

BECKOVA SKRIPTA

David Šmíd / Adolf Šmíd

Vybrané kapitoly pracovního práva
S příklady a judikaturou

Vybrané kapitoly pracovního práva

S příklady a judikaturou

David Šmíd / Adolf Šmíd



Vzor citace:

Šmíd, D., Šmíd, A. Vybrané kapitoly pracovního práva. S příklady a judikaturou. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2025, 143 s.

Bibliografické informace Národní knihovny České republiky. Národní knihovna České republiky uvádí tuto publikaci v České národní bibliografii. Podrobné bibliografické údaje jsou k dispozici na internetu na adrese <https://www.nkp.cz/>.

Publikaci napsali JUDr. David Šmíd, Ph.D. a Mgr. Adolf Šmíd
Vydalo Nakladatelství C. H. Beck, s. r. o. v Praze v roce 2025
Jungmannova 750/34, 110 00 Praha, Nové Město, beck@beck.cz
Odpovědná redaktorka: JUDr. Tereza Patočková
Vydání první
Sazba: Cadis Praha
Tisk: Tiskárny Havlíčkův Brod a.s.

© Nakladatelství C. H. Beck, 2025

ISBN 978-80-7699-027-2

O autorech

JUDr. David Šmíd, Ph.D.

Absolvoval Právnickou fakultu Univerzity Karlovy v roce 2007. Na téže fakultě studoval doktorský studijní program Teoretické právní vědy, který úspěšně dokončil v roce 2012.

V akademické sféře působí 15 let jako vysokoškolský pedagog Panevropské univerzity, od roku 2013 je odborným asistentem Katedry personalistiky Fakulty podnikohospodářské Vysoké školy ekonomické v Praze.

Působí jako advokát v Praze, ve své advokátní praxi se věnuje zejména pracovnímu, občanskému a trestnímu právu. Je autorem nebo spoluautorem několika odborných publikací.

Mgr. Adolf Šmíd

Absolvoval Právnickou fakultu Univerzity Karlovy v roce 2024. Během studia získal několikaletou zkušenost na pozici paralegal v mezinárodní advokátní kanceláři. Od roku 2024 je advokátním koncipientem v advokátní kanceláři v Praze.

V akademické sféře působí jako vysokoškolský pedagog Panevropské univerzity, kde se zaměřuje zejména na obchodní a občanské právo. Profesně se věnuje moderním technologiím a využití umělé inteligence v právní praxi, v této oblasti rovněž přednáší.

Autory jednotlivých částí textu jsou:

JUDr. David Šmíd, Ph.D.

- § 1 Úvod do pracovního práva (s A. Šmídem)
- § 3 Skončení pracovního poměru
- § 6 Péče o zaměstnance
- § 7 Náhrada škody
- § 10 Doručování
- § 12 Vnitřní předpis
- § 13 Potvrzení o zaměstnání

Mgr. Adolf Šmíd

- § 1 Úvod do pracovního práva (s D. Šmídem)
- § 2 Pracovní poměr
- § 4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
- § 5 Dovolená
- § 8 Překážky v práci
- § 9 Pracovní doba a doby odpočinku
- § 11 Konkurenční doložka

Obsah

O autorech	V
Seznam použitých zkratk	XI
Seznam použitých právních předpisů	XIII
§ 1 Úvod do pracovního práva	
I. Pracovní právo v systému práva	4
II. Související právní předpisy	5
§ 2 Pracovní poměr	
I. Vznik pracovního poměru (§ 33–39 zákoníku práce)	11
II. Diskriminace	13
III. Pracovní smlouva (§ 33 zákoníku práce)	15
IV. Změny pracovního poměru (§ 40–47 zákoníku práce)	18
§ 3 Skončení pracovního poměru	
I. Dohoda o rozvázání pracovního poměru (§ 49 zákoníku práce)	22
II. Výpověď z pracovního poměru (§ 50–54 zákoníku práce)	24
1. Výpověď daná zaměstnavatelem	26
a) Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem (§ 53–54 zákoníku práce) ...	29
b) Odmítnutí výpovědi ze strany zaměstnance	31
2. Výpověď daná zaměstnancem	32
III. Okamžité zrušení pracovního poměru	33
IV. Zrušení ve zkušební době	34
V. Hromadné propouštění (§ 62–64 zákoníku práce)	35
1. Povinnosti zaměstnavatele při hromadném propouštění	35
VI. Odvolání vedoucího zaměstnance (§ 73–73a zákoníku práce)	37
§ 4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	
I. Významné změny týkající se dohod zavedené zákonem č. 281/2023 Sb.	40
II. Dohoda o provedení práce – DPP	41
III. Dohoda o pracovní činnosti – DPC	42
§ 5 Dovolená	
I. Právní úprava dovolené	45
II. Dovolená jako právo zaměstnance	46
III. Účel dovolené a zákonná ochrana	47
IV. Rozvržení dovolené	47

