

PŘEKÁŽKY V PRÁCI

NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE I ZAMĚSTNANCE

1. vydání (duben 2021)

2. aktualizace k 1. 6. 2025

Aktualizace reaguje na tzv. flexinovelu, tj. novelu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), provedenou zákonem č. 120/2025 Sb., jakož i na novelu nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (dále jen „Nařízení“), vyhlášenou pod č. 122/2025 Sb. Příslušná nová pravidla pro níže uvedené osobní překážky v práci na straně zaměstnance jsou účinná od 1. června 2025.

Poskytování dlouhodobé péče

Str. 60 k podkapitole 5.2.6 *Neexistence vážných provozních důvodů*

Překážka spočívající v poskytování dlouhodobé péče dosud vykazovala ve vztahu k ostatním důležitým osobním překážkám v práci jednu zásadní odlišnost, a to že povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci pracovní volno nevznikala jako u jiných překážek (jako je např. dočasná pracovní neschopnost, ošetřování nebo mateřská dovolená) automaticky tím, že tato překážka nastala. Z § 191a ZP (ve znění platném do 31. května 2025) totiž vyplývalo, že zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče jen v případě, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Tato konstrukce tedy zaměstnavateli umožňovala příslušnou žádost zaměstnance o poskytnutí pracovního volna odmítnout – za předpokladu, že existovaly vážné provozní důvody, které byl zaměstnavatel schopen prokázat. Uvedená konstrukce byla ovšem flexinovelou zákoníku práce opuštěna a **zaměstnanec je nově oprávněn čerpat pracovní volno za účelem dlouhodobé péče automaticky** (bez ohledu na existenci jakýchkoliv provozních důvodů na straně zaměstnavatele), jakmile jsou splněny příslušné podmínky stanovené v zákoně o nemocenském pojištění.¹⁾

Zrovnoprávnění osob žijících v (registrovaném) partnerství

Str. 138 k podkapitole 10.2.1 *Několik poznámek k registrovanému partnerství*

Str. 146 k podkapitole 11.2 *Podstata překážky*

¹⁾ Srov. § 41a a násl. zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Str. 156 k podkapitole 12.2 *Podstata překážky*

Str. 164 k podkapitole 13.2 *Podstata překážky*

Novelizace Nařízení má pozitivní dopad na zaměstnance žijící v partnerství, resp. registrovaném partnerství s osobou stejného pohlaví, stejně jako na partnery těchto zaměstnanců.

Pro účely Nařízení se manželem nově vedle partnera, který uzavřel partnerství podle občanského zákoníku,²⁾ rozumí rovněž partner, který uzavřel registrované partnerství podle zákona o registrovaném partnerství,³⁾ a manželstvím vedle partnerství podle § 655 odst. 2 občanského zákoníku rovněž registrované partnerství podle zákona o registrovaném partnerství (srov. nový § 1a Nařízení). To prakticky znamená, že Nařízení výslovně rozšiřuje určité překážky v práci, které dosud příslušely pouze manželům, i na osoby stejného pohlaví, které uzavřely (registrované) partnerství. Konkrétně se jedná o překážky v práci uvedené pod body 5. až 8. přílohy Nařízení, tedy překážky spočívající v uzavření manželství (dříve svatba), narození dítěte, úmrtí a doprovodu.

Výše uvedeným skupinám zaměstnanců bude tedy nově výslovně příslušet pracovní volno (ve stanovených případech s náhradou mzdy nebo platu) v případech, které mohly být dříve s ohledem na charakter jejich svazku diskutabilní. Typicky se bude jednat o uzavření partnerství, doprovod partnera k lékaři či účast na pohřbu partnera, což byly dříve situace, v nichž tyto skupiny zaměstnanců někdy čerpaly dovolenou, neboť formalistickým výkladem předchází právní úpravy bylo možné dospět k závěru, že vznik (registrovaného) partnerství nelze pro pracovníprávní účely považovat za svatbu / uzavření manželství.

