

Překážky z důvodu obecného 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.

PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy

Nemůže-li zaměstnanec konat práci:

- 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 prostoje, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu **ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku**,
- 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, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu **ve výši průměrného výdělku**,
- v případech, kdy zaměstnavatel není schopen z objektivních příčin po přechodnou dobu zajistit pro zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách, poskytne zaměstnavatel

zaměstnanci náhradu mzdy **ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku** za podmínky, že existuje ohledně této překážky v práci a výše náhrady mzdy dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Tam, kde odborová organizace nepůsobí, má zaměstnavatel právo podat návrh, aby úřad práce rozhodl na základě podkladů zaměstnavatele ve správním řízení o tom, zda jsou dány důvody pro poskytování náhrady mzdy v nižší částce než je průměrný výdělek zaměstnance, v tomto případě náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku po dobu, kterou úřad práce v rozhodnutí určí, nejdéle však po dobu 1 roku,

- 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, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

**Státní úřad inspekce práce, odbor
pracovních vztahů a podmínek
© leden 2011 ③**

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 zaměstnanec uvědomí zaměstnavatele o překážce a předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahy.
- Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli. Ke splnění povinnosti podle věty první jsou právnícké a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost.

PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

Důležité osobní překážky v práci

Zaměstnavatel omluví 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 nebo rodičovská dovolená,
- ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti dle § 115 občanského zákoníku (tj. zákona č. 40/1964 Sb.) a § 39 zákona o nemocenském pojištění (tj. zákona č. 187/2006 Sb.),
- péče o dítě mladší než 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz, nebo se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance.

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 se poskytuje 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. Pracovně lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

- pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu.

3. Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

- pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu.

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 rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době

úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

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, druha 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 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 bez náhrady mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců,
- ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů,
- pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.