V.	Dovolená za kalendářní rok	48
VI.	Poměrná část dovolené.....	49
VII.	Nárok na dovolenou v případě kratší pracovní doby	49
VIII.	Dodatková dovolená	50
IX.	Přenesení a proplacení dovolené.....	50
	1. Převádění dovolené do dalšího roku	50
	2. Proplacení dovolené	51
X.	Dovolená při mateřské, otcovské a rodičovské dovolené.....	51
XI.	Dovolená v případě částečných úvazků a zkrácené pracovní doby	52
XII.	Náhrada mzdy během čerpání dovolené	53
	1. Výpočet náhrady mzdy.....	53
XIII.	Vliv překážek v práci na dovolenou za kalendářní rok.....	53
XIV.	Převod dovolené do dalšího kalendářního roku.....	55
XV.	Hromadné čerpání dovolené	56
XVI.	Dovolenkové pokladny	56
XVII.	Krácení dovolené	56
 § 6 Péče o zaměstnance		
I.	Odborný rozvoj zaměstnanců (§ 227–235 zákoníku práce).....	59
II.	Stravování zaměstnanců (§ 236 zákoníku práce).....	62
III.	Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců (§ 237–247 zákoníku práce).....	63
IV.	Shrnutí a trendy v péči o zaměstnance.....	65
 § 7 Náhrada škody		
I.	Prevence.....	66
	1. Povinnosti zaměstnanců v rámci prevence.....	67
II.	Povinnosti zaměstnance k náhradě škody	68
	1. Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty	69
	a) Ztráta svěřených věcí.....	70
	2. Rozsah a způsob náhrady škody.....	71
	3. Oznámení a projednání náhrady škody	72
	4. Soudní moderace	72
III.	Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody	73
	1. Odvrácení škody zaměstnancem	74
	2. Škoda na odložených věcech.....	74
	3. Rozsah náhrady škody dle § 268 zákoníku práce.....	75
IV.	Pracovní úrazy a nemoci z povolání	75
	1. Předpoklady zproštění odpovědnosti.....	77
	2. Druhy náhrad.....	78
	3. Úmrtí zaměstnance	83
 § 8 Překážky v práci		
I.	Překážky na straně zaměstnance	87
	1. Důležité osobní překážky v práci	87
	a) Dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa	87
	b) Mateřská dovolená.....	88
	c) Otcovská dovolená	89

d) Rodičovská dovolená.....	89
e) Ošetřování dítěte do věku 10 let (péče o ně) či ošetřování jiného člena domácnosti	90
f) Poskytování dlouhodobé péče	90
2. Jiné důležité osobní překážky v práci.....	91
a) Vyšetření nebo ošetření zaměstnance	91
b) Pracovní lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce	92
c) Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků	92
d) Znemožnění cesty do zaměstnání	92
e) Svatba	93
f) Narození dítěte.....	93
g) Úmrtí.....	93
h) Doprava.....	94
i) Pohřeb spoluzaměstnance.....	94
j) Přestěhování.....	94
k) Vyhledání nového zaměstnání	95
l) Vyslání národního experta	95
3. Překážky z důvodu obecného zájmu	95
a) Výkon veřejné funkce.....	96
b) Výkon občanské povinnosti.....	96
c) Jiné úkony v obecném zájmu.....	97
d) Pracovní volno související s akcí pro děti a mládež.....	97
e) Pracovní volno související s brannou povinností	98
f) Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia	98
II. Překážky v práci na straně zaměstnavatele.....	99
1. Prostoje.....	99
2. Přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí.....	99
3. Jiné překážky na straně zaměstnavatele	99
4. Částečná nezaměstnanost	100
5. Doba strávená na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů	100