Lze tedy shrnout, že zatímco dříve práva zaměstnanců žijících ve stejnopohlavních svazcích do jisté míry závisela na přístupu jejich zaměstnavatele, jak se s ne zcela jednoznačnou právní úpravou vypořádá, novela Nařízení staví najisto, že zaměstnanci vstupující do (registrovaného) partnerství, resp. žijící v něm jsou s ostatními zaměstnanci v možnosti využití relevantních překážek v práci plně zrovnoprávněni.

Znemožnění cesty do zaměstnání

Str. 132 k podkapitole 9.3 *Znemožnění cesty do zaměstnání - podstata překážky*

Smyslem znemožnění cesty do zaměstnání jako překážky v práci je poskytnout nadstandardní pracovní úlevy (pracovní volno a hmotné zajištění) těžce zdravotně postiženému zaměstnanci, který se do práce dopravuje individuálně, resp. osobním dopravním prostředkem – jde tedy o překážku, která není příliš

²⁾ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

³⁾ Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

frekventovaná, a to zejména s ohledem na velmi úzce vymezenou osobní působnost. Již tak omezené uplatnění této překážky nicméně dosud dále limitovala skutečnost, že její aplikace byla podmíněna tím, že ke znemožnění cesty do zaměstnání došlo (pouze a jedině) **s ohledem na povětrnostní důvody** – tedy zjednodušeně s ohledem na nepříznivý ráz počasí.

Novela Nařízení proto přichází s legislativně-technickou změnou, která má postavit najisto, že tato překážka má nově zahrnovat nejen situace, kdy se (těžce zdravotně postižený) zaměstnanec nebude schopen dostat do práce z důvodů povětrnostních vlivů, ale **rovněž z důvodu živelních událostí a jiných mimořádných událostí**. Tím má dojít k odstranění výkladových problémů v situacích, které není možné striktně podřadit pod pojem povětrnostní vlivy, avšak přesto představují objektivní překážku pro dopravu zdravotně znevýhodněného zaměstnance do místa výkonu práce.

Uzavření manželství

Str. 138 k podkapitole 10.2.1 *Několik poznámek k registrovanému partnerství*

Str. 141 k podkapitole 10.4 *Pracovní volno*

U překážky podle bodu 5. přílohy Nařízení předně dochází ke změně názvu: dosavadní označení „*Svatba*“ se mění na „*Uzavření manželství*“. Tato změna reflektuje celkové zrovnoprávnění manželů s (registrovanými) partnery, jak je nastíněno výše (srov. též § 1a Nařízení). Pojmy „*svatba*“ a „*svatební obřad*“ používané v samotném textu této překážky jsou však s ohledem na příslušná ustanovení občanského zákoníku společně pro uzavření manželství i partnerství.

U této překážky však dochází i k její celkové reformulaci, a to s cílem učinit úpravu přehlednější rozdělením do písmen a vyjasnit dosud spornou otázku související s náhradou mzdy či platu.

Dosavadní znění Nařízení totiž uvádělo, že zaměstnanci k účasti na vlastní svatbě náleží pracovní volno v rozsahu 2 dní (z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu), a to s náhradou mzdy či platu za 1 den. Nařízení ovšem současně nestanovilo, za který z případných 2 dní pracovního volna náhrada mzdy či platu přísluší, což v praxi působilo problémy zejména u zaměstnanců s nepravidelným rozvržením směn, u nichž se výše náhrady mzdy či platu mezi jednotlivými dny s ohledem na rozdílnou délku směny liší.

Nové znění Nařízení proto upřesňuje, že pokud zaměstnanec čerpá pracovní volno v rozsahu 2 dní, **přísluší mu náhrada mzdy či platu za den svatebního obřadu**. Pokud zaměstnanec bude čerpat pracovní volno jen v rozsahu 1 dne (např. proto, že svatební obřad připadne na víkend), náleží mu náhrada mzdy či platu stejně jako za dosavadní úpravy za tento 1 den čerpaného pracovního volna.

