

PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE I ZAMĚSTNAVATELE

- překážky v práci podle zákoníku práce
- překážky v práci podle jiných právních předpisů
- překážky v práci legislativně neupravené
- právní úprava, komplexní výklad, příklady
- reflexe dopadů pandemie onemocnění COVID-19

© JUDr. Tereza Landwehrmann, Ph.D., 2021
© Nakladatelství ANAG, 2021
ISBN 978-80-7554-322-6

OBSAH

Úvod.....	9
Používané zkratky a často citované právní předpisy.....	10
ČÁST PRVNÍ – Překážky v práci na straně zaměstnance	11
1. Několik poznámek úvodem	12
1.1 Podstata překážek v práci na straně zaměstnance.....	13
1.2 Právní úprava.....	14
1.3 Přehled překážek v práci na straně zaměstnance	16
1.4 Společné znaky všech překážek v práci na straně zaměstnance	17
1.5 Právní následky	20
1.6 Zvláštní úprava překážek v práci	23
2. Dočasná pracovní neschopnost.....	25
2.1 Právní úprava.....	25
2.2 Podstata překážky	25
2.3 Prokázání překážky v práci	26
2.4 Další povinnosti zaměstnance.....	27
2.5 Hmotné zajištění zaměstnance	31
2.6 Další právní důsledky	34
3. Karanténa.....	36
3.1 Právní úprava.....	36
3.2 Podstata překážky	37
3.3 Prokázání překážky v práci	39
3.4 Povinnosti zaměstnance	40
3.5 Hmotné zajištění zaměstnance	42
3.6 Další právní důsledky	43
4. Ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti a péče o dítě.....	45
4.1 Právní úprava.....	45
4.2 Podstata překážky	46
4.2.1 Ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti	46
4.2.2 Péče o dítě mladší než 10 let	47
4.2.3 Náhradní péče o dítě mladší než 10 let	48
4.2.4 Obecně ke všem podtypům překážky	48
4.3 Prokázání překážky v práci	50
4.4 Hmotné zajištění zaměstnance	52
4.5 Další právní důsledky	54

5. Poskytování dlouhodobé péče	56
5.1 Právní úprava	56
5.2 Podstata překážky	57
5.2.1 Potřeba péče na straně ošetřované osoby	58
5.2.2 Souhlas ošetřované osoby	58
5.2.3 Vztah mezi ošetřujícím zaměstnancem a ošetřovanou osobou	59
5.2.4 Účast na pojištění	59
5.2.5 Nevykloučení nároku	59
5.2.6 Neexistence vážných provozních důvodů	60
5.3 Žádost o poskytnutí pracovního volna	63
5.4 Prokázání překážky v práci	64
5.5 Doba trvání pracovního volna	66
5.6 Hmotné zajištění zaměstnance	68
5.7 Další právní důsledky	70
6. Mateřská dovolená	71
6.1 Právní úprava	71
6.2 Podstata překážky	71
6.3 Prokázání překážky v práci	72
6.4 Rezignace na nástup na mateřskou dovolenou aneb je skutečně nutné institut mateřské dovolené využít?	73
6.5 Rozsah pracovního volna	75
6.6 Hmotné zajištění zaměstnankyně	78
6.7 Práce během mateřské dovolené	79
6.8 Zapojení otců během mateřské dovolené	81
6.9 Další právní důsledky	82
7. Rodičovská dovolená	85
7.1 Právní úprava	85
7.2 Podstata překážky	86
7.3 Prokázání překážky v práci	87
7.4 Žádost o poskytnutí rodičovské dovolené	88
7.5 Rozsah pracovního volna / čerpání rodičovské dovolené	92
7.6 Hmotné zajištění během rodičovské dovolené	96
7.7 Zástup za zaměstnankyni, resp. zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou	97
7.8 Práce během rodičovské dovolené	100
7.9 Návrat z rodičovské dovolené	103
7.10 Další právní důsledky	106

8. Vyšetření, ošetření a pracovnělékařské prohlídky	109
8.1 Právní úprava.....	109
8.2 Podstata překážek	110
8.3 Pracovní volno	114
8.4 Hmotné zajištění zaměstnance	118
8.5 Oznámení zaměstnavateli.....	121
8.6 Prokázání překážky v práci	123
8.7 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, zaměstnanci pracující z domova, zaměstnanci pracující v režimu pružné pracovní doby	126
9. Překážky v práci spojené s dopravními kolizemi	128
9.1 Právní úprava.....	128
9.2 Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků - podstata překážky	128
9.3 Znemožnění cesty do zaměstnání - podstata překážky.....	132
9.4 Pracovní volno a hmotné zajištění zaměstnance	133
9.5 Oznámení překážky v práci	135
9.6 Prokázání překážky v práci	136
9.7 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	137
10. Svatba zaměstnance a jeho příbuzných	138
10.1 Právní úprava.....	138
10.2 Podstata překážky	138
10.2.1 Několik poznámek k registrovanému partnerství.....	138
10.3 Prokázání překážky v práci	140
10.4 Pracovní volno	141
10.5 Hmotné zajištění zaměstnance	144
10.6 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, zaměstnanci pracující z domova, zaměstnanci pracující v režimu pružné pracovní doby	144
11. Narození dítěte	146
11.1 Právní úprava.....	146
11.2 Podstata překážky	146
11.3 Prokázání překážky v práci	149
11.4 Pracovní volno a hmotné zajištění zaměstnance	150
11.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, zaměstnanci pracující z domova	151
11.6 Související překážky v práci	152