§ 9 Pracovní doba a doba odpočinku

I. Pracovní doba	102
1. Pracovní režimy.....	102
2. Seznámení zaměstnance s rozvrhem týdenní pracovní doby	105
3. Pružné rozvržení pracovní doby.....	105
4. Konto pracovní doby	106
5. Práce přesčas	108
6. Noční práce.....	109
7. Pracovní doba zaměstnanců vykonávajících práci mimo pracoviště zaměstnavatele.....	110
8. Pracovní pohotovost.....	111
9. Sdílené pracovní místo	111

10. Evidence pracovní doby	113
II. Doba odpočinku.....	114
1. Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka	115
2. Svátky	115
§ 10 Doručování písemností v pracovněprávních vztazích	
I. Doručování písemností zaměstnanci	117
1. Elektronické doručování.....	117
2. Doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb	118
II. Doručování písemností zaměstnavateli	119
§ 11 Konkurenční doložka	
§ 12 Vnitřní předpis	
I. Pracovní řád.....	123
§ 13 Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek	
I. Potvrzení o zaměstnání.....	124
1. Údaje o průměrném výdělku a další údaje	125
2. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou v souvislosti s potvrzením o zaměstnání	126
3. Nesouhlas zaměstnance s obsahem potvrzení o zaměstnání	126
II. Pracovní posudek.....	126
1. Oprava pracovního posudku.....	127
2. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou nepravdivými údaji v pracovním posudku	128

§ 8 Překážky v práci

Překážky v práci jsou právem uznané či sjednané (např. v kolektivní smlouvě) skutečnosti, které zpravidla dočasně brání plnění základních práv a povinností smluvních stran pracovněprávního vztahu, tj. povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a povinnosti zaměstnance práci sjednanou v pracovní smlouvě v rozvržené pracovní době osobně vykonávat. Pro překážky v práci je proto typické, že zasahují do pracovní doby zaměstnance.

Překážky v práci je možné členit podle smluvní strany, na které vznikly na:

- překážky v práci na straně zaměstnance a
- překážky v práci na straně zaměstnavatele.

Po dobu trvání překážek v práci, kdy zaměstnanec práci nekoná, mu nenáleží mzda nebo plat (pokud zákon nestanoví jinak) a jeho hmotné zabezpečení je řešeno následujícím způsobem:

- a) Zaměstnanci poskytuje zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši 60 % průměrného výdělku (prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény), přičemž vyšší částka může být dohodnuta (až do výše průměrného výdělku),¹²⁵ ale nižší částka je možná pouze v případech snížení náhrady (např. zaviněnou účastí ve rvačce).¹²⁶ Specifickým případem je pracovnělékařská prohlídka, za kterou zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.¹²⁷
- b) Zaměstnanec je finančně zajištěn jiným subjektem, pro který koná práci (dlouhodobé uvolnění pro výkon veřejné funkce – např. poslanec nebo senátor).
- c) Zaměstnanec je finančně zajištěn dávkami ze systému sociálního zabezpečení (z nemocenského pojištění – např. nemocenské, ošetrovné, peněžitá pomoc v mateřství, nebo ze systému státní sociální podpory – rodičovský příspěvek).
- d) Zaměstnanec není finančně zabezpečen (např. přestěhování zaměstnance nikoliv v zájmu zaměstnavatele, účast člena odborové organizace na schůzi této organizace).

¹²⁵ § 192 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹²⁶ § 192 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. V případě porušení režimu dle odst. 5 ve spojení s odst. 6 může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy nebo platu snížit nebo neposkytnout.

¹²⁷ popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy nebo platu podle § 192 nebo nemocenským a průměrným výdělkem [§ 103 odst. 1 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce].

I. Překážky na straně zaměstnance

Překážky v práci na straně zaměstnance zákoník práce člení na:

- a) důležité osobní překážky, mezi které patří:
 - dočasná pracovní neschopnost a karanténa (§ 191–194 zákoníku práce),
 - mateřská dovolená (§ 195 zákoníku práce),
 - otcovská dovolená (§ 195a zákoníku práce),
 - rodičovská dovolená (§ 196 zákoníku práce),
 - ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti (§ 191 zákoníku práce),
 - péče o dítě mladší 10 let z důvodů uvedených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje podrobila vyšetření nebo ošetření u lékaře, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance (§ 191a zákoníku práce),
 - poskytování dlouhodobé péče (§ 191a zákoníku práce),
 - jiné důležité osobní překážky v práci uvedené v nařízení vlády č. 590/2006 Sb.¹²⁸

Pokud je zaměstnanci překážka v práci předem známa, musí ji zaměstnavateli včas oznámit. Není-li překážka zaměstnanci předem známa, je povinen o překážce a předpokládané době jejího trvání zaměstnavatele bez zbytečného odkladu informovat a překážku prokázat, jinak se dopustí porušení pracovní povinnosti.

