



Ekonomická  
fakulta  
Faculty  
of Economics

Jihočeská univerzita  
v Českých Budějovicích  
University of South Bohemia  
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Ekonomická fakulta  
Katedra práva

Bakalářská práce

# Překážky v práci

Vypracovala: Lucie Dlouhá  
Vedoucí práce: JUDr. Rudolf Hrubý

České Budějovice 2014

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
Fakulta ekonomická  
Akademický rok: 2012/2013

**ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**  
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lucie DLOUHÁ**  
Osobní číslo: **E11045**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**  
Název tématu: **Překážky v práci**  
Zadávací katedra: **Katedra práva**

Z á s a d y   p r o   v y p r a c o v á n í :

**Cíl práce:**

Cílem této bakalářské práce je obecně charakterizovat pojem práce a překážky v práci v komparaci s unijními předpisy a na základě průzkumu v podnicích i v příslušných úřadech analyzovat současný stav v této oblasti v ČR. Zvláštní část by se měla zabývat účtováním jednotlivých případů, které vznikají v momentě, kdy nějaká z překážek v práci nastane.

**Rámcová osnova:**

1. Úvod
2. Pojem "práce" a právo na práci
3. Pracovněprávní vztahy
4. Překážky v práci
5. Komunitární a mezinárodní právní úprava
6. Závěr

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**

Rozsah pracovní zprávy: **40-50 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

Miroslav Bělina a kolektiv, Pracovní právo, C. H. Beck, s. r. o., ISBN:  
978-80-7400-405-6

Miroslav Bělina a kol, Zákoník práce. Komentář, 1. vydání; C. H. Beck, s. r. o.,  
ISBN: 978-80-7179-251-2

Kolektiv autorů, Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související  
předpisy s komentářem, ANAG, ISBN: 978-80-7263-713-3

ÚZ č. 866 - Zákoník práce 2012, Sagit, ISBN: 978-80-7208-886-7

Periodika daného tématu


Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Rudolf Hrubý**  
Katedra práva

Datum zadání bakalářské práce: **20. března 2013**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2014**

  
doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.  
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA  
Studentská 13 (1)  
370 05 České Budějovice

  
JUDr. Rudolf Hrubý  
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 26. března 2013

## Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: „Překážky v práci“ vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění, za použití podkladových materiálů, které uvádím v přehledu literatury a po odborných konzultacích s vedoucím bakalářské práce.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to - v nezkrácené podobě/v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou -elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses. cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Dne 3. března 2013

.....

Lucie Dlouhá

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce JUDr. Rudolfovi Hrubému za odborné vedení bakalářské práce.

Dále děkuji mým prarodičům za jejich podporu při mém studiu.

**Obsah:**

1	Úvod.....	2
2	Pracovněprávní vztahy .....	4
2.1	Pojem pracovněprávní vztah a druhy pracovněprávních vztahů.....	4
2.2	Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů.....	4
2.3	Základní pracovněprávní vztahy .....	5
3	Překážky v práci.....	7
3.1	Překážky v práci na straně zaměstnance .....	7
3.1.1	Důležité osobní překážky .....	8
3.1.2	Překážky v práci z důvodu obecného zájmu .....	20
3.1.3	Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia .....	24
3.2	Překážky v práci na straně zaměstnavatele .....	25
3.2.1	Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy .....	26
3.2.2	Jiné překážky na straně zaměstnavatele .....	26
3.3	Právní následky a vliv překážek v práci na vybrané instituty pracovního práva ....	27
3.3.1	Vliv překážek v práci na dovolenou.....	27
3.3.2	Vliv překážek v práci na zkušební dobu .....	28
4	Metodika práce a hypotézy .....	29
5	Výpočet mzdy Jany Novákové za rok 2013.....	33
6	Dotazníkové šetření.....	50
6.1	Výdaje malého podniku .....	50
6.2	Výdaje velkého podniku .....	52
6.3	Výdaje příslušného správního orgánu .....	54
7	Závěr .....	56
	Summary, keywords .....	57
	Přehled použité literatury.....	58
	Seznam tabulek.....	59
	Seznam příloh.....	60

# 1 Úvod

Jako téma mé bakalářské práce jsem si vybrala institut překážek v práci zejména z důvodu, že v pracovněprávním vztahu se v průběhu svého života ocitá naprostá většina z nás a též s problematikou překážek v práci se setkáváme v pracovním poměru zcela běžně, tudíž se jedná o stále aktuální téma.

Právo na práci je v českém právním prostředí zakotveno v Listině základních práv a svobod. V čl. 26 odst. 3 Listina říká, že každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje. Z dikce Listiny vyplývá, že právo na práci chápe jako právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací, které přiznává každému, a že se toto právo vztahuje, jak na práci závislou, tak na práci nezávislou. Tradiční pojetí práva na práci, které je obsahem mnoha mezinárodních dokumentů, chápe právo na práci jako jednotu tří složek, jež tvoří právo práci získat, právo práci si udržet (toto právo je specifikováno v zákoníku práce, zejména stanovením přísných pravidel pro skončení pracovního poměru) a právo na ekonomické zabezpečení v případě, že z nějakých státem uznaných důvodů (jde například o nemoc) člověk pracovat nemůže.

Potřeba právní úpravy institutu překážek v práci vyplývá z podstaty pojmu závislá práce, tj. ze závazku zaměstnavatele přidělovat v dohodnutém rozsahu zaměstnanci práci a poskytovat za vykonanou práci mzdu či plat a tomu odpovídajícímu závazku zaměstnance konat přidělenou práci zaměstnavatelem podle řídicích pokynů v rozsahu stanovených zákonem a pracovní smlouvou.

V průběhu realizace výše uvedených vzájemných práv a povinností účastníků základních pracovněprávních vztahů dochází často k situacím, kdy zaměstnanec nemůže plnit část pracovního závazku spočívajícího ve výkonu práce nebo zaměstnavatel nemůže zaměstnanci práci přidělovat, neboť nastanou určité skutečnosti, které činí toto plnění nemožným nebo je značně ztěžují. Takové skutečnosti nastávají zcela běžně jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele, a právní úprava s nimi spojuje rozličné důsledky. Jedná se o právní skutečnosti, které souhrnně označujeme jako překážky v práci. Překážkou v práci je tak právem uznaná nemožnost nebo obtížnost plnění základních pracovněprávních povinností zaměstnancem nebo zaměstnavatelem.

