

4. 9. 2001

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Důležité osobní překážky v práci

Jak jsme již v minulém článku týkajícím se jiných důležitých překážek v práci na straně zaměstnance zmínili, rozděluje teorie (Galvas, M. a kol.: Pracovní právo České republiky, MU 1997) překážky v práci na straně zaměstnavatele do tří skupin. Dnes se podrobněji podíváme na zbylé dvě skupiny překážek.

Jak jsme již v minulém článku týkajícím se jiných důležitých překážek v práci na straně zaměstnance zmínili, rozděluje teorie (Galvas, M. a kol.: Pracovní právo České republiky, MU 1997) překážky v práci na straně zaměstnavatele do tří skupin. Dnes se podrobněji podíváme na zbylé dvě skupiny překážek.

Tzv. obligatorními osobními překážkami v práci na straně zaměstnavatele jsou situace vymezené v § 127 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení omluví zaměstnavatel zaměstnancovu nepřítomnost v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti (viz. vyhláška č. [31/1993](#) Sb. a viz. články týkající se pracovní neschopnosti, [www.epravo.cz](#) 3.7.2001 a 17.8.2001). Dále zaměstnavatel omluví lázeňskou péči nebo přijetí zaměstnance do ústavní péče ve zdravotnickém zařízení, po dobu mateřské a rodičovské dovolené, karantény, ošetřování nemocného člena rodiny a po dobu péče o dítě mladší než deset let, které nemůže být z důležitých důvodů v péči dětského výchovného zařízení nebo školy, v jejichž péči dítě jinak je, nebo jestliže osoba, jež jinak o dítě pečuje, onemocněla nebo jí byla nařízena karanténa (karanténní opatření), popřípadě se podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance. Po tuto dobu však nepřísluší zaměstnanci náhrada mzdy, ale může nárokovat dávky nemocenského pojištění a státní sociální podpory náležející po tuto dobu.

Ve výše zmíněných případech překážek v práci nemusí zaměstnavatel žádat o poskytnutí volna, pouze jej prokazuje. Zaměstnavatel není oprávněn zkoumat důvody překážek v práci, je povinen dobu těchto překážek v práci omluvit. O důvodnosti výše zmíněných překážek zpravidla rozhoduje lékař.

Druhou skupinou důležitých osobních překážek v práci jsou případy upravené v § 128 zákoníku práce a ve vládním nařízení č. [108/1994](#) Sb., o nichž bylo pojednáno v samostatném příspěvku.

Třetí skupinou jsou tzv. fakultativní osobní překážky v práci. Za ty je třeba považovat ty případy, které nepokrývají předcházející dvě skupiny, a ve kterých požaduje zaměstnanec, aby mu zaměstnavatel poskytl pracovní volno z důvodu, který se týká přímo osoby zaměstnance (jedná se zejména o dobu k zařízení důležitých osobních, rodinných nebo majetkových záležitostí, které nelze vyřídit mimo pracovní dobu). Zaměstnanec může žádat jak o volno krátkodobé, tak dlouhodobé, ale nemá na něj právní nárok. Zda bude zaměstnanci pracovní volno v těchto případech poskytnuto záleží pouze na vůli zaměstnavatele. Po dobu, kdy je pracovní volno poskytováno, nepřísluší zaměstnanci mzda ani náhrada mzdy. V praxi je běžné, že je tato možnost poskytnutí pracovního volna dohodnuta již předem v pracovní smlouvě, kde je stanoveno, že zejména krátkodobé volno lze napracovat.

Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, včas požádá zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak zaměstnanec uvědomí zaměstnavatele o překážce a o předpokládaném jejím

trvání bez zbytečného průtahu.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)