12. Úmrtí osob blízkých zaměstnanci	156
12.1 Právní úprava.....	156
12.2 Podstata překážky.....	156
12.3 Pracovní volno.....	157
12.4 Hmotné zajištění zaměstnance.....	160
12.5 Prokázání překážky v práci.....	160
12.6 Uplatnění překážky ve zvláštních případech.....	161
13. Doprovod rodinných příslušníků	164
13.1 Právní úprava.....	164
13.2 Podstata překážky.....	164
13.3 Pracovní volno a hmotné zajištění zaměstnance.....	169
13.4 Žádost o pracovní volno.....	173
13.5 Prokázání překážky v práci.....	175
13.6 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, zaměstnanci pracující z domova.....	176
14. Pohřeb spoluzaměstnance	178
14.1 Právní úprava.....	178
14.2 Podstata překážky.....	178
14.3 Pracovní volno.....	181
14.4 Hmotné zajištění zaměstnance.....	182
14.5 Prokázání překážky v práci.....	182
14.6 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, zaměstnanci pracující z domova, zaměstnanci pracující v režimu pružné pracovní doby.....	184
15. Přestěhování zaměstnance	186
15.1 Právní úprava.....	186
15.2 Podstata překážky.....	186
15.3 Pracovní volno a hmotné zajištění zaměstnance.....	188
15.4 Žádost o pracovní volno.....	191
15.5 Prokázání překážky v práci.....	192
15.6 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, zaměstnanci pracující z domova.....	193
16. Vyhledání nového zaměstnání	195
16.1 Právní úprava.....	195
16.2 Podstata překážky.....	195
16.3 Pracovní volno a hmotné zajištění zaměstnance.....	196
16.4 Žádost o pracovní volno.....	200
16.5 Prokázání překážky v práci.....	202
16.6 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, zaměstnanci pracující z domova.....	203

17. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu	205
17.1 Právní úprava	205
17.2 Obecná charakteristika překážek z důvodu obecného zájmu	206
17.3 Vyslání národního experta	208
17.4 Výkon veřejné funkce	209
17.5 Výkon občanské povinnosti.....	212
17.6 Pracovní volno související s brannou povinností.....	213
17.7 Jiné úkony ve veřejném zájmu	215
17.7.1 Činnost odborová a související s kolektivními pracovněprávními vztahy	216
17.7.2 Dárcovská činnost	217
17.7.3 Pedagogická činnost	219
17.7.4 Práce s dětmi a mládeží a jiná zájmová činnost	220
17.7.5 Záchranná činnost.....	221
17.7.6 Činnost sčítací	222
18. Školení, jiné formy přípravy nebo studia a rekvalifikace	223
18.1 Právní úprava	223
18.2 Podstata překážek	224
18.3 Pracovní volno	228
18.4 Hmotné zajištění zaměstnance	230
18.5 Oznámení a prokazování překážek vůči zaměstnavateli.....	231
18.6 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, zaměstnanci pracující z domova.....	233
19. Stávka	234
19.1 Právní úprava.....	234
19.2 Podstata překážky	235
19.3 Pracovní volno a hmotné zajištění zaměstnance	237
19.4 Žádost o pracovní volno a prokázání překážky v práci	239
20. Legislativně neupravené překážky v práci	241
20.1 Zaměstnavatelem schválené překážky.....	242
20.2 Jiné situace bránící zaměstnanci ve výkonu práce.....	245
20.2.1 Vazba a výkon trestu odnětí svobody.....	246
20.2.2 Pozbytí relevantní způsobilosti ve výpovědní době.....	247
20.2.3 Absence lékařského posudku	248
20.2.4 Předchozí nasazení zaměstnance	249
20.2.5 Péče o děti a jiné závislé osoby	250
20.2.6 Další příklady	251