Překážky v práci, jejichž význam je uveden výše, je třeba odlišit od ostatních časových úseků, v nichž legálně zaměstnanec nekoná práci, přesto překážkou v práci nejsou. Jedná se například o přestávku na jídlo, oddech, dovolenou apod. V určitém smyslu jde o situaci obdobnou jako u překážek v práci, avšak v případě těchto časových úseků zaměstnanec objektivně pracovat může, nicméně pracovněprávní úprava stanovuje určité limity pro ochranu zaměstnanců, aby docházelo k optimálnímu využití pracovní síly jednotlivce a zaměstnanci mohli nejen řádně uspokojovat své fyziologické potřeby, ale aby mohli též mezi směnami i v průběhu roku řádně relaxovat.

Překážky v práci nastávají zásadně v pracovněprávním poměru, který je základním pracovněprávním vztahem. Mohou však mít značný vliv na některé další pracovněprávní instituty. V této práci jsou tak vymezeny překážky v práci tak, jak jsou vymezeny v zákoníku práce, a dále jsou zde uvedeny některé další instituty, které překážky v práci přímo ovlivňují.

Na teoretickou část dále navazuje část praktická. V této části bude pracováno se mzdou jedné zaměstnankyně v jednotlivých měsících roku 2013, ve kterém u zaměstnankyně, příp. jejího zaměstnavatele, nastaly různé překážky v práci. Cílem této části je prostřednictvím výpočtů prakticky ukázat, že i v případě, že zaměstnanec nepracuje (nemůže plnit část pracovního závazku spočívajícího ve výkonu práce nebo zaměstnavatel nemůže zaměstnanci práci přidělovat), je i tak zajišťován náhradou mzdy, a to v různé výši. Druhá část praktické části se zabývá dotazníkovým šetření provedeným v malé, velké firmě a v příslušném státním orgánu. Cílem této části je navrhnout, jak snížit výdaje, které zaměstnavatelovi vznikají při vzniku překážek v práci.



## **2 Pracovněprávní vztahy**

### **2.1 Pojem pracovněprávní vztah a druhy pracovněprávních vztahů**

Pracovněprávní vztahy jsou společenské vztahy, v nichž jako subjekty vystupují nositelé subjektivních práv a povinností. Právní úprava vymezuje, kdo a za jakých podmínek může být subjektem pracovněprávního vztahu v ust. § 6 a násl. zákoníku práce. Obsah pracovněprávního vztahu je tvořen souborem vzájemných práv a povinností vyplývajících z realizace pracovněprávního vztahu. Ten je založen na smluvní volnosti zúčastněných stran. Zákoník práce však upravuje soubor kogentně stanovených subjektivních práv a povinností (projev ochranné funkce pracovního práva), které účastníci pracovněprávního vztahu nemohou vyloučit a přechází na ně okamžikem vzniku pracovněprávního vztahu. Objektem pracovněprávního vztahu je pak cíl, ke kterému směřuje chování účastníků pracovněprávního vztahu.

Právě objekt pracovněprávního vztahu je základním kritériem pro rozlišování pracovněprávních vztahů. Podle tohoto kritéria dělíme pracovněprávní vztahy na:

- individuální – jedná se o právní vztahy upravené předpisy pracovního práva vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci,
- kolektivní - související s výkonem závislé práce, jde o vztahy mezi zaměstnavateli a odborovou organizací, tyto vztahy se řídí zákonem č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání.

### **2.2 Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů**

- Zaměstnanci
- Zaměstnavatelé

Zaměstnanci jsou fyzické osoby, které se zavazují v pracovněprávním vztahu konat práci. Jejich právní subjektivita a způsobilost k právním úkonům je omezena v ust. § 6 zákoníku práce, podle kterého způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony

nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku, přičemž nesmí být sjednán jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Osoby, které tato kritéria nesplňují, mohou vykonávat pouze kulturní, uměleckou, sportovní nebo reklamní činnost, která je jejich věku přiměřená, není pro ně nebezpečná, nebrání jejich docházce do školy nebo jejich vzdělání a nepoškozuje jejich tělesný, zdravotní, morální, duševní nebo společenský rozvoj. Přesná pravidla pro výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte jsou stanovena v ust. § 121 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tato činnost však podléhá povolení úřadu práce. Zaměstnanec má povinnosti vykonávat práci dle pracovní smlouvy, osobně a ve stanovené nebo dohodnuté pracovní době a řídit se při práci pokyny zaměstnavatele. Dále má právo zejména na odměnu za vykonanou práci (mzdu, plat), na bezpečné pracovní podmínky, právo účastnit se prostřednictvím odborů na rozhodování zaměstnavatele.

Zaměstnavatelé jsou vymezeni v ust. § 7 a násl. zákoníku práce jako právnické nebo fyzické osoby, které zaměstnávají fyzické osoby v pracovněprávních vztazích. U fyzických osob vzniká způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel narozením, způsobilost k právním úkonům pak dovršením 18 let. Právní subjektivita a způsobilost k právním úkonům právnických osob se řídí subsidiárně zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnavatelé mají povinnost zejména přidělovat zaměstnancům práci, vytvářet vhodné pracovní podmínky a dodržovat ostatní stanovené nebo dohodnuté podmínky podle právních předpisů, smlouvy nebo vnitřního předpisu. Dále mají za povinnost platit zaměstnanci za vykonanou práci odměnu (mzdu nebo plat).

### **2.3 Základní pracovněprávní vztahy**

Za základní pracovněprávní vztahy považujeme podle § 3 zákoníku práce pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. *„Pracovní poměr vzniká nejčastěji na základě pracovní smlouvy, může to být však i jmenováním. Ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, je zaměstnavatel v souladu s ust. § 38 zákoníku práce povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, čemuž koresponduje povinnost*

*zaměstnanec konat dle pokynů zaměstnavatele osobně práci podle pracovní smlouvy“ (Bělina, 2012).*

Pracovní poměr je základním vztahem, který sjednává zaměstnavatel se zaměstnancem pro výkon dohodnuté závislé práce a vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

V ust. § 74 zákoníku práce je stanoveno, že má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Pokud však je potřeba zajistit úkoly jednorázového charakteru, případně dlouhodobou činnost menšího rozsahu, poskytuje zákoník práce možnost založit pracovněprávní vztah též na základě písemných dohod, a sice dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

Dohodu o provedení práce je možné uzavřít na dobu maximálně 300 hodin v kalendářním roce, přičemž tento maximální rozsah platí pro všechny činnosti prováděné zaměstnancem. Jedinou zákonem stanovenou náležitostí dohody o provedení práce je stanovení doby, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Dohoda o pracovní činnosti se uzavírá maximálně v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby a musí v ní být sjednán předmět činnosti, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

## **3 Překážky v práci**

### **3.1 Překážky v práci na straně zaměstnance**

Podle ust. § 38 zákoníku práce je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat práci osobně podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Pokud však zaměstnanec není schopen toto splnit kvůli skutečnostem, které jsou určité, právními předpisy nebo zaměstnavatelem uznané a pokud za vzniklé skutečnosti nezodpovídá zaměstnavatel, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance.