- b) překážky v práci z důvodu obecného zájmu, mezi které patří:
 - výkon veřejné funkce,
 - výkon občanské povinnosti,
 - jiné úkony v obecném zájmu,
 - pracovní volno související s akcí pro děti a mládež,
 - pracovní volno související s brannou povinností,
 - školení a jiná forma přípravy nebo studia.

1. Důležité osobní překážky v práci

a) Dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa

V případě uznání zaměstnance dočasně práce neschopným nebo kvůli nařízené karanténě zaměstnavatel poskytne pracovní volno a náhradu mzdy nebo platu za prvních 14 dní trvání těchto překážek. Náhrada mzdy nebo platu náleží za pracovní dny a svátky ve výši 60% průměrného výdělku, který je upravován stejně jako denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského. Po uplynutí 14 dnů pracovní neschopnosti jsou zaměstnanci poskytovány dávky nemocenského pojištění (nemocenské) za kalendářní dny.

Zaměstnanec je povinen dodržovat režim dočasně práce neschopného (tj. zdržovat se v místě uvedeném v rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti a dodržovat režim povolených vycházek), který je zaměstnavatel v době prvních 14 dnů dočasné pracovní

¹²⁸ Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (Příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb.).

neschopnosti/karantény oprávněn kontrolovat. V případě porušení stanoveného režimu může zaměstnavatel snížit nebo dokonce odejmout náhradu mzdy nebo platu. Za zvlášť hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného (např. výkon práce „na černo“ nebo jedno či více denní rekreace) může dostat zaměstnanec výpověď z pracovního poměru [dle § 52 písm. h) zákoníku práce].

Upozornění:

V případě, kdy má zaměstnanec pružné rozvržení pracovní doby nebo kdy nepracuje na pracovišti zaměstnavatele a pracovní dobu si sám rozvrhuje (§ 317 zákoníku práce), platí pro zaměstnance v době pracovní neschopnosti nebo karantény stanovené (fiktivní) rozvržení pracovní doby do směn, které zaměstnavatel pro tento účel musí určit.

b) Mateřská dovolená

Poskytuje se pouze zaměstnankyni v souvislosti s vysokým stupněm těhotenství, porodem a péčí o narozené dítě nebo o dítě převzaté do péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu.

Na mateřskou dovolenou nastupuje zaměstnankyně počátkem 6. až 8. týdne před lékařem stanoveným termínem porodu. Mateřská dovolená trvá 28 týdnů, případně 37 týdnů, pokud se zároveň narodily dvě či více dětí. Vyčerpá-li zaměstnankyně před porodem méně než 6 týdnů, celková doba mateřské dovolené se jí zkrátí. Pokud zaměstnankyně vyčerpá před porodem méně než 6 týdnů mateřské dovolené proto, že porod nastal dříve, než bylo lékařem určeno, celková délka její mateřské dovolené se nekrátí. Přísluší jí tak celých 28 týdnů, případně 37 týdnů u vícečetného porodu, ode dne nástupu na mateřskou dovolenou.¹²⁹ Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

Mateřská dovolená v případě převzetí dítěte do péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu náleží pouze v rozsahu 22 týdnů (při převzetí dvou a více dětí zároveň 31 týdnů) a lze ji čerpat nejdéle do 1 roku věku dítěte.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnankyni po dobu mateřské dovolené pouze omluvené pracovní volno. Finančně je zaměstnankyně zabezpečena zpravidla z dávek nemocenského pojištění (peněžitá pomoc v mateřství, případně tzv. nemocenské v souvislosti s porodem a následně dávka státní sociální podpory – rodičovský příspěvek).

Vrací-li se zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené zpět do zaměstnání, je zaměstnavatel povinen zařadit ji zpět na původní práci a pracoviště. Pouze v případě, že původní

¹²⁹ „Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v odstavci 1. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, přísluší jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň 2 nebo více dětí.“ (§ 195 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, bude zařazena podle pracovní smlouvy (§ 47 zákoníku práce).