Konečně zde dochází k legislativně-technické úpravě v podobě nahrazení odkazu na § 317 ZP odkazem na § 87a ZP ve větě, která právo na náhradu mzdy či platu přiznává i zaměstnancům uvedeným v tomto ustanovení, tedy zaměstnancům,

kteří si rozvrhují pracovní dobu sami. Tato změna tedy de facto pouze reflektuje skutečnost, že úprava (samo)rozvrhování pracovní doby zaměstnancem se v zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2025 přemístila z § 317 odst. 4 ZP do § 87a ZP.

Úmrtí

Str. 157 k podkapitole 12.3 *Pracovní volno*

Dosavadní znění Nařízení v závislosti na typu rodinné vazby, resp. soužití v domácnosti rozlišovalo mezi poskytnutím 1 dne pracovního volna s náhradou mzdy či platu k účasti na pohřbu dané blízké osoby a poskytnutím pouze nezbytně nutné doby v rozsahu nejvýše 1 dne. Novelizovaná úprava Nařízení toto nepřehledné dělení odstraňuje tím, že stanoví, že **pracovní volno s náhradou mzdy či platu pro účely účasti na pohřbu vyjmenovaných blízkých osob přísluší vždy v rozsahu 1 dne** a další den náleží, pokud zaměstnanec zároveň obstarává pohřeb těchto osob.

Další věcnou změnou je **zavedení práva na až 5 dalších „neplacených“ dní pracovního volna** v případech úmrtí manžela (partnera), druha, dítěte, vnoučete, rodiče, prarodiče nebo sourozence zaměstnance. Tato změna reaguje na nežádoucí stav, kdy zaměstnanci měli nárok na 2 dny pracovního volna s náhradou mzdy při úmrtí manžela, druha nebo dítěte (a další den k účasti na pohřbu), ale např. v případě sourozenců či rodičů, natožpak prarodičů či vnoučat, už takové volno poskytováno nebylo vůbec, resp. příslušelo pouze k účasti na pohřbu, popř. k organizaci pohřbu. Je ovšem evidentní, že vyrovnat se se ztrátou takto blízkých osob není pro většinu zaměstnanců jednoduché, a dosavadní rozsah pracovního volna, či jeho úplná absence, vedly k situacím, kdy byl pozůstalý zaměstnanec nucen buď nastoupit do práce, nebo si např. na období bezprostředního truchlení žádat o dovolenou, k čemuž však není institut této překážky v práci primárně určen. Tento nežádoucí stav se tedy odstraňuje a nově se zaměstnancům umožňuje v případě potřeby čerpat v souvislosti s úmrtím vyjmenovaných osob další volno, a to v rozsahu až 5 dní. Toto pracovní volno je koncipováno jako neplacené vzhledem k tomu, že se nejeví spravedlivé požadovat po zaměstnavateli poskytnutí náhrady mzdy či platu v takto velkém rozsahu v rámci řešení situace, kterou nemohl nijak ovlivnit.

Konečně i v závěru tohoto ustanovení dochází k legislativně-technické úpravě v podobě nahrazení odkazu na § 317 ZP odkazem na § 87a ZP ve větě, která právo na náhradu mzdy či platu přiznává i zaměstnancům uvedeným v tomto ustanovení, tedy zaměstnancům, kteří si rozvrhují pracovní dobu sami.

Doprovod

Str. 164 k podkapitole 13.2 *Podstata překážky*

V rámci této překážky dochází jen k drobné úpravě, která ani tak nepředstavuje věcnou změnu jako spíše legislativní zpřesnění. Nařízení nově výslovně uvádí, že pracovní volno za účelem doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení se **vztahuje i na doprovod zpět**. Totéž platí i pro doprovod dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte.

Přestěhování

Str. 186 k podkapitole 15.2 *Podstata překážky*

Obdobně drobná legislativně-technická změna se týká překážky spočívající v přestěhování zaměstnance. I zde (podobně jako u některých dalších překážek) dochází nahrazení odkazu na § 317 ZP odkazem na § 87a ZP.