Ustanovení § 206 zákoníku práce obsahuje společné ustanovení vztahující se k překážkám v práci na straně zaměstnance. Zákoník práce předně stanoví, že pokud je překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Pokud mu známa předem není, je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o existenci překážky a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahu. Zaměstnanec je dále povinen prokázat zaměstnavateli existenci překážky v práci. Zákoník práce způsob prokazování blíže nespécifikuje, ale nejčastějším způsobem v praxi je předložení potvrzení – např. potvrzení o předvolání k soudu nebo potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti a jiné. Zaměstnavatel má však právo určit způsob, jakým má zaměstnanec vzniklou překážku prokázat.

Zákoník práce upravuje výčet skutečností, které je zaměstnavatel povinen vždy uznat jako překážku v práci na straně zaměstnavatele. Tento výčet však není taxativní, neboť zaměstnavatelé mohou v kolektivních smlouvách či vnitřních předpisech stanovit či sjednat další situace, které budou považovány za překážku v práci na straně zaměstnance. Odchýlit se od zákonné úpravy je možné pouze pod podmínkou, že se tak děje ve prospěch zaměstnance. Náhrada mzdy však nesmí převýšit průměrný výdělek zaměstnance.

Překážky v práci na straně zaměstnance můžeme členit dle různých kritérií, např. na překážky, kdy je zaměstnavatel pouze oprávněn poskytnout pracovní volno zaměstnanci a na překážky, kdy je zaměstnavatelovou povinností toto pracovní volno poskytnout. Dalším kritériem může být například to, zda zaměstnanci náleží náhrada

mzdy nebo platu, či hmotné zajištění dávkou od jiného subjektu (např. dávka sociálního zabezpečení) nebo náleží zaměstnanci pouze pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy či platu (Bělina, 2010).

Překážky v práci na straně zaměstnance jsou upraveny v zákoníku práce v ustanoveních § 191 – 205 a lze je dělit zejména na:

- důležité osobní překážky
- překážky v práci z důvodu obecného zájmu
- překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia

### **3.1.1 Důležité osobní překážky**

*„Společným znakem důležitých osobních překážek v práci podle § 191 zákoníku práce je, že po dobu jejich trvání je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci, aniž by ten musel zaměstnavatele žádat o poskytnutí pracovního volna v souvislosti s překážkou v práci. V těchto případech totiž postačí, aby zaměstnanec zaměstnavateli existenci těchto překážek v práci prokázal, a to ve většině případů (pracovní neschopnost, karanténa, mateřská dovolená, ošetřování nebo péče o dítě) stejnými doklady, jimiž uplatňuje nárok na dávky nemocenského pojištění. Výjimkou je rodičovská dovolená, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci na jeho žádost. Dále platí, že při těchto překážkách v práci (s výjimkou uvedenou v § 192 až § 194, pokud jde o „první“ období trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény) zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, neboť je v těchto případech zabezpečen dávkami nemocenského pojištění (nemocenským, peněžitou pomocí v mateřství, ošetřovným), popřípadě dávkami státní sociální podpory (rodičovským příspěvkem.“ (Andraščíková, Jakubka, Hloušková, Hofmannová, Knebl, Schmied, Tomandlová, Trylč, 2012).*

#### **Dočasná pracovní neschopnost a karanténa**

Dle § 191 zákoníku práce omluví zaměstnavatel nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštního právního předpisu (v současné době je to zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů) a po dobu karantény nařízené podle zvláštního předpisu (takovým

předpisem je zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů).

Dle ust. § 55 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, se dočasnou pracovní neschopností rozumí stav, který pro poruchu zdraví nebo pro jiné, tímto zákonem stanovené, důvody neumožňuje pojištěnci vykonávat dosavadní pojištěnou činnost, a trvá-li porucha zdraví déle než 180 kalendářních dní, i jinou než dosavadní pojištěnou činnost. Pokud pojištěnec vykonává několik pojištěných činností, posuzuje ošetřující lékař dočasnou pracovní neschopnost pojištěnce pro každou pojištěnou činnost samostatně. O vzniku pracovní neschopnosti rozhoduje ošetřující lékař dle ust. § 57 zákona o nemocenském pojištění.

Podle zákona o ochraně veřejného zdraví se karanténou rozumí oddělení zdravé fyzické osoby, která byla během inkubační doby ve styku s infekčním onemocněním nebo pobývala v ohnisku nákazy, od ostatních fyzických osob a lékařské vyšetřování takové fyzické osoby s cílem zabránit přenosu infekčního onemocnění v období, kdy by se toto onemocnění mohlo šířit. Karanténu zahrnuje i zákoník práce v ust. § 347 odst. 4, kde dodává, že pro účely zákoníku práce se karanténou rozumějí též izolace a mimořádná opatření při epidemii a nebezpečí jejího vzniku podle zákona o ochraně veřejného zdraví.

Způsob stanovení náhrady mzdy nebo platu je popsán v ust. § 192 zákoníku práce. Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným, náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti, nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn. Při karanténě tato náhrada mzdy nebo platu náleží zaměstnanci hned od prvního dne karantény. V době prvních 14 kalendářních dnů (a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů) trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši 60 % průměrného výdělku (postup pro zjištění průměrného výdělku pro potřeby stanovení předmětné náhrady je upraven v ust. § 192 odst. 2 zákoníku práce), pokud ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnanec splňuje podmínky nároku na nemocenského podle předpisů o nemocenském pojištění. Tato náhrada mzdy nebo platu přísluší za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat nebo mzda nekrátí, pokud v těchto jednotlivých dnech splňuje podmínky nároku na výplatu nemocenského podle předpisů

o nemocenském pojištění, a pokud pracovní poměr trvá, ne však déle než do dne vyčerpání podpůrcí doby určené pro výplatu nemocenského. Podpůrcí doba je upravena v ust. § 26 zákona o nemocenském pojištění.

### Mateřská a rodičovská dovolená

Překážky v práci spojené s narozením dítěte a následnou péčí o dítě řeší zákoník práce v ustanoveních § 195 – 198.

**Mateřská dovolená** je zaměstnankyni poskytována v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Zaměstnankyně si určuje nástup na mateřskou dovolenou sama, ale ze zákona jí přísluší mateřská dovolená po dobu 28 týdnů (porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů). Zaměstnavatel je povinen omluvit v práci nepřítomnost zaměstnankyně a poskytnout jí pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu. Zaměstnankyně na mateřskou dovolenou nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Pokud se stane, že zaměstnankyně vyčerpá z mateřské dovolené méně než 6 týdnů před porodem z důvodu dřívějšího porodu (před datem porodu určeného lékařem), přísluší mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů (31 týdnů, pokud porodila 2 děti). Jestliže se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů. Dále zákoník určuje, že mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu (Galvas, Gregorová, & Hrabcová, 2010).