Po dobu čerpání mateřské dovolené (otcovské dovolené nebo rodičovské dovolené, kterou může čerpat otec ode dne narození dítěte po dobu, po kterou je matka oprávněna čerpat mateřskou dovolenou), platí zásadně zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem.

Upozornění:

Ošetřující lékař může v případě vážných zdravotních potíží ještě v době před počátkem 8. týdne před očekávaným dnem porodu uznat zaměstnankyni dočasně neschopnou práce (tzv. rizikové těhotenství). Mateřská dovolená pak teprve naváže na pracovní neschopnost.

Po dobu dočasné pracovní neschopnosti náleží zaměstnankyni od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši 60 % průměrného výdělku v průběhu prvních 14 dnů trvání pracovní neschopnosti. Poté se zaměstnankyni bude vyplácet nemocenské ze systému nemocenského pojištění. Jakmile začne zaměstnankyně čerpat mateřskou dovolenou, náleží jí (za předpokladu splnění podmínek) peněžitá pomoc v mateřství.

c) Otcovská dovolená

Otcovská dovolená se poskytuje zaměstnanci v souvislosti s narozením dítěte nebo převzetím dítěte do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud dítě nedosáhlo 7 let věku.¹³⁰ Nárok vzniká i v případě, že se dítě narodilo mrtvé nebo zemřelo do 6 týdnů od narození. Podmínkou je účast zaměstnance na nemocenském pojištění.

Otcovská dovolená trvá 2 týdny a musí být nastoupena do 6 týdnů od narození dítěte nebo převzetí do péče, případně do 1 roku věku dítěte, pokud bylo hospitalizováno.¹³¹

Zaměstnavatel poskytuje po dobu otcovské dovolené omluvené pracovní volno. Finanční zabezpečení zajišťuje dávka otcovské poporodní péče ve výši 70 % denního vyměřovacího základu.¹³² Po dobu čerpání otcovské dovolené platí zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem.¹³³

d) Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená představuje pracovní volno poskytované na základě žádosti zaměstnankyni nebo zaměstnanci k pokračování péče o dítě nejdéle do 3 let jeho věku. Rodičovskou dovolenou lze poskytnout i oběma rodičům současně. Matka dítěte čerpá rodičovskou dovolenou zpravidla po skončení mateřské dovolené, otec ode dne narození dítěte.

¹³⁰ § 38a odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

¹³¹ § 38b odst. 1 a 2 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

¹³² § 38c zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

¹³³ § 53 odst. 1 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zaměstnavatel poskytne po dobu rodičovské dovolené pouze pracovní volno. Finanční zabezpečení v podobě rodičovského příspěvku může pobírat jen jeden z rodičů. Rodičovský příspěvek je dávkou ze systému státní sociální podpory (zákon č. 117/1995 Sb.) a žádost o jeho přiznání se podává u místně příslušné krajské pobočky Úřadu práce. U dítěte mladšího 2 let je výplata rodičovského příspěvku podmíněna tím, že docházka do dětské skupiny, mateřské školy nebo jiného obdobného zařízení nepřesáhne 120 hodin v kalendářním měsíci [§ 31 odst. 3 písm. a) zákona č. 117/1995 Sb.]. Rodičovský příspěvek však není vázán na podmínku čerpání rodičovské dovolené a jestliže bude celodenní péče o dítě zajištěna jinak (např. chůvou nebo umístěním v předškolním zařízení za dodržení výše uvedeného omezení v případě dítěte do 2 let), dávku může pobírat i rodič vykonávající výdělečnou činnost.

Po dobu čerpání rodičovské dovolené platí zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem (s výjimkou uvedenou v § 54 zákoníku práce).

e) Ošetřování dítěte do věku 10 let (péče o ně) či ošetřování jiného člena domácnosti

Zaměstnavatel omluví nepřítomnost v práci zaměstnance, který:

- ošetřuje dítě mladší 10 let nebo jiného člena domácnosti z následujících důvodů: onemocnění nebo úraz dítěte mladšího 10 let; nemoc nebo úraz člena domácnosti vyžadující nezbytné ošetřování; nebo nezbytné ošetřování ženy po porodu, pokud to její zdravotní stav vyžaduje;
- pečuje o dítě mladší 10 let z následujících důvodů: uzavření školského nebo předškolního zařízení z důvodu havárie, epidemie nebo jiné nepředvídané události; karanténa dítěte; nemoc, úraz, karanténa, ústavní péče nebo vyšetření či ošetření osoby, která o dítě jinak pečuje, pokud tato péče nemohla být zajištěna mimo pracovní dobu zaměstnance.