ČÁST DRUHÁ – Překážky v práci na straně zaměstnavatele	253
1. Několik poznámek úvodem	254
1.1 Podstata překážek v práci na straně zaměstnavatele	255
1.2 Právní úprava	257
1.3 Přehled překážek v práci na straně zaměstnavatele	259
1.4 Společné znaky všech překážek v práci na straně zaměstnavatele	259
1.5 Oznamování překážek v práci na straně zaměstnavatele	261
1.6 Prokazování překážek v práci na straně zaměstnavatele	263
1.7 Právní následky	264
1.8 Zvláštní úprava překážek v práci	266
2. Prostoje	269
2.1 Podstata překážky	269
2.2 Řešení překážky	270
3. Přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy	272
3.1 Podstata překážky	272
3.2 Řešení překážky	274
4. Částečná nezaměstnanost	276
4.1 Podstata překážky	276
4.2 Hmotné zajištění zaměstnance	277
4.3 Účel překážky	279
4.4 Částečná nezaměstnanost versus kurzarbeit	281
5. Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště	282
5.1 Podstata překážky	282
5.2 Hmotné zajištění zaměstnance	283
6. Specifické situace po odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance	284
6.1 Podstata překážky	284
6.2 Hmotné zajištění zaměstnance	285
7. Výluka	286
7.1 Podstata překážky	286
7.2 Hmotné zajištění zaměstnance	287
7.3 Ostatní aspekty	287
8. Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele	288
8.1 Podstata překážky	288
8.2 Hmotné zajištění zaměstnance	293
O autorce	295

ÚVOD

Překážky v práci (ať již na straně zaměstnance, nebo na straně zaměstnavatele) patří k hojně využívaným pracovněprávním institutům a představují trvale aktuální téma. Téma, které navíc v souvislosti s propuknutím pandemie onemocnění COVID-19 v roce 2020 získalo zcela jiný rozměr - využitelnost a rozsah aplikovatelnosti řady překážek (zejména na straně zaměstnavatele) se staly předmětem četných diskuzí, další překážky (např. karanténa) se ve větší hloubce začaly diskutovat vůbec poprvé, jiné překážky (např. ošetrovné) získaly v této době zcela jinou dimenzi. Některých překážek v práci se navíc dotkla i zásadní novela zákoníku práce provedená zákonem č. 285/2020 Sb., která nabyla účinnosti ve dvou fázích, a to od 30. července 2020, resp. 1. ledna 2021.

Po těchto turbulencích tedy nastal vhodný čas pojmout problematiku překážek v práci nově a komplexně - a o to usiluje tato publikace. Věnuje se jak překážkám na straně zaměstnance, tak překážkám na straně zaměstnavatele, překážkám, které upravuje zákoník práce, i těm, kde těžiště úpravy spočívá v jiných právních předpisech, neopomíjí však ani překážky legislativně neupravené. Detailně jsou řešeny překážky, jež jsou v personální praxi prakticky na denním pořádku, i ty překážky, jejichž využití tolik frekventované není. Pozornost je rovněž věnována novým aspektům překážek v práci, které praxe začala řešit až v důsledku výše zmíněných událostí roku 2020.

Primárním cílem knihy je u každé překážky představit příslušnou právní úpravu, a to přehledně, s uvedením ilustrativních příkladů. Výklad však neopomíjí ani praktické důsledky právní úpravy jednotlivých překážek, přitom se nevyhýbá otázkám, které jsou v praxi problematické, sporné či diskutabilní, a snaží se nastínit možná řešení.

Věřím, že tato publikace srozumitelně vyloží problematiku překážek práce všem, pro které je toto téma relevantní, ať již jde o personalisty, HR manažery, mzdové účetní, ale třeba i zaměstnance, resp. odborové funkcionáře, kteří se zajímají o své zákonné nároky. Vzhledem k šíři a komplexnosti výkladu a odkazům na judikaturu nejvyšších soudních instancí by tato kniha mohla být pomocníkem i pro advokáty nebo zástupce jiných právních profesí, podnikové právnický, studenty práv a vůbec kohokoliv, koho bude problematika překážek v práci podrobněji zajímat.

Za cenné připomínky k obsahu publikace a řadu praktických podnětů tímto děkuji svému kolegovi, Mgr. Michalu Vrajíkovi.

Publikace odráží právní stav k 1. dubnu 2021.

Tereza Landwehrmann

V rámci problematiky ukončování pracovního poměru během překážek v práci je pro úplnost vhodné rovněž **zmínit možnost zaměstnavatele ukončit pracovní poměr zaměstnance výpovědí z důvodu zvláště hrubého porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce** během trvání dočasné pracovní neschopnosti (§ 301a ZP).

Samostatným tématem a dalším důležitým aspektem překážek v práci na straně zaměstnance, resp. těch déletrvajících, je **návrat do práce po odpadnutí dané překážky**, a to z hlediska dalšího pracovního zařazení zaměstnance (§ 47 ZP).

PŘÍKLAD

Zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené musí být zásadně zařazena na její původní práci a pracoviště, tzv. na svoji původní „židli“. Oproti tomu, pokud se zaměstnankyně vrací z rodičovské dovolené, zaměstnavatel je pouze povinen přidělovat jí práci v souladu se sjednaným druhem práce.

1.6 Zvláštní úprava překážek v práci

V závěru tohoto obecného úvodu k problematice překážek v práci na straně zaměstnance je nutné upozornit na specifický režim, který mají tyto překážky v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jakož i v některých dalších případech.