I přesto, že zaměstnavatel zaměstnankyni neposkytuje žádné finanční náhrady, ale poskytuje jí pouze volno bez náhrady mzdy nebo platu, žena nezůstane bez finančních prostředků. Je zabezpečena dávkou nemocenského pojištění, přesněji dávkou peněžité pomoci v mateřství. Pro výplatu této dávky musí splňovat následující podmínky:

- nástup na mateřskou dovolenou za trvání pojištění nebo v ochranné lhůtě (ta je vymezena v ustanovení § 15 zákona o nemocenském pojištění)
- účast pojištěnce na nemocenském pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství
- těhotenství skončilo porodem

Při splnění těchto podmínek je ženě vyplácena peněžitá pomoc v mateřství, která činí za kalendářní den 70 % denního vyměřovacího základu.

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má

- pojištěnka, která porodila dítě; před porodem má v době nejdříve od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu nárok na peněžitou pomoc v mateřství

těhotná pojištěnka

- pojištěnec, pokud převzal dítě do péče nahrazující péče rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu

- pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela

- pojištěnec, který o dítě pečuje a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, nebo nemá nárok na výplatu peněžitě pomoci v mateřství

- pojištěnec, který pečuje o dítě a je otcem, dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě.

**Rodičovská dovolená** je určena k prohloubení péče o dítě a zaměstnavatel je povinen ji zaměstnankyni nebo zaměstnanci na jejich žádost poskytnout. Formu žádosti zákoník práce blíže nespecifikuje, žádost tedy může být písemná, ale i pouze ústní.

Podle ust. § 196 zákoníku práce se rodičovská dovolená poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Rodičovskou dovolenou lze čerpat i po částech. Zaměstnavatel je povinen vyjít vstříc při další žádosti o poskytnutí pracovního volna, ovšem musí být splněna podmínka, že dítě ještě nedosáhlo věku 3 let. Může jít například o situaci, kdy se matka s otcem v péči o dítě střídá. Na rodičovskou a mateřskou dovolenou nemají právo pouze rodiče dítěte, ale i takové osoby, které dítě převzali do péče nahrazující péči rodičů.

Rodičovská dovolená se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Pokud žena nejdříve čerpá mateřskou dovolenou, je rodičovská dovolená poskytnuta až po skončení mateřské dovolené. Pokud bylo dítě převzato



před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula až po dosažení 3 let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

Zákoník práce umožňuje, aby rodičovskou a mateřskou dovolenou čerpali rodiče (zaměstnanci a zaměstnankyně) současně, bez ohledu na skutečnost, zda jde o biologické rodiče dítěte nebo o osoby, které dítě převzali do péče nahrazující rodinnou péči. Zaměstnanec může čerpat rodičovskou dovolenou i po dobu, kdy je zaměstnankyně na mateřské, protože zaměstnanec má nárok na rodičovskou dovolenou hned od narození dítěte.

U této překážky, stejně jako u jiných, stále platí, že je zaměstnanec povinen včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna, pokud je mu ovšem překážka předem známa. Dále je zaměstnanec povinen existenci překážky v práci prokázat, zde například rodným listem dítěte.

Společná ustanovení k mateřské a rodičovské dovolené v zákoníku práce § 198 určují, že pokud bylo dítě převzato ze zdravotních důvodů do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnankyně nebo zaměstnanec zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená, přičemž se její nevyčerpaná část poskytne ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, to samozřejmě opět pouze do věku 3 let. Jestliže se zaměstnanec nebo zaměstnankyně přestane o dítě starat, a z tohoto důvodu bylo dítě svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, jakož i zaměstnankyni nebo zaměstnanci, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nepřísluší mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují. Jestliže dítě zemře v té době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, poskytuje se mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku (Bělina & Drápal, 2012).

### Ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti

Další důležitou překážkou v práci je situace, kdy zaměstnanec musí ošetřovat

- dítě mladší deseti let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz,

- jiného člena domácnosti (specifikováno v § 115 občanského zákoníku), jehož zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou,

- členky domácnosti, která porodila, jestliže její stav v době bezprostředně po porodu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou.

Zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu. Dle ustanovení § 39 – 41 zákona o nemocenském pojištění, za splnění stanovených podmínek, zaměstnanci přísluší ošetřovné.

Podmínkou nároku na ošetřovné je, že osoba, která je ošetřována musí žít se zaměstnancem v domácnosti. To neplatí v případě ošetřování o dítě mladší 10 let rodičem. Pokud by nastala situace, že by se rodiče rozvedli a dítě by bylo soudem svěřeno do společné nebo střídavé výchovy rodičů, je za domácnost považována domácnost každého z nich.

V témže případě se dávka ošetřování poskytuje pouze jednou a pouze jednomu z oprávněných, popřípadě postupně dvěma oprávněným, pokud se vystřídají v ošetřování, což je však možné pouze jednou. Nárok na ošetřovné nevzniká, pokud jiná fyzická osoba z důvodu péče o toto dítě pobírá peněžitou pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek, s výjimkou případů, kdy pro úraz, nemoc nebo jiný závažný důvod tato osoba nemůže o dítě pečovat.

Ošetřovné se vyplácí od prvního dne ošetřování, nejdéle však 9 kalendářních dnů. Jde-li o osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči alespoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, činí doba pro ošetřování maximálně 16 kalendářních dnů. Pojem „osamělý zaměstnanec“ je vymezen v ustanovení § 40 odst. 7 zákona o nemocenském pojištění. Začne-li zaměstnanec ošetřovné v den, v kterém už si svou směnu odpracoval, tak se mu ošetřovné vyplácí až ode dne následujícího. Další podmínky pro určení doby, po kterou se vyplácí ošetřovné, stanoví ust. § 40 téhož zákona.

Výše ošetřovného činí 60 % denního vyměřovacího základu. Ošetřovné je sice vypláceno pouze po určitou dobu ošetřování, přesto překážka v práci z důvodu ošetřování může být delší.

### Péče o dítě mladší 10 let

Pokud nastane jedna ze tří uvedených situací:

- dětské výchovné zařízení, v jehož péči dítě jinak je, nebo škola, do které chodí, byly uzavřeny z nařízení příslušných orgánů, nebo
- dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči dětského výchovného zařízení nebo docházet do školy, nebo
- osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla, nebo jí byla nařízena karanténa (karanténní opatření), a proto nemůže o dítě pečovat,

je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu, ale i zde má zaměstnanec nárok na ošetřovné, které činí 60% denního vyměřovacího základu.