Vyhledání nového zaměstnání

Str. 196 k podkapitole 16.3 *Pracovní volno a hmotné zajištění zaměstnance*

K věcným i legislativně-technickým změnám dochází i ve vztahu k překážce podle bodu 11. přílohy Nařízení, tj. „*Vyhledání nového zaměstnání*“.

Tato překážka je nově přepracována tak, aby diferencovala rozsah pracovního volna, resp. otázku poskytnutí hmotného zabezpečení zaměstnanci v závislosti na výpovědním důvodu. Novela Nařízení rovněž opouští poněkud komplikované vymezení rozsahu pracovního volna prostřednictvím „půldnů v týdnu“ v rámci výpovědní doby, když uvádí (přehledněji) pouze celkový rozsah pracovního volna a stanoví, že při čerpání pracovního volna pouze v části směny se považuje za vyčerpaný celý den pracovního volna, tj. zaměstnanec „spotřebuje“ automaticky 1 den pracovního volna.

Nově tedy platí, že v případě skončení pracovního poměru na základě výpovědi dané zaměstnavatelem podle § 52 písm. a) až e) ZP anebo dohody uzavřené z téhož důvodu, má zaměstnanec právo na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu k vyhledání nového zaměstnání v rozsahu až 4 dní, a to s náhradou mzdy nebo platu. Jedná se tedy i nadále o účelově určené pracovní volno (umožňující např. účast na vstupních pohovorech do nového zaměstnání), kdy je zaměstnanec povinen prokázat, po jakou dobu a jakým způsobem se vyhledávání nového zaměstnání věnoval.

Zaměstnanec, u něhož dochází ke skončení pracovního poměru na základě výpovědi dané zaměstnavatelem podle § 52 písm. f) až h) ZP anebo dohody uzavřené z téhož důvodu, má právo pouze na pracovní volno v rozsahu nejvýše 2 dní a stejně jako za současné právní úpravy se jedná o pracovní volno neplacené.

V případě, že má pracovní poměr zaměstnance skončit jinak, než je uvedeno výše (např. výpovědí ze strany zaměstnance, uplynutím doby určité, dohodou bez uvedení důvodu, z jiných důvodů než uvedených v § 52 ZP), pak zaměstnanci stejně jako dosud náleží pracovní volno na nezbytně nutnou dobu k vyhledání nového zaměstnání, bez náhrady mzdy nebo platu, a to v rozsahu nejvýše 4 dní.

Nářízení nadto ještě upravuje i **další „doplňkové“ pracovní volno**, které zaměstnanci náleží po vyčerpání pracovního volna uvedeného výše. Toto další pracovní volno je přísně vázané na využití poradenských služeb krajské pobočky Úřadu práce, a to s cílem motivovat zaměstnance ke včasnému a častějšímu využívání poradenské intervence krajské pobočky Úřadu práce. Toto pracovní volno se poskytuje bez náhrady mzdy nebo platu a jen na nezbytně nutnou dobu, a to v rozsahu nejvýše 1 dne, má-li skončit pracovní poměr na základě výpovědi dané zaměstnavatelem podle § 52 písm. f) až h) ZP anebo dohody uzavřené z téhož důvodu, jinak maximálně 2 dní.

PŘEKÁŽKY V PRÁCI

NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE I ZAMĚSTNANCE

1. vydání (duben 2021)

1. aktualizace k 1. 1. 2022

Aktualizace reaguje na novelu zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, provedenou zákonem č. 330/2021 Sb., kterým se s účinností od 1. 1. 2022 mění některé podmínky u poskytování dvou dávek nemocenského pojištění – dlouhodobého ošetřovného a dávky otcovské poporodní péče.