U **dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** (dohoda o pracovní činnosti, resp. dohoda o provedení práce) je výchozím pravidlem, že pro zaměstnance pracující na základě těchto dohod se dané překážky neuplatní. Jinými slovy, tito zaměstnanci na překážky v práci na straně zaměstnance obecně právo nemají (§ 77 odst. 2 písm. e) ZP). Zákoník práce ovšem současně připouští, že právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na překážky v práci lze sjednat (v samotné dohodě, popř. v kolektivní smlouvě), popř. stanovit vnitřním předpisem. Pokud k takové úpravě dojde, je třeba dbát na to, že zaměstnanci pracujícím na základě dohody o pracovní činnosti musí být poskytnuty nejméně zákonné standardy ohledně těchto překážek a zaměstnanec musí dbát na své zákonné povinnosti, které z využívání překážek v práci vyplývají. Nebude tedy možné, aby si účastníci dohody „vyzobali“ ze zákonné úpravy překážek pouze některé aspekty, tato úprava musí být de facto přijata jako celek.

PŘÍKLAD

Není např. možné, aby si účastníci dohody sjednali, že pokud nastane u zaměstnance pracujícího na základě dohody překážka v práci, může ji tento zaměstnanec oznámit zaměstnavateli až následně a není povinen danou překážku prokazovat.

Pokud jde o dohodu o provedení práce, platí v zásadě obdobná úprava s tím, že minimální zákonné standardy je nutné dodržovat v omezenějším okruhu případů, a to pouze u důležitých osobních překážek (pracovní neschopnost, karanténa, ošetřování člena rodiny, mateřská a rodičovská dovolená).

Dalšími specifickými případy jsou tzv. **domáctí zaměstnanci (§ 317 ZP) a zaměstnanci pracující v režimu pružné pracovní doby či konta pracovní doby** – částečně odchylná úprava je dána tím, že podstatou řešených překážek je to, že kolidují s pracovní dobou a zaměstnanec v jejich důsledku nemůže konat práci v pracovní době.

Domáctí zaměstnanci si pracovní dobu rozvrhují sami, v zásadě tedy platí, že náhrada mzdy těmto zaměstnancům nepřísluší, pokud ovšem Nařízení nestanoví jinak (a jinak stanoví např. pro následující překážky: svatba, úmrtí, přestěhování, tj. pro překážky, které ze své podstaty trvají kontinuálně delší dobu). Výjimka je stanovena rovněž pro náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti – zde se totiž obligatorně uplatní stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tento účel určit.

Obdobně se flexibilita při rozvrhování pracovních směn projevuje i u zaměstnanců, kteří mají zavedenou **pružnou pracovní dobu** – zde se sice uplatní obecně standardní úprava překážek v práci na straně zaměstnance, nicméně s důležitým požadavkem kolize dané překážky a základní pracovní doby. Zasažou-li tyto překážky „pouze“ do doby volitelné, jako výkon práce se neposuzují a nepřísluší za ně náhrada mzdy (i zde ovšem platí výjimky – např. dočasná pracovní neschopnost).

PŘÍKLAD

Zaměstnanec pracuje v režimu pružného rozvržení pracovní doby s tím, že od 7:00 do 10:00 je volitelný úsek pracovní doby, od 10:00 do 15:00 je základní pracovní doba a od 15:00 do 18:00 nastává opět volitelný úsek pracovní doby. Zaměstnanec musí proto např. svá vyšetření plánovat tak, aby vůbec nespadala do úseku od 10:00 do 15:00. Jen není-li to jen možné (např. s ohledem na provoz zdravotnického zařízení, kde se má určité vyšetření uskutečnit), omluví se nepřítomnost zaměstnance v práci a zaměstnanci náleží náhrada mzdy za tu část vyšetření nebo ošetření, která zasáhla do základního úseku pracovní doby od 10:00 do 15:00.

Zvláštní režim překážek je stanoven i pro **konto pracovní doby** – u zaměstnanců pracujících v režimu konta se pracovní volno pro překážky v práci na straně zaměstnance poskytuje v rozsahu nezbytně nutné doby, po kterou zasáhly do délky nařízené směny.

8. VYŠETŘENÍ, OŠETŘENÍ A PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ PROHLÍDKY

Potřeba navštívit lékaře za účelem **vyšetření nebo ošetření** čas od času dostihne každého zaměstnance a mnohdy se stává, že ordinační hodiny příslušných zdravotnických zařízení kolidují s pracovní dobou zaměstnance. Pracovněprávní předpisy se k tomuto konfliktu staví tak, že vyšetření nebo ošetření zaměstnance označují za důležitou osobní překážku na straně zaměstnance (spojenou se standardními nároky zaměstnance na pracovní volno a náhradu mzdy nebo platu), nicméně pro její uplatnění stanoví řadu omezujících podmínek.

