromír. Náhrada mzdy za dočasnou pracovní neschopnost. *Právní rádce*, 2009, č. 5. ISSN 1210-6410.

## **2. Seznam použitých právních předpisů a mezinárodních smluv**

- ❖ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- ❖ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- ❖ Zákon č. 141/1961 Sb., trestní řád, ve znění pozdějších předpisů.
- ❖ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- ❖ Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství, ve znění pozdějších předpisů.
- ❖ Zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování, ve znění pozdějších předpisů.
- ❖ Zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů.
- ❖ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.
- ❖ 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, ve znění pozdějších předpisů.
- ❖ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.
- ❖ Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- ❖ Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů.
- ❖ Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů.
- ❖ zákon č. 65/2017 Sb., o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek, ve znění pozdějších předpisů.
- ❖ Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.
- ❖ Zákon č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

- ❖ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů.
- ❖ Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- ❖ Zákon č. 104/2000 Sb., o Státním fondu dopravní infrastruktury a o změně zákona č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodů majetku státu na jiné osoby a o Fondu národního majetku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
- ❖ Zákon č. 96/2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- ❖ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.
- ❖ Vyhláška č. 79/2013 Sb.
- ❖ Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.
- ❖ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111/1958, o diskriminaci v zaměstnání a povolání.
- ❖ Úmluva č. 3/1919, o ochraně mateřství.
- ❖ Evropská sociální charta.
- ❖ Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.
- ❖ Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství.
- ❖ Smlouva o Evropské unii.
- ❖ Smlouva o fungování Evropské unie.
- ❖ Listina základních práv Evropské unie.
- ❖ Směrnice Rady 76/207/ES (směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES).
- ❖ Směrnice Rady 2010/18/ES.
- ❖ Směrnice Rady 2000/43/ES.
- ❖ Směrnice Rady 2000/78/ES.
- ❖ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES.
- ❖ Směrnice Rady 92/85/ES.
- ❖ Směrnice Rady 2010/18/ES.
- ❖ Směrnice Rady 97/81/ES.

- ❖ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 206/54/ES.
- ❖ Směrnice Rady 76/207/ES.
- ❖ Směrnice Rady 96/34/ES.

### 3. Seznam použité judikatury a rozhodnutí

- ❖ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 1. 2007, sp. zn. 21 Cdo 42/2006.
- ❖ Rozsudek C-104/09 ze dne 30. září 2010. Pedro Manuel Roca Álvarez proti Sesa Start España ETT SA.
- ❖ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 5. 2014 sp. zn. 21 Cdo 2745/2013.
- ❖ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009.
- ❖ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 476/2015.
- ❖ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014.
- ❖ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014.
- ❖ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 5. 2015, sp. zn.: 21 Cdo 3663/2014.
- ❖ Rozsudek C-177/88 ze dne 8. 11. 1990. E. J. P. Dekker v. Stichting Vormingcentrum voor Jong Volwassenen.
- ❖ Rozsudek C-136-95 ze dne 30. 4. 1998. CNAVTS v. Evelyne Thibault.
- ❖ Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. 1. 1996, sp. zn.: 13 Co 413/1995.
- ❖ Rozsudek C-116/06 ze dne 20. 9. 2007. Sari Kiiski proti Tampereen Kaupunki.
- ❖ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007.
- ❖ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007.
- ❖ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. 5. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12.
- ❖ Rozhodnutí veřejného ochránce práv ze dne 25. 1. 2013, sp. zn.: 167/2012/DIS/JVK.
- ❖ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003.
- ❖ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.
- ❖ Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 17. 11. 1976, sp. zn. 3 Cz 42/1976.
- ❖ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3640/2008.
- ❖ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000.
- ❖ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2350/2016.

## 4. Elektronické prameny

- ❖ Česká správa sociálního zabezpečení: Peněžitá pomoc v mateřství. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>.
- ❖ Česká správa sociálního zabezpečení: Uplatňování nároku a výplata dávek nemocenského pojištění. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/uplatnovani-naroku-a-vyplata-davek-nemocenskeho-pojisteni.htm#PPM>
- ❖ Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů: Stanovisko k RIA – Závěrečné zprávě z hodnocení dopadů regulace podle obecných zásad, týkající se připravované novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů [online] Praha, 2010. Dostupné z: <http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html>.
- ❖ Ministerstvo práce a sociálních věcí: Rodičovský příspěvek. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky\\_prisp](https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp).
- ❖ Ministerstvo práce a sociálních věcí: Informace o dávkách vyplacených v resortu MPSV ČR v srpnu 2017. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/31666/Informace\\_o\\_vyplacenyh\\_davkach\\_v\\_srpnu\\_2017.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/31666/Informace_o_vyplacenyh_davkach_v_srpnu_2017.pdf).
- ❖ Ministerstvo práce a sociálních věcí: Pečujeme o své blízké – dlouhodobé ošetřovné. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/28608>.
- ❖ Registrované partnerství: Zákoník práce registrací opovrhuje. Dostupné z: <https://www.nakluky.cz/magazin/item/4416-registrovane-partnerstvi-zakonik-prace-registraci-opovrhuje/>.