Jde o překážky v práci, během kterých se náhrada mzdy nebo platu neposkytuje. Zaměstnanec může při splnění zákonných podmínek čerpat dávku nemocenského pojištění (ošetřovné), ale pouze po zákonem stanovenou dobu (srov. § 39–41 zákona o nemocenském pojištění).

f) Poskytování dlouhodobé péče

Zaměstnanec může čerpat pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu z důvodu péče o osobu blízkou, u níž došlo k poškození zdraví a její zdravotní stav vyžaduje dlouhodobou péči. Zákoník práce zde odkazuje ohledně podmínek nároku na pracovní volno na zákon o nemocenském pojištění, a spojuje pracovní volno s podmínkami pro pobírání dávky dlouhodobé ošetřovné (§ 41a–§41f zákona o nemocenském pojištění). Podmínkou pro poskytnutí omluvného pracovního volna byl podle dřívější právní úpravy písemný souhlas ošetřované osoby,¹³⁴ aby ji poskytoval dlouhodobou péči konkrétní zaměstnanec. Současná právní úprava tento souhlas ve vztahu k pracovnímu volnu nevyžaduje. Pro procesní podání žádosti o dlouhodobé ošetřovné u ČSSZ je však souhlas ošetřované osoby stále nutný. Žádosti zaměstnance o pracovní volno z důvodu poskytování dlouhodobé péče musí zaměstnavatel vyhovět (§ 191a zákoníku práce). Po dobu poskytování dlouhodobé péče je zaměstnanec chráněn před výpovědí a po skončení překážky v práci má právo na zařazení na stejnou práci na stejném pracovišti.

¹³⁴ Dříve zrušený § 41b zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

2. Jiné důležité osobní překážky v práci

Tyto překážky jsou na základě zmocnění v § 199 zákoníku práce uvedeny v příloze nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Zaměstnavatel je povinen poskytnout pracovní volno nejméně ve stanoveném rozsahu a v určených případech i náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnavatel:

- poskytne jen pracovní volno (přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, přestěhování, vyhledání nového zaměstnání),
- poskytne pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu (vyšetření, ošetření, narození dítěte, doprovod),
- poskytne pracovní volno s náhradou mzdy (vyšetření nebo očkování související s výkonem práce, znemožnění cesty do zaměstnání, úmrtí v rodině, pohřeb spoluzaměstnance).

Zaměstnancům, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele (domáční zaměstnanci, § 317 zákoníku práce) přísluší náhrada mzdy či platu jen v případě svatby, úmrtí v rodině a stěhování.

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout pracovní volno, případně pracovní volno s náhradou mzdy či platu i nad rozsah stanovený nařízením vlády č. 590/2006 Sb., pokud to bylo sjednáno v kolektivní smlouvě nebo stanoveno vnitřním předpisem. Tato možnost je dána na základě § 363 zákoníku práce (do jehož obsahu je zahrnut i § 199 odst. 1 zákoníku práce), který umožňuje odchýlnou úpravu ve prospěch zaměstnance.

a) Vyšetření nebo ošetření zaměstnance

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu k vyšetření nebo ošetření se poskytne za podmínky, že je nebylo možné provést mimo pracovní dobu.

Pracovní volno přísluší na nezbytně nutnou dobu. Do této doby je třeba zahrnout cestu tam a zpět, dobu čekání u lékaře a dobu trvání vyšetření či ošetření, zasahují-li do pracovní doby zaměstnance. Zaměstnanec je povinen skutečnosti potvrzující nutnost ošetření či vyšetření v pracovní době a dobu jejich trvání zaměstnavateli prokázat.

Pokud bylo vyšetření či ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout, má zaměstnanec právo na pracovní volno s náhradou mzdy či platu.

Pokud bylo vyšetření či ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nikoliv za celou dobu poskytnutého pracovního volna, ale jen za dobu nezbytně nutnou k vyšetření nebo ošetření v nejbližším zařízení. Porovnání bude zaměstnavatel zpravidla provádět na základě získaných poznatků nebo odhadem.