### Jiné důležité osobní překážky v práci

V zákoníku práce určuje jiné důležité osobní překážky v práci ustanovení § 199. Tyto překážky jsou v zákoníku práce vymezeny v obecné rovině negativně ve vazbě na překážky uvedené v § 191.

O které důležité osobní překážky v práci se jedná, podmínky jejich uplatnění, vymezení případů, ve kterých se poskytuje náhrada mzdy nebo platu a ve kterých tato náhrada poskytována není a rozsah poskytovaného pracovní volna, obsahuje příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Pro zaměstnance však platí pravidlo „co není zakázáno, je dovoleno“. Může se tedy stát, že zaměstnavatel může zaměstnanci uznat i jinou překážku v práci, než ty, které jsou uvedené v ust. § 191 – 199 zákoníku práce. Pokud by chtěl zaměstnanec uplatnit i jinou překážku v práci, není zaměstnavatel povinen mu pracovní volno poskytnout. Pracovní volno bez náhrady mzdy však může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout zejména k zařízení důležitých osobních, rodinných nebo majetkových záležitostí. Zaměstnanec se v takovémto případě může se zaměstnavatelem dohodnout, že zameškanou dobu „napracuje“. V takovýchto případech se lze v praxi setkat s možným odchýlením, ovšem to je možné vždy pouze ve prospěch zaměstnance (například v rámci ustanovení kolektivní smlouvy) (Bělina, Drápal, 2012).

Při existenci jiných důležitých osobních překážek v práci vymezených výše uvedeným prováděcím právním předpisem je zaměstnavatel povinen poskytnout

zaměstnanci pracovní volno nejméně ve stanoveném rozsahu a v některých stanovených případech je povinen poskytnout i náhradu mzdy nebo platu. Pokud má zaměstnanec právo na náhradu mzdy, poskytuje se ve výši průměrného výdělku podle ustanovení § 351 a násl. zákoníku práce. Ustanovení § 317 a násl. zákoníků práce určuje, že právo na pracovní volno a na náhradu mzdy či platu mají i zaměstnanci, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.

### **1. Vyšetření nebo ošetření**

Pro poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy nebo platu a uznání překážky v práci musí zaměstnanec splnit následující podmínky:

- vyšetření nebo ošetření musí být provedeno ve zdravotnickém zařízení
- zdravotnické zařízení musí být ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně zaměstnance
- zaměstnanec je povinen navštívit zdravotnické zařízení, které mu poskytne potřebnou pomoc a nachází se nejbližší bydlišti nebo pracovišti zaměstnance
- vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu

V případě, že jsou splněny všechny tyto podmínky, je zaměstnanci poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně potřebnou dobu.

Pokud bylo vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, je zaměstnavatel povinen poskytnout pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, ale náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci náleží jen v takovém rozsahu, které by mu příslušelo, pokud by absolvoval vyšetření nebo ošetření v nejbližším zdravotnickém zařízení.

Zaměstnanec je povinen i u této překážky v práci prokázat zaměstnanci vzniklou překážku – nejčastěji prostřednictvím propustky.

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

Zaměstnanci, který se podrobil pracovní lékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví, se poskytne pracovní volno na nezbytně nutnou dobu.

Tato překážka v práci úzce souvisí s ustanovením § 103 odst. 1 písm. d) zákoníku práce, kde je uvedeno, že je zaměstnavatel povinen sdělit zaměstnancům, které zařízení závodní preventivní péče jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým druhům očkovaní a jakým preventivním prohlídkám a vyšetření souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit. Následně je pak povinen umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetření.

V praxi se jedná nejčastěji o vstupní prohlídky zaměstnanců při nástupu do práce a výstupní prohlídky zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci nahradit případnou ztrátu výdělku, a to ve výši průměrného výdělku.

## **3. Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků**

Pokud zaměstnanec nedorazí včas na pracoviště z důvodu nepředvídaného přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků a zaměstnanec se nemohl dostavit včas do místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu.

V praxi se může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na odpracování zameškané doby mimo pracovní dobu zaměstnance, zaměstnavatel ovšem nemá právo k tomuto zaměstnanci nutit.

## **4. Znemožnění cesty do zaměstnání**

Tato překážka v práci se uplatní pro zaměstnance těžce zdravotně postižené. V takovém případě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však jeden den, pokud

mu byla znemožněna cesta do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.

## **5. Svatba**

Pokud má zaměstnanec svou vlastní svatbu, má nárok na dva dny pracovního volna. Z toho je jeden den poskytnut k účasti na svatebním obřadu a náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci přísluší pouze za tento jeden den.

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se dále poskytne též rodiči na jeden den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno dítěti při svatbě rodiče, ovšem v tomto případě bez náhrady mzdy nebo platu.

Náhrada mzdy nebo platu přísluší rovněž zaměstnancům, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.

## **6. Narození dítěte**

Pokud je manželka či družka zaměstnance v jiném stavu, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno na nezbytně nutnou dobu s náhradou mzdy nebo platu k převozu manželky či družky do zdravotnického zařízení a zpět. Dále je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu k účasti zaměstnance při porodu manželky či družky, a to na nezbytně nutnou dobu.

## **7. Úmrtí**

Právní úprava překážek v práci na straně zaměstnance pracuje též s objektivní skutečností, jako je smrt, a stanovuje, že pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu zaměstnanci přísluší:

- dva dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
- jeden 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 jeden 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.

V tomto případě, stejně jako v případě překážky v práci z důvodu svatby, přísluší náhrada mzdy nebo platu i zaměstnancům, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.

## **8. Doprovod**

Za doprovod je považován doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení, doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy či školského zařízení a doprovod dítěte do školského poradenského zařízení. Kdo se považuje za rodinné příslušníky, stanoví bod 7 přílohy k předmětnému nařízení vlády.

Doprovází-li zaměstnanec do zdravotnického zařízení rodinného příslušníka k vyšetření nebo ošetření při úrazu nebo náhlém onemocnění nebo k předem stanovenému vyšetření, léčení či ošetření, poskytne se mu pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu, pokud doprovází manžela, druha, dítě, rodiče či prarodiče a rodiče či prarodiče svého manžela. Náhrada mzdy nebo platu mu nepřísluší, má-li nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění nebo doprovází-li ostatní rodinné příslušníky výše nevyjmenované. Pracovní volno se zaměstnanci poskytne pouze za podmínky, že byl doprovod nezbytný a nemohl jej provést mimo pracovní dobu. Pracovní volno se poskytne pouze jednomu z rodinných příslušníků.

Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na šest pracovních dnů v kalendářním roce.

V případě doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte přísluší zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu. Pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to na dobu nezbytně nutnou.