Spřízněnou, byť poměrně specifickou tematiku potom představují **pracovnělékařské prohlídky, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce**, které jsou rovněž považovány za důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance a navazují na povinnosti zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Účelem právní úpravy u obou typů těchto překážek je tedy zajistit omluvu zaměstnance ze zaměstnání (a případnou úhradu takového pracovního volna zaměstnavatelem) v situacích, které z důvodu návštěvy lékaře znamenají jeho krátkodobý výpadek z výkonu práce.

8.1 Právní úprava

Právní úprava obou výše uvedených překážek vychází z § 199 odst. 2 ZP. Dané ustanovení je však pouze referenční normou - odkazuje na Nařízení. Teprve v příloze Nařízení, přesněji v jeho bodě 1. pod písmeny a) a b) jsou potom upraveny konkrétní nároky zaměstnance v souvislosti s jeho **vyšetřením a ošetřením**, a to následovně:

- „a) Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydlišti nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen „nejbližší zdravotnické zařízení“), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.*
- b) Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).“*

Uvedené rozdělení úpravy dané překážky do odstavců a) a b) de facto znamená, že v rámci dané překážky je nutné rozlišovat situace, kdy se vyšetření nebo ošetření zaměstnance uskutečňuje v nejbližším zdravotnickém zařízení a kdy se tak neděje. Toto rozlišení má potom význam při stanovení doby, za kterou je zaměstnanci poskytována náhrada mzdy nebo platu.^[77]

Bod 2. přílohy Nařízení dále upravuje nárok na pracovní volno zaměstnance, pokud jde o jeho **pracovnílékařskou prohlídku, vyšetření nebo očkování**, a to následovně: „*Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovnílékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.*“

Hmotné zajištění zaměstnance v této souvislosti je ovšem upraveno v § 103 odst. 1 písm. e) ZP, tj. v rámci regulace bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Podle uvedeného ustanovení je zaměstnavatel zásadně povinen nahradit zaměstnanci, který se podrobí pracovnílékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování, případnou ztrátu na výdělku, a to ve výši průměrného výdělku.

8.2 Podstata překážek

Co se týče překážky spočívající ve **vyšetření, resp. ošetření** zaměstnance, pracovníprávní ani zdravotnické předpisy tyto pojmy nikde nedefinují. Ošetření stejně jako vyšetření je však ustáleně vnímáno jako krátkodobá, co do časové dotace nenáročná aktivita s předvídaným ukončením (s čímž souvisí i fakt, že Nařízení počítá s poskytnutím pracovního volna „na nezbytně nutnou dobu“ – viz dále). Je tedy nepochybné, že pojem vyšetření nebo ošetření pokrývá (při splnění dále uvedených podmínek) zejména různé typy preventivních prohlídek, ambulantních lékařských zákroků, akutních ošetření nebo třeba i diagnostických vyšetření – tedy obecně jednorázových, časově omezených návštěv lékaře či určitého zdravotnického zařízení.

PŘÍKLAD

Vyšetření nebo ošetření ve smyslu Nařízení tak bude nepochybně představovat např. všeobecná preventivní prohlídka u praktického lékaře, screening v 1. trimestru u těhotné zaměstnankyně, návštěva zubního lékaře při akutní bolesti zubu, ošetření (zašití rány) po pádu z kola při cestě do zaměstnání, provedení magnetické rezonance apod. Podle právního názoru Ministerstva práce a sociálních věcí (se

^[77] V dalším textu této kapitoly je v zájmu zjednodušení zmiňována pouze náhrada mzdy, čímž se míní i náhrada platu.

sňatek a posléze chce manželský svazek „stvrdit“ před orgánem církve (náboženské společnosti), může být sporné, zda je zaměstnavatel povinen mu i za tímto účelem poskytnout další pracovní volno ve smyslu Nařízení. Vzhledem k tomu, že „pouhé“ stvrzení již uzavřeného manželství následným náboženským obřadem není sňatkem (svatbou) a z § 670 odst. 1 OZ vyplývá, že tento náboženský obřad nemá žádné právní důsledky (a to ani v oblasti pracovního práva), zaměstnanci další pracovní volno již nenáleží (zaměstnavatel mu nicméně pracovní volno, případně i s náhradou mzdy může podle svého uvážení poskytnout).^[99]

Pokud jde o **formu žádosti o příslušné pracovní volno**, tato není stanovena. V zájmu právní jistoty je samozřejmě ideální forma písemná s tím, že žádost zaměstnance by ideálně měla být ze strany zaměstnavatele potvrzena. Takové potvrzení nicméně podmínku pro poskytnutí pracovního volna nepředstavuje (samozřejmě pokud zaměstnanec danou překážku řádně prokázal a o pracovní volno zažádal ve dnech, kdy mu náleží).

