18. 6. 2001

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

Důležité osobní překážky v práci

Zákoník práce je právní předpis ve kterém se více než kde jinde v soukromém právu projevuje funkce ochranná. Z toho pramení přístup a úprava určitých pracovněprávních institutů. Zákoník práce vychází z myšlenky, že ač je prvotní povinností zaměstnance plnění jeho pracovních povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, je nutno připustit, že v životě zaměstnance mohou nastat takové okolnosti, které zaměstnanci v plnění jeho pracovních povinností brání či mu je znemožňují

Zákoník práce je právní předpis ve kterém se více než kde jinde v soukromém právu projevuje funkce ochranná. Z toho pramení přístup a úprava určitých pracovněprávních institutů. Zákoník práce vychází z myšlenky, že ač je prvotní povinností zaměstnance plnění jeho pracovních povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, je nutno připustit, že v životě zaměstnance mohou nastat takové okolnosti, které zaměstnanci v plnění jeho pracovních povinností brání či mu je znemožňují. Tyto okolnosti se nazývají překážkami v práci na straně zaměstnance a zákoník práce je respektuje jako okolnosti, které dočasně způsobují pozastavení pracovního závazku. Překážky v práci lze rozdělit do několika skupin a to na překážky z důvodů obecného zájmu, překážky v práci při výkonu služby v ozbrojených silách a civilní služby, školení a studium při zaměstnání a důležité osobní překážky v práci.

Posledně jmenované jak již z jejich názvu vyplývá vznikají především na základě osobních důvodů na straně zaměstnance. Zákoník práce se jimi zabývá v ustanoveních §§ 127 a 128. Z obsahu příslušných ustanovení vyplývá, že v rámci důležitých osobních překážek v práci lze lišit dvě respektive tři skupiny a to v souvislosti s jejich odlišnými následky. Do skupiny prvé patří případy, kdy zaměstnavatel je povinen omluvit zaměstnancovu nepřítomnost v práci a to v důsledku jeho pracovní neschopnosti pro nemoc, úraz, lázeňskou péči nebo přijetí do ústavní péče ve zdravotnickém zařízení, po dobu mateřské a rodičovské dovolené, karantény, ošetřování nemocného člena rodiny a po dobu péče o dítě mladšího 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 o něj pečovat nemůže. Po dobu trvání těchto překážek nepřísluší zaměstnanci náhrada mzdy a jeho hmotné zabezpečení je poskytováno na základě předpisů o nemocenském pojištění.
Druhou skupinou jsou případy, které jsou vymezeny v příloze č. 1 nařízení vlády 108/1994 Sb. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno v případech, za podmínek a v rozsahu tam uvedeném, také je povinen zaměstnanci ve stanoveném rozsahu poskytnout náhradu mzdy. Jde o tyto případy: vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno provést mimo pracovní dobu a volno se poskytuje na nezbytně nutnou dobu; narození dítěte manželce (družce) zaměstnance, kdy se pracovní volno s náhradou mzdy poskytne na nezbytně nutnou dobu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět; doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení, kdy se pracovní volno poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den (má-li zaměstnanec nárok na podporu při ošetřování člena rodiny z nemocenského pojištění, náhrada mzdy mu nepřísluší); doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy, kdy se pracovní volno poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na šest pracovních dnů v kalendářním roce; úmrtí rodinného příslušníka, kdy se rozsah poskytovaného volna liší dle vztahu zemřelého k zaměstnanci a podle okolnosti, zda zaměstnanec obstarává pohřeb či nikoli; vlastní svatba, svatba dětí a rodičů, v tomto případě se pracovní volno s náhradou mzdy poskytne na dva

dny na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu, u svatby rodičů a dítěte jeden den k účasti na svatbě, při svatbě rodičů se neposkytuje náhrada mzdy; přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení, kdy se mu poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den při stěhování v téže obci a při stěhování do jiné obce nejvýše na dva dny, jde-li však o stěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy; nepředvídané přerušení provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, kdy se pracovní volno bez náhrady mzdy poskytuje na nezbytně nutnou dobu, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem; znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, kterého používá zaměstnanec těžce postižený na zdraví, pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne zaměstnanci těžce postiženému na zdraví na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den; vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru, zaměstnavatel poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu a to po dobu odpovídající výpovědní době (ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až d) zákoníku); pohřeb spoluzaměstnance, kdy se pracovní volno s náhradou mzdy poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance. U této skupiny překážek v práci na rozdíl od skupiny prvé je zaměstnavatel oprávněn zjišťovat si, jestli překážka v práci opravdu existuje a jaký je nezbytný rozsah pro její trvání.

Do poslední skupiny překážek řadíme všechny ostatní případy, kdy zaměstnanec žádá zaměstnavatele, aby mu poskytl pracovní volno z osobních důvodů. Zaměstnavatel v těchto případech nemá uloženou povinnost poskytnout zaměstnanci pracovní volno z těchto osobních důvodů. Záleží čistě na jeho rozhodnutí či případné domluvě se zaměstnancem. Zaměstnanec nemá tedy na pracovní volno nárok, stejně jako nemá nárok na náhradu mzdy

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu