

PŘEKÁŽKY V PRÁCI

ZÁKLADNÍ INFORMACE

- Právní úprava: § 191 a následující zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“).
- Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahu.
- Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli. Ke splnění povinnosti podle věty první jsou právnické a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost.

PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu trvání důležitých osobních překážek v práci, které zaměstnanci dočasně brání ve výkonu práce z důvodu spočívajících v takových sociálních událostech na straně zaměstnance, jakými jsou:

- jeho dočasná pracovní neschopnost,
- karanténa,
- mateřská, otcovská nebo rodičovská dovolená,
- doba ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a doba péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění.

MATEŘSKÁ DOVOLENÁ

- V souvislosti s péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů (v případě 2 nebo více dětí po dobu 37 týdnů).
- Doba čerpání mateřské dovolené se pro účely nároku na dovolenou posuzuje jako výkon práce.
- Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské dovolené.
- Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.

RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

- Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnankyni či zaměstnanci rodičovskou dovolenou na jejich žádost.
- Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, maximálně do 3 let věku dítěte.

Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou má též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů.

JINÉ DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejméně ve stanoveném rozsahu **pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku**.

Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci se řídí nařízením vlády č. 590/2006 Sb.

1. Vyšetření nebo ošetření.

- pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu.

2. Pracovní lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce.

- pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu.

3. Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků.

- pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu.

4. Znemožnění cesty do zaměstnání.

- pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému.

5. Svatba.

- pracovní volno se poskytne na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu, náhrada mzdy nebo platu přísluší pouze na 1 den,
- pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu dítěti při svatbě rodiče.

6. Narození dítěte

pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu:

- s náhradou mzdy nebo platu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět,
- bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky (družky).

7. Úmrtí

pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na:

- 2 dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob
- 1 den k účasti na pohřbu a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává tento pohřeb, jde-li o úmrtí:
 1. rodiče, prarodiče, vnoučete nebo sourozence zaměstnance,
 2. rodiče, prarodiče nebo sourozence manžela zaměstnance,
 3. manžela dítěte zaměstnance nebo manžela sourozence zaměstnance, nebo
 4. jiné osoby, která žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti
- pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne až na dalších 5 dnů při úmrtí manžela, druha, dítěte, vnoučete, rodiče, prarodiče nebo sourozence zaměstnance.

8. Doprovod pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den:

- s náhradou mzdy nebo platu, jde-li o doprovod manžela, druhá nebo dítěte, rodiče, prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela
- bez náhrady mzdy nebo platu, jde-li o ostatní rodinné příslušníky
- pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení jednomu z rodinných příslušníků, s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce,
- pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy nebo platu.

9. Pohřeb spoluzaměstnance

- pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu.

10. Přestěhování

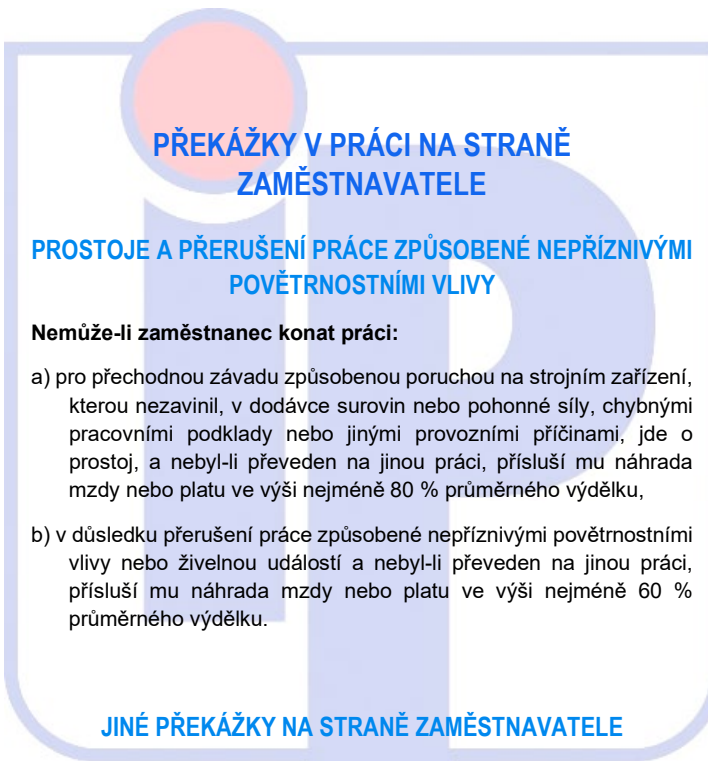
- pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny,
- pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu, jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele.

11. Vyhledání nového zaměstnání

- pracovní volno na nezbytně nutnou dobu k vyhledání nového zaměstnání, a to
 - a) s náhradou mzdy nebo platu v rozsahu nejvýše 4 dnů, má-li skončit pracovní poměr na základě výpovědi dané zaměstnavatelem podle § 52 písm. a) až e) zákoníku práce anebo dohody uzavřené z téhož důvodu,
 - b) bez náhrady mzdy nebo platu v rozsahu nejvýše 2 dnů, má-li skončit pracovní poměr na základě výpovědi dané zaměstnavatelem podle § 52 písm. f) až h) zákoníku práce anebo dohody uzavřené z téhož důvodu,
 - c) bez náhrady mzdy nebo platu v rozsahu nejvýše 4 dnů, má-li skončit pracovní poměr jinak, než je uvedeno v písmenech a) a b).

PŘEKÁŽKY Z DŮVODU OBEČNÉHO ZÁJMU

- Výkon veřejné funkce.
- Výkon občanských povinností.
- Jiné úkony v obecném zájmu.
- Pracovní volno související s brannou povinností.
- Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia.
- Pracovní volno související s akcí pro děti a mládež.



PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

PROSTOJE A PŘERUŠENÍ PRÁCE ZPŮSOBENÉ NEPŘÍZNIVÝMI POVĚTRNOSTNÍMI VLIVY

Nemůže-li zaměstnanec konat práci:

a) pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku,

b) v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelnou událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

JINÉ PŘEKÁŽKY NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

Nemůže-li zaměstnanec konat práci:

- pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelnou událostí, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku,
- pro jiné překážky v případech, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost). Po tuto dobu zaměstnanci přísluší nejméně 60 %

průměrného výdělku za podmínky, že ohledně této překážky v práci a snížení náhrady mzdy existuje dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. U zaměstnavatele, u něhož odborová organizace nepůsobí, může být dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací nahrazena vnitřním předpisem,

- doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda nebo plat ušla, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.