☒ **Z PRAXE:** V praxi zaměstnanci nejčastěji o dané pracovní volno žádají formou e-mailu a zaměstnavatel (personální oddělení) jim stejným způsobem vyžádáné termíny stručně potvrzuje.

Pokud jde o **termín podání příslušné žádosti zaměstnance o pracovní volno**, tato by v souladu s obecným ustanovením § 206 ZP, které se uplatňuje pro všechny překážky v práci na straně zaměstnance, měla být podána včas, je-li zaměstnanci předem známa. V případě svatby je tedy o pracovní volno třeba žádat v dostatečném předstihu před konáním svatebního obřadu. Zaměstnanec je povinen uvědomit zaměstnavatele o dané svatbě bez zbytečného odkladu.

PŘÍKLAD

Pokud má zaměstnanec svatbu naplánovanou několik měsíců dopředu, měl by zaměstnavatele o termínu svatby uvědomit hned, jakmile je mu tento termín znám, popř. alespoň v nějakém rozumném předstihu, který nijak nenaruší provoz u zaměstnavatele (obecně v řádu několika týdnů). V případě velmi spontánní svatby bude zjevně ospravedlnitelná i podstatně kratší doba.

Pokud je rozsah pracovního volna, jak jej stanoví Nařízení, pro zaměstnanec nedostačující, zaměstnanec musí další pracovní volno pro svatební přípravy, či doznívání svatby čerpat ze své dovolené – tuto dovolenou sice schvaluje, resp. nařizuje zaměstnavatel, musí však mimo jiné přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance (srov. § 217 odst. 1 ZP). Pokud zaměstnavateli ve schválení takové „svatební“ dovolené nebrání vážné provozní důvody, měla by být schválena.

^[99] Srov. výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů (XXII.) přijatá na zasedání Kolegia expertů 3. a 4. listopadu 2017 (www.akvpracpravo.cz).

12.6 Uplatnění překážky ve zvláštních případech

Ve stručnosti je rovněž nutné poukázat na zaměstnance pracující na **základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**. Na tyto zaměstnance se pravidla týkající se úmrtí (a jiných překážek v práci na straně zaměstnance) neuplatní, těmto zaměstnancům se tedy obecně žádné pracovní volno (s náhradou odměny z dohody) v souvislosti s úmrtím blízkých osob neposkytuje. U zaměstnanců, kteří pracují na základě dohody o pracovní činnosti, je nicméně právo zaměstnance na jiné důležité překážky v práci (včetně úmrtí) možné sjednat, popř. stanovit vnitřním předpisem.

Poznámka: *Dojde-li k takové dohodě, popř. stanoví-li zaměstnavatel právo na jiné důležité překážky v práci v interních předpisech, budou nároky dotčených zaměstnanců na pracovní volno a náhradu odměny z dohody odpovídat nárokům zaměstnanců v pracovním poměru (srov. § 77 odst. 3 ZP).*

U zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterým žádný zvláštní režim, pokud jde o jiné překážky v práci, přiznán není, je třeba vycházet z toho, že zaměstnavatel zde není ani povinen, ale vlastně ani oprávněn rozvrhovat pracovní dobu. Tyto dohody tedy spočívají v tom, že výkon práce se zásadně domlouvá a zaměstnanec na něj nemusí přistoupit. U zaměstnanců pracujících na základě dohod tudíž bude vždy záležet na tom, jak je v konkrétním případě upraven výkon práce podle příslušné dohody.

Pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli na výkonu práce v konkrétních dnech, zaměstnanec by měl obecně zařizovat své mimopracovní záležitosti mimo tyto dny, popř. zaměstnavatele požádat s předstihem o změnu takto fixně stanovené směny, a zaměstnavatel by mu měl (již jen s ohledem na obecné občanskoprávní zásady) vyhovět.

Pokud zaměstnanec a zaměstnavatel sjednávají výkon práce na základě dohody operativně, tzv. *ad hoc*, je zaměstnanec oprávněn žádosti zaměstnavatele o výkon práce v dané směně nevyhovět a svoji účast na pohřbu blízké osoby před prací upřednostnit.

Pokud se jedná o **zaměstnance pracující z domova ve smyslu § 317 ZP** (tj. zaměstnance, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují), pro tyto zaměstnance se uplatní stejný režim „úlev“ u této překážky v práci jako u zaměstnanců v pracovním poměru, ať již jde o pracovní volno, nebo náhradu mzdy či platu.