## **9. Pohřeb spoluzaměstnance**

Zákonodárce upravuje jako jednu z překážek v práci též pohřeb spoluzaměstnance a určuje, že zaměstnavatel zaměstnancům poskytne na nezbytně nutnou dobu pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu, pokud se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance, ovšem za podmínky, že zaměstnance, kteří se pohřbu zúčastní, určí zaměstnavatel nebo zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

## **10. Přestěhování**

V případě, že jde o zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení, poskytne mu zaměstnavatel na přestěhování pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na dva dny. Pokud jde o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se mu pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu. Náhrada mzdy nebo platu se i u této překážky v práci (tak jako u svatby a úmrtí) vztahuje i na zaměstnance, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.

## **11. Vyhledání nového zaměstnání**

Pokud je zaměstnanec se zaměstnavatelem stále v pracovním poměru, ale už si hledá nové zaměstnání, může nastat překážka v práci z důvodu hledání nového zaměstnání. V takovém případě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době. Pracovní volno lze poskytnout před skončením pracovního poměru, tedy pokud byl pracovní poměr ukončen dohodou od uzavření této dohody, nebo v případě ukončení pracovního poměru výpovědí po dobu výpovědní doby. Při skončení pracovního poměru okamžitým zrušením nárok na poskytnutí pracovního volna nevzniká, neboť takový poměr končí ihned. Při skončení pracovního poměru ve zkušební době lze poskytnout pracovní volno pouze v případě, že pracovní poměr nekončí ihned, ale je vůlí obou zúčastněných stran ukončit pracovní poměr s časovým odstupem.

Pracovní volno ve stejném rozsahu, avšak s náhradou mzdy nebo platu poskytne zaměstnavatel zaměstnanci před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, nebo



dohodou z týchž důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

### **3.1.2 Překážky v práci z důvodu obecného zájmu**

Mezi překážky v práci z důvodu obecného zájmu patří:

- výkon veřejné funkce
- výkon občanské povinnosti
- jiné úkony v obecném zájmu
- pracovní volno související s brannou povinností

Zaměstnanec má nárok na pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pouze v případě, že nemohl tuto činnost vykonat mimo pracovní dobu. Zaměstnanec je povinen i tuto překážku v práci prokázat, a pokud je to možné, včas o vzniklé překážce zaměstnavatele informovat.

Zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele, pokud tak nestanoví zákoník práce, vnitřní předpisy, zvláštní právní předpis nebo není-li to dohodnuto mezi účastníky.

#### **Výkon veřejné funkce**

Výkonem veřejné funkce se pro účely zákoníku práce rozumí plnění povinností vyplývajících z funkce, která je vymezena funkčním nebo časovým obdobím a je obsazována na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštních právních předpisů.

Výkonem veřejné funkce může být například výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přisedícího.

Vykonává-li zaměstnanec veřejnou funkci vedle plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru, může mu být z důvodu výkonu veřejné funkce poskytnuto pracovního volno v rozsahu nejvýše 20 pracovních dnů (směn) v kalendářním roce.

### Výkon občanské povinnosti

O výkon občanských povinností jde zejména u svědků, tlumočnicků, soudních znalců a jiných osob předvolaných k jednání u soudu, správního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku, při poskytnutí první pomoci, při opatřeních proti infekčnímu onemocnění, při poskytnutí osobní pomoci při požární ochraně, při živelných událostech, nebo v obdobných mimořádných případech a dále v případech, kdy je fyzická osoba povinna podle právních předpisů osobní pomoc poskytnout.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno bez nároku na mzdu nebo plat, a to v nezbytně nutném rozsahu.

### Jiné úkony v obecném zájmu

Zákoník práce vymezuje jiné úkony v obecném zájmu taxativním výčtem uvedeným v ustanovení § 203 odst. 2 pod písmeny a) až l), u kterých vymezuje v jakém rozsahu je pracovní volno poskytováno. Náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci náleží pouze u úkonů, které jsou prospěšné společnosti.

Za jiné úkony v obecném zájmu zákoník práce považuje:

#### **1. výkon funkce člena**

- orgánu odborové organizace podle zákoníku práce, jedná se tedy o odborovou organizaci působící u zaměstnavatele,
- rady zaměstnanců nebo volební komise podle zákoníku práce, jakož i zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle § 283–285 zákoníku práce,
- vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců podle § 288–298 zákoníku práce,
- orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance podle zvláštního právního předpisu,
- vyjednávacího výboru a člena výboru zaměstnanců podle zvláštního právního předpisu,

K výkonu těchto funkcí náleží zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

- 2. výkon jiné odborové činnosti.** Jedná se zejména účast na schůzích, konferencích nebo sjezdech. Zde má zaměstnanec nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu.
- 3. účast na školení pořádaném odborovou organizací.** Z tohoto důvodu je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, a to pouze za podmínky, že tomu nebrání vážné provozní důvody, přičemž rozsah poskytnutého pracovního volna je omezen na pět pracovních dnů v kalendářním roce.
- 4. činnost dárce při odběru krve a při aferéze.** Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku přísluší zaměstnanci za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pokud tyto skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 24 hodin od nástupu cesty k odběru. Pokud na cestu k odběru, na odběr a cestu zpět nestačí 24 hodin, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za prokázanou nezbytně nutnou další dobu, pokud zasahuje do pracovní doby. Pokud ale tyto činnosti do pracovní doby vůbec nezasahují, nevzniká zde překážka v práci a zaměstnanec nemá nárok na pracovní volno, ani na náhradu mzdy nebo platu. Pokud z nějakého důvodu k odběru nedojde, zaměstnanci přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci.
- 5. činnost dárce dalších biologických materiálů.** Zaměstnanci se z tohoto důvodu poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pokud uvedené skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 48 hodin od nástupu cesty k odběru. Podle charakteru odběru a zdravotního stavu dárce může lékař pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku zkrátit nebo prodloužit. Prodloužit pracovní volno však lze nejvýše po dobu zasahující do pracovní doby v rámci 96 hodin od nástupu cesty k odběru. Pokud k odběru z nějakého důvodu nedojde, přísluší zaměstnanci pracovní volno s náhradou

mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci.

**6. činnost zaměstnance při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti.**

Pracovní volno se poskytuje maximálně na 12 pracovních dnů (směn) v kalendářním roce, přičemž kratší části jednotlivých směn, v nichž bylo pracovní volno poskytnuto, se sčítají. Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se však zaměstnanci poskytne pouze v případě, že tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

**7. činnost člena Horské služby a fyzické osoby, která na její výzvu a podle**

**jejích pokynů osobně pomáhá při záchranné akci v terénu.** Pracovní volno se zaměstnanci poskytne pouze v nezbytně nutném rozsahu, a to bez náhrady mzdy nebo platu.