## 5. Ostatní zdroje

- ❖ Emailová konzultace s Ing. Lenkou Matouškovou, vedoucí Odboru výchovy a vzdělávání ČAK.
- ❖ Usnesení představenstva České advokátní komory č. 1/1998 Věstníku, o výchově advokátních koncipientů a dalším vzdělávání advokátů.



# NÁZEV PRÁCE, ABSTRAKT A KLÍČOVÁ SLOVA V ČESKÉM JAZYCE

## Název

Překážky v práci na straně zaměstnance.

## Abstrakt

Tato rigorózní práce cílí na komplexní rozbor jednotlivých druhů překážek v práci na straně zaměstnance. Do tématu je vstupováno skrze obecné souvislosti s pracovněprávními vztahy, dále přes překážky v práci obecně a jejich systematiku. Z širokého spektra jednotlivých typů překážek je cíleno na ty, které mají pro zaměstnance osobní nebo rodinný charakter, zejména na dočasnou pracovní neschopnost, mateřskou a rodičovskou dovolenou. Zde je kromě jejich předmětu a účelu pojednáno, i co se oblasti finančního zabezpečení a dalších souvislostí týče. I další překážky v práci jsou rozebrány tak, aby bylo pochopeno, kam cílí a v čem spočívají. To vše v konkrétních souvislostech především zákoníku práce, ale i obecných právních zásad, dalších právních předpisů a judikatury soudů. Práce se rovněž dotýká problematiky sladování profesního a rodinného života, nechybí odkazy do mezinárodní a zahraniční právní úpravy, právní úpravy na úrovni unijní legislativy a dále reflexe aktuálních legislativních změn a návrhů de lege ferenda.

Práce je rozdělena do pěti tematických kapitol. Předchází jim úvodní shrnutí a na konci nalezneme závěr, který sumarizuje, o čem práce pojednává, hodnotí významné pasáže a sděluje k nim názory autorky. První kapitola se snaží o definici samotného pojmu překážek v práci, hodnotí je v širších souvislostech a předkládá jejich systematický přehled. V druhé kapitole nalezneme již obecný úvod k překážkám na straně zaměstnance. Třetí kapitola v sobě zahrnuje důležité osobní překážky, kterými jsou dočasná pracovní neschopnost, mateřská a rodičovská dovolená, ošetřování dítěte nebo člena domácnosti, péče o dítě, dlouhodobé ošetřování a jiné důležité osobní překážky v práci. Čtvrtá kapitola se zabývá překážkami v práci z důvodu obecného zájmu a pátá kapitola se snaží o analýzu jednotlivých souvislostí překážek v práci na straně zaměstnance s jinými instituty pracovního práva.

## **Klíčová slova**

překážky v práci

překážky v práci na straně zaměstnance

finanční zabezpečení

# NÁZEV PRÁCE, ABSTRAKT A KLÍČOVÁ SLOVA V ANGLICKÉM JAZYCE

## Title of thesis

Obstacles to work on the employee's part.

## Abstract

The rigorous thesis seeks to carry out a comprehensive analysis of the different kinds of “obstacles to work on the employee's part“. This subject is treated as generally associated with labor relations as well as with the obstacles at large and their systematic classification. Chosen out of a broad spectrum of individual types, the obstacles thus analyzed were primarily those with particular personal and/or family relevance for employees, especially the temporary incapacity for work; the maternity leave; and the parental leave. These topics were addressed not only in their matter and purpose but also as regards their impact on financial security and other circumstances. Covering also other obstacles to work, the analysis attempted to expound the merits and purposes of the relevant provisions, always in consideration of (1) the specific Labor Code context, (2) the generally applicable legal principles, and (3) other acts of legislation and judicial decisions. The work also tackles the issue of harmonizing family and professional life, not forgetting about references to foreign, international and EU legislation, and reflecting recent legal changes and *de lege ferenda* proposals.

The thesis is divided into five thematic chapters. They are preceded by an introductory summary and at the end we find a conclusion summarizing what the thesis is about, evaluating the important passages and telling them the views of the author. The first chapter tries to define the very concept of obstacles at work, evaluates them in a broader context and presents their systematic overview. In the second chapter we can find a general introduction to obstacles to work on the part of the employee. The third chapter includes important personal obstacles such as temporary incapacity for work, maternity and parental leave, nursing or home care, child care, long-term care, and other important personal obstacles to work. The fourth chapter deals with obstacles to work due to the general interest, and the fifth chapter seeks to analyze the

individual context of obstacles to work on the part of the employee with other labor law institutes.

**Key words**

Obstacles to work

Obstacles to work on the employee's part

Financial security