V praxi může činit tato překážka problém v případě uplatnění **pružné pracovní doby** (srov. § 85 a § 97 ZP). Daná překážka se totiž uplatňuje ve více podtypech s odlišným způsobem vymezení pracovního volna. Např. v případě úmrtí rodiče zaměstnance je pracovní volno za účelem účasti na pohřbu vymezeno (přesně)

až poté, co jej zaměstnavatel k tomu vyzval a vyjádřil tak svoji připravenost zaměstnanci práci opět přidělovat. Není proto porušením pracovní kázně, jestliže se zaměstnanec, kterému zaměstnavatel nepřiděloval práci podle pracovní smlouvy, nedostavil do zaměstnání a po dobu trvání této překážky na straně zaměstnavatele se na pracovišti nezdržoval. Lapidárně řečeno, při trvání překážky v práci na straně zaměstnavatele zasahující více směn zaměstnanec není povinností zaměstnanec se před začátkem každé takové směny dostavit na pracoviště za účelem ujištění, že daná překážka trvá a „práce stále není“.^[179]

1.5 Oznamování překážek v práci na straně zaměstnavatele

Právní úprava překážek v práci na straně zaměstnavatele nezahrnuje žádnou obdobu § 206 ZP (upravujícího povinnosti zaměstnanec při oznamování a prokazování překážek na jeho straně). Proto je třeba při **oznamování překážek v práci na straně zaměstnavatele** vycházet ze základních pracovněprávních zásad (zejména principu legitimního očekávání zaměstnanec a pravidel pro jeho odměňování, jak je formuluje § 109 a násl. ZP) a pochopitelně i z logiky konkrétní situace.

V některých situacích nelze po zaměstnavateli spravedlivě jakékoliv oznámení požadovat, resp. překážka je **zcela zjevná z povahy věci, tedy váže se na objektivní skutečnost**.

PŘÍKLAD

Takové situace budou zahrnovat zejména živelní události (požár, povodeň, zemětřesení, vichřice apod.). Podobně žádné formální oznamování vůči zaměstnancům zpravidla není zapotřebí v případě prostojů (typu náhlého výpadku dodávky elektrické energie), kde existence a délka překážky rovněž vyplývá z konkrétní situace a zaměstnanec se o dané překážce dozví v rámci běžné pracovní komunikace.

V jiných situacích bude naopak **oznámení překážky nezbytné**, aby k realizaci takové překážky vůbec mohlo dojít. Zde se bude jednat zejména o „chtěné“ překážky na straně zaměstnavatele, tedy ty překážky, které se budou realizovat z jeho vůle.

PŘÍKLAD

Může jít např. o již výše zmíněnou „garden leave“, jejímž účelem je zajistit, aby na pracoviště nedocházel zaměstnanec ve výpovědní době nebo do data rozvázání pracovního poměru sjednaného v dohodě (např. s ohledem na jeho

^[179] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 90/2001 ze dne 22. ledna 2002, resp. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3526/2015 ze dne 16. června 2016.

1.7 Právní následky

Právní následky jednotlivých překážek v práci na straně zaměstnavatele se v dílčích aspektech pochopitelně odlišují, jejich podrobný popis bude podán v následujících kapitolách zaměřených na jednotlivé překážky. Na tomto místě je ovšem žádoucí v obecné rovině předestřít, jaké hlavní právní následky překážky v práci na straně zaměstnavatele vyvolávají.

Základním důsledkem každé překážky v práci je to, že zaměstnanci za dobu jejího trvání **nenáleží mzda**, neboť zaměstnanec nevykonává práci. U překážek v práci na straně zaměstnavatele je nicméně určité hmotné zajištění zaměstnance zajištěno vždy, neboť zaměstnavateli je stanovena povinnost poskytovat zaměstnancům po dobu jejich trvání náhradu mzdy. Tato odpovědnost za výplatu mzdy i ekonomická zátěž s tím spojená je přitom stanovena bezvýjimečně, bez ohledu na skutečnost, že některé překážky v práci objektivně zaměstnavatelem zaviněny nejsou (neboť vznikají např. v důsledku vyšší moci, zásahů orgánů veřejné správy apod.). To jsou faktory, které mohou v konečném důsledku vyvolávat na straně zaměstnavatele zásadní hospodářské ztráty a vést k zániku příslušných pracovních míst.

***Poznámka:** Na výše uvedené faktory reaguje právní úprava § 120 ZZ, která počítá s cílevýhodnými programy k řešení zaměstnanosti, nastanou-li problémy lokálního nebo celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti. Dané ustanovení se aktivovalo zejména v roce 2020 v souvislosti s řešením celosvětové pandemie onemocnění COVID-19, která pochopitelně negativně zasáhla i trh práce v České republice. V návaznosti na řadu vládních opatření zakazujících, resp. omezujících v řádu týdnů i měsíců činnost mnoha firem, jakož i související hospodářské obtíže, které postihly de facto ekonomiku jako celek, byl 31. března 2020 vládou schválen program Antivirus (realizovaný následně prostřednictvím Úřadu práce České republiky a Ministerstva práce a sociálních věcí), který se s různými obměnami uplatňoval řadu měsíců (a de facto nedostatečně suploval chybějící úpravu tzv. kurzarbeitu). Podstatou daného programu byla následná částečná kompenzace mzdových nákladů v podobě náhrad mezd náležejících zaměstnancům za dobu překážek v práci vyvolaných karanténou, mimořádnými opatřeními, krizovými opatřeními souvisejícími se šířením onemocnění COVID-19 jak v České republice, tak v zahraničí a doprovodnými hospodářskými problémy zaměstnavatelů. Perspektivně by měl být tento ad hoc program nahrazen stabilnější úpravou tzv. kurzarbeitu podle německého vzoru, ke dni vydání této knihy je nicméně jeho finální podoba nejistá, návrh předmětné novely zákona o zaměstnanosti je stále v legislativním procesu.*