**8. činnost vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci**

**hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež.** Těmto osobám se poskytne pracovní volno pouze v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však tři týdny v kalendářním roce, a to pouze v případě, že tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele a dále při splnění podmínky, že nejméně po dobu jednoho roku před uvolněním pracoval zaměstnanec soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží. Tato podmínka se nevyžaduje v případě, že jde o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež. Náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci za tuto dobu nenáleží.

**9. činnost zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání.** Pracovní

volno je poskytováno bez náhrady mzdy nebo platu v nezbytně nutném rozsahu.

**10. činnost dobrovolného sčítacího orgánu při sčítání lidu, domů a bytů včetně**

**doplňujících výběrových šetření obyvatelstva.** Po dobu této překážky v práci poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pro tuto činnost pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu, nejvýše však v rozsahu 10 pracovních dnů (směn) v kalendářním roce.

**11. činnost dobrovolného zdravotníka Červeného kříže při výkonu zdravotnických služeb při sportovní nebo společenské akci.** Pracovní volno zaměstnanci přísluší jen v nezbytně nutném rozsahu a za podmínky, že tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Zaměstnanci však nevzniká nárok na náhradu mzdy nebo platu.

**12. činnost při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni.** Pracovní volno se poskytne pouze v nezbytně nutném rozsahu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, a to opět bez náhrady mzdy nebo platu.

Jinými úkony v obecném zájmu jsou také úkony, které stanoví zvláštní zákony.

#### *Pracovní volno související s brannou povinností*

Pokud má zaměstnanec povinnost dostavit se k příslušnému vojenskému správnímu úřadu v souvislosti s výkonem branné povinnosti, musí zaměstnavatel omluvit zaměstnancovu nepřítomnost v práci v nezbytně nutném rozsahu. Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance rovněž po dobu, kterou potřebuje na cestu do místa povolání a dobu výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení.

U této překážky v práci náhradu mzdy nebo platu za pracovní volno hradí ve výši průměrného výdělku příslušný vojenský správní úřad.

#### **3.1.3 Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia**

Za překážku v práci se považuje také účast na školení, jiná forma přípravy nebo studium, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce. O překážku v práci se však bude jednat pouze v případě, že je takovéto získávání kvalifikace v souladu s potřebou zaměstnavatele a je uskutečňováno v pracovní době.

U této překážky v práci přísluší zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu. V praxi často zaměstnanec zvyšuje svou kvalifikaci na přání zaměstnavatele a zaměstnavatel může chápat náhradu mzdy nebo platu pro zaměstnance jako investici

do něj, od které očekává, že se mu jednou vrátí ve formě zaměstnancových zkušeností a dovedností.

Zaměstnanci minimálně náleží od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, a to:

- v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení,
- 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou,
- 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria,
- 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou,
- 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky.

Dále je zaměstnanci poskytnuto pracovní volno k účasti na přijímací zkoušce, a to v nezbytně nutném rozsahu. Za pracovní volno poskytnuté k vykonání přijímací zkoušky, opravné zkoušky, k účasti na promoci nebo obdobném ceremoniálu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu.

### **3.2 Překážky v práci na straně zaměstnavatele**

Překážky v práci na straně zaměstnavatele jsou jak objektivní, tak subjektivní skutečnosti, které způsobují, že není zaměstnavatel schopen přidělovat zaměstnanci práci v souladu s pracovní smlouvou a zaměstnanec je tak bez vlastního přičinění v situaci, kdy nemůže práci vykonávat, tudíž mu nepřísluší mzda nebo plat.

Zákoník práce vymezuje jako překážky na straně zaměstnavatele:

- prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí
- jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele

### **3.2.1 Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy**

Tuto skupinu překážek v práci lze vymezit několika obecnými znaky. Jsou to překážky v práci přechodného charakteru, které vznikly nepředvídaně, na základě objektivních příčin, aniž by zaměstnavatel mohl jejich vzniku jakkoliv zabránit či je ovlivnit. Zákoník práce stanoví v ust. § 207, že pokud nemůže 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 neméně 80 % průměrného výdělku. Ust. § 207 zákoníku práce dále stanoví, že 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. Primárně tak tedy v důsledku výše zmíněných příčin může zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci a pouze v případě, že k tomu nedojde, nevykonává zaměstnanec z důvodu této překážky práci žádnou, přičemž mu přísluší náhrada mzdy nebo platu.

### **3.2.2 Jiné překážky na straně zaměstnavatele**

Mezi jiné překážky na straně zaměstnavatele patří všechny ostatní situace, pro které zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci práci. Není rozhodné, zda jde o okolnost objektivní (zaměstnavatel práci přidělovat nemůže), či okolnost subjektivní (zaměstnavatel práci přidělovat nechce). Výslovně zákoník práce upravuje v ust. § 209 a v ust. § 210 a to pouze částečnou nezaměstnanost a dobu strávenou na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů. U jiných překážek nemá zaměstnavatel možnost zaměstnance převést bez jeho souhlasu na jinou práci tak jako v předchozím případě. Ust. § 208 zákoníku práce stanoví, že v případě, že nebylo uplatněno konto pracovní doby, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Tato výše náhrady mzdy je zcela žádoucí, neboť s ohledem na skutečnost, že mezi jiné překážky na straně zaměstnavatele lze zařadit i veškeré subjektivní okolnosti, kdy zaměstnavatel nechce přidělovat práci zaměstnanci, není možné zaměstnanci finanční příjmy jakkoliv snižovat. Jak vyplývá z rozhodnutí Nejvyššího soudu (přesněji rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 8. 2001, sp. zn. 21

Cdo 2315/2000), nárok na náhradu mzdy vznikne zaměstnanci pouze v případě, je-li sám připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy a práci nemohl vykonávat jen v důsledku postupu zaměstnavatele. Skutečnost, že zaměstnanec měl v době, kdy mu zaměstnavatel nepřiděloval práci podle pracovní smlouvy, sjednanou pracovní smlouvu u jiného zaměstnavatele na dobu určitou, sama o sobě neznamená, že zaměstnanec nebyl připraven nebo ochoten konat pro zaměstnavatele sjednanou práci (viz. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3241/2006). Oznámení (sdělení) zaměstnance zaměstnavateli, že je připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy, je jednostranným právním úkonem zaměstnance adresovaným zaměstnavateli, jehož forma není v žádném právním předpise stanovena; projev vůle zaměstnance tohoto obsahu může být učiněn jednáním nebo opomenutím a může se tak stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěl zaměstnanec projevit (viz. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3739/2008).

Rozsah náhrady mzdy je omezen pouze v případě částečné nezaměstnanosti, 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, neboť ust. § 209 odst. 2 zákoníku práce stanoví, že pokud upraví dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, musí náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku.