Dlouhodobé ošetřovné

Str. 58 k podkapitole 5.2.1 *Potřeba péče na straně ošetřované osoby*

Str. 59 k podkapitole 5.2.5 *Nevyloučení nároku*

Výše uvedené pasáže knihy obsahují zmínky o **základních parametrech dlouhodobého ošetřovného** jakožto dávky nemocenského pojištění. Tyto podmínky doznaly v důsledku výše zmíněné novely zákona o nemocenském pojištění především následujících změn:

- V případě nároku na dávku dlouhodobého ošetřovného při péči po propuštění z hospitalizace se podmínka spočívající v potřebné době hospitalizace, při níž je poskytována léčebná péče, upravuje tak, že se tato doba zkracuje z původních 7 kalendářních dnů na **4 kalendářní dny** po sobě jdoucí.
- Nově je zavedena **možnost čerpat dávku dlouhodobého ošetřovného v případě péče o osobu v inkurabilním stavu**, který vyžaduje poskytování paliativní péče a dlouhodobé péče v domácím prostředí. Podmínka předchozí hospitalizace se v tomto případě nevyžaduje.

Otcovská poporodní péče (otcovská)

Str. 81 k podkapitole 6.8 *Zapojení otců během mateřské dovolené*

Str. 96 k podkapitole 7.6 *Hmotné zajištění během rodičovské dovolené*

Str. 152 k podkapitole 11.6 *Související překážky v práci*

Výše uvedené pasáže knihy obsahují zmínky o **základních parametrech poskytování otcovské** jakožto dávky nemocenského pojištění. Tyto podmínky doznamenaly v důsledku výše zmíněné novely zákona o nemocenském pojištění následujících změn:

- U této dávky se předně **prodlužuje podpůrčí doba**, po kterou tato dávka náleží, a to z dosavadního jednoho 1 na 2 týdny (tj. na 14 kalendářních dnů). Nadále ovšem platí, že otcovskou nelze přerušovat, je nutné ji vyčerpat v celé délce.
- V určitých specifických případech se také **prodlužuje období, po které lze na otcovskou nastoupit**. Doposud bylo možné nastoupit pouze do 6 týdnů ode dne narození dítěte. Nově se v případě hospitalizace dítěte ze zdravotních důvodů na straně dítěte nebo jeho matky toto období prodlužuje o **dny pobytu v nemocnici**, které spadají do šestinedělí (touto hospitalizací nicméně není míněna běžná hospitalizace matky a dítěte v porodnici v bezprostřední návaznosti na porod, při které je oběma poskytována standardní péče; běžně tato hospitalizace trvá 3 až 5 dnů). Pokud by doba šestinedělí uplynula v průběhu hospitalizace dítěte, lze nastoupit na otcovskou po skončení hospitalizace, a to v období, které trvá tolik dnů, kolik trvala hospitalizace v období šestinedělí (nejpozději však do 1 roku věku dítěte).
- Stejně jako doposud rovněž platí, že na otcovskou lze bez dalšího nastoupit během šestinedělí i v situaci, kdy je matka nebo dítě v nemocnici, zde k žádné změně nedošlo. Smyslem úpravy je však nabídnout otci/pojištěnci, který chce otcovskou čerpat, aby tak mohl učinit v časovém období 6 týdnů nezkrácených pobyt v nemocnici.

PŘEKÁŽKY V PRÁCI

na straně zaměstnance

i zaměstnavatele

1. vydání

JUDr. Tereza Landwehrmann, Ph.D.

Vydalo nakladatelství ANAG

Odpovědná redaktorka Mgr. Pavlína Šestáková

Sazba Mgr. Adam Kazmír

Autorská uzávěrka 30. dubna 2021

Tisk a vazba Tiskárna Grafico, s. r. o.

U Panského mlýna 1438/33, 747 06 Opava – Kylešovice

ISBN 978-80-7554-322-6

ANAG, spol. s r. o.,

Kollárovo nám. 698/7, 779 00 Olomouc

tel.: 585 757 411, fax: 585 418 867

e-mail: obchod@anag.cz

www.anag.cz