Co se týká vztahu překážek v práci na straně zaměstnavatele a **pracovní doby**, obecně platí, že doba, kdy zaměstnanec pro překážky v práci nepracuje, se

4. ČÁSTEČNÁ NEZAMĚSTNANOST

Mezi tzv. jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele zákoník práce (poněkud nesystematicky – viz výše) řadí i tzv. částečnou nezaměstnanost. Tato překážka se může uplatnit pouze v **podnikatelské sféře**, tj. u zaměstnavatelů, kteří nejsou uvedeni v § 109 odst. 3 ZP (dané ustanovení definuje tzv. státní zaměstnavatele, kteří svým zaměstnancům poskytují za práci plat).

4.1 Podstata překážky

Částečnou nezaměstnanost zákoník práce vymezuje v § 209 jako specifickou překážku v práci na straně zaměstnavatele, která je dána tehdy, jestliže zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci **práci v rozsahu týdenní pracovní doby** z důvodu **dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky** po jím poskytovaných službách. Zákoník práce neuvádí jako podmínku částečné nezaměstnanosti to, že je zaměstnanci v každém týdnu přidělována práce alespoň v nějakém minimálním rozsahu, na druhou stranu pracuje s termínem „částečná“ nezaměstnanost, z čehož lze gramaticky dovozovat, že by se nemělo jednat o nezaměstnanost „úplnou“ (situaci, kdy zaměstnanci nemůže být z daných důvodů v konkrétním týdnu přidělena žádná práce).^[186]

Uvedená definice částečné nezaměstnanosti proto vede k **výkladovým nejasnostem**, zda zaměstnavatel musí být schopen v určitém minimálním rozsahu práci zaměstnanci přidělovat (tj. zda jde o částečnou nezaměstnanost i tam, kde zaměstnavatel nemá po určitou dobu – přesahující rámec jednoho týdne ve smyslu § 350a ZP^[187] – pro zaměstnance žádnou práci). Kromě toho je otázkou, zda může být částečná nezaměstnanost vyhlášena u konkrétního zaměstnavatele současně pro všechny zaměstnance (a uplatnění této překážky tedy není vázáno na kontinuální udržení určité minimální zaměstnanosti, byť i za cenu nařízení určitých úklidových nebo inventurních prací, popř. e-learningu či jiných (spíše zbytných) prací pro některé(ho) zaměstnance).

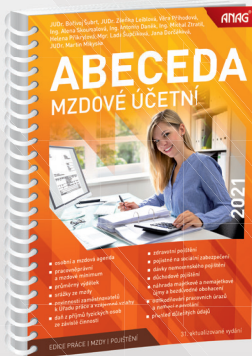
Při řešení uvedeného výkladového problému je třeba zřejmě vycházet z toho, že pro uplatnění částečné nezaměstnanosti je rozhodným aspektem **dočasnost** (této překážky). Pokud tedy má zaměstnavatel perspektivu, že výhledově bude moci práci (alespoň některým zaměstnancům) přidělovat, lze připustit, že dočasně (avšak patrně maximálně pouze v řádu jednotek týdnů) nebude vykonávána v režimu částečné nezaměstnanosti žádná práce. O existenci uvedené perspektivy

^[186] S jistými výhradami (viz dále komentář k pojmu „kurzarbeit“) lze toto výkladové stanovisko prezentovat jako závěr, že „kurzarbeit“ neznamená „keine Arbeit“ (tj. žádnou práci).

^[187] Srov. znění § 209 odst. 1 ZP kvantifikující rozsah překážky slovy „v rozsahu týdenní pracovní doby“.



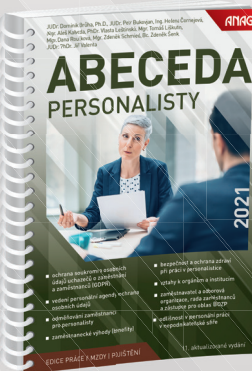
MĚSÍČNÍK
MZDOVÁ ÚČETNÍ



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



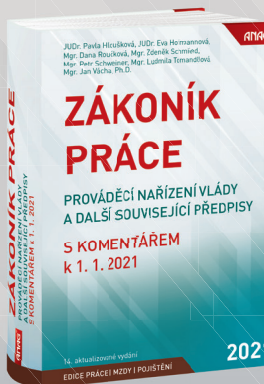
DVOUMĚSÍČNÍK
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



MĚSÍČNÍK
ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