### **3.3 Právní následky a vliv překážek v práci na vybrané instituty pracovního práva**

#### **3.3.1 Vliv překážek v práci na dovolenou**

Problematika čerpání dovolené je upravena v ust. § 217 zákoníku práce, podle kterého je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání dovolené podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. Z tohoto pravidla však existují zákonné výjimky právě pro souběh s některými překážkami v práci.



V odst. 4 téhož ustanovení je tak uvedeno, že zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení, kdy je uznán dočasně práce neschopným podle zvláštního právního předpisu, ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.

V praxi může nastat též situace, že zaměstnanec nastoupí na dovolenou a až v průběhu čerpání dovolené nastane některá z překážek v práci. I na tuto situaci je v zákoníku práce pamatováno, a sice v ust. § 219, který stanoví, že nastoupí-li zaměstnanec během dovolené na vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení v ozbrojených silách, byl-li uznán dočasně práce neschopným nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje. To však neplatí, určil-li zaměstnavatel čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny nebo na dobu výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení na žádost zaměstnance. Dovolená zaměstnankyně se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnance také nástupem rodičovské dovolené.

### **3.3.2 Vliv překážek v práci na zkušební dobu**

Zákoník práce z důvodu ochrany zaměstnance stanoví maximální výši zkušební doby, která může být sjednána na dobu nejvíce 3 měsíce. Z důvodové zprávy k zákoníku práce vyplývá, že institut zkušební doby slouží k vzájemnému ověření vhodnosti nově uzavřeného pracovního vztahu, pracovních schopností zaměstnance i existujících pracovních podmínek u zaměstnavatele. Z účelu sjednání zkušební doby tak lze logicky dovodit, že by se překážky v práci, pro které zaměstnanec nemůže konat práci, neměly do zkušební doby zahrnovat, protože v této době k výkonu práce nedochází. Tato myšlenka je vyjádřena v ust. § 35 zákoníku práce, ve kterém je stanoveno, že o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, se zkušební doba prodlužuje.

## 4 Metodika práce a hypotézy

Při vzniku překážek v práci buďto náleží (při dodržení stanovených podmínek), nebo nenáleží zaměstnancovi náhrada mzdy. To vše stanovují zákony určené v teoretické části u jednotlivých překážek v práci.

Pokud náhradu mzdy vyplácí zaměstnavatel, je zákonem stanovené minimální %, které musí zaměstnavatel zaměstnancovi za překážku v práci vyplatit ze zaměstnancova průměrného hodinového výdělku. Výjimkou je náhrada mzdy za pracovní neschopnost, kdy prvně musíme průměrný hodinový výdělek redukovat. Pro rok 2013 se redukce průměrného hodinového výdělku provádí podle tabulky 1.

**Tabulka 1: Redukce průměrného hodinového výdělku – náhrada mzdy (pracovní neschopnost)**

PHV	Redukce	Maximální částka
do 151,03 Kč	90 %	tj. max. 135,927 Kč
od 151,03 Kč do 226,63 Kč	60%	tj. max. 45,360 Kč
od 226,63 Kč do 453,08 Kč	30%	tj. max. 67,935 Kč
nad 453,08 Kč	0%	tj. max. 0 Kč

Zdroj: Pomocník mzdové účetní 2013

Maximální redukováný PHV, vyplývající z tabulky 1, může tedy být

249,222 Kč / hod.

Pokud náš PHV bude spadat například do třetí skupiny, tj. od 226,63 Kč do 453,08 Kč, znamená to, že vezmeme celou maximální částku z první i z druhé skupiny a rozdíl našeho PHV a dolní hranice ve třetí skupině:

$$(151,03 \cdot 0,9 + (226,63 - 151,01) \cdot 0,6 + (\text{náš PHV} - 226,63) \cdot 0,3 = \\ = 135,927 + 45,360 + (453,08 - \text{náš PHV})$$

Pokud má zaměstnanec nárok na dávku od příslušného státního orgánu, postup je obdobný. Příslušný státní orgán nepoužívá průměrný hodinový výdělek, ale používá

denní vyměřovací základ, který nejdříve zredukuje a poté z redukovaného vyměřovacího základu vypočítá příslušné %.

Průměrný denní vyměřovací základ se zjistí tak, že započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnanci v rozhodném období (tj. zpravidla 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost) se dělí počtem započitatelných kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období.

Postup pro redukcí denního vyměřovacího základu je pro všechny dávky stejný. Jediné, v čem se liší, jsou hranice určených skupin. Tyto skupiny jsou stejné pro dávky nemocenská a ošetřovné. Pro peněžitou pomoc v mateřství se tyto skupiny liší.

#### Nemocenská, ošetřovné

Denní vyměřovací základ zaměstnankyně se upravuje (redukuje) pomocí tří redukčních hranic uvedených v tabulce 2.

**Tabulka 2: Redukce denního vyměřovacího základu (DVZ) – nemocenská**

DVZ	Redukce	Maximální částka
do 863 Kč	90 %	tj. max. 776,70 Kč
od 863 Kč do 1. 295 Kč	60 %	tj. max. 259,20 Kč
od 1. 295 Kč do 2. 589 Kč	30 %	tj. max. 388,20 Kč
nad 2. 589	0%	tj. max. 0 Kč

Zdroj: Pomocník mzdové účetní 2013

Maximální redukovaný DVZ je tedy 1. 425 Kč / den.

Redukce denního vyměřovacího základu se provádí stejně, jako redukce průměrného hodinového výdělku u pracovní neschopnosti. Pokud náš DVZ bude spadat například do druhé skupiny (tj. od 863 Kč do 1. 295 Kč), vezmeme maximální částku z první skupiny, tj. 776,70 a k této částce přičteme 60% z rozdílu mezi naším DVZ a dolní hranicí DVZ v druhé skupině, tj. 863 Kč.

### Peněžitá pomoc v mateřství

Denní vyměřovací základ zaměstnankyně se upravuje (redukuje) pomocí tří redukčních hranic uvedených v tabulce 3.

**Tabulka 3: Redukce denního vyměřovacího základu - podpora v mateřství**

DVZ	Redukce	Maximální částka
do 863 Kč	100%	tj. max. 863,00 Kč
od 863 Kč do 1. 295 Kč	60%	tj. max. 259,20 Kč
od 1. 295 Kč do 2. 589 Kč	30%	tj. max. 388,20 Kč
nad 2. 589 Kč	0%	tj. max. 0 Kč

Zdroj: Pomocník mzdové účetní 2013

Maximální redukovaný denní vyměřovací základ je 1. 511 Kč / den.

Redukce tohoto denního vyměřovacího základu se provádí stejným způsobem jako redukce DVZ nemocenské a ošetřovného.

Dále si musíme během roku přepočítat průměrný hodinový výdělek, který zjišťujeme pro každé nové čtvrtletí, tj. k 1.1, 1.4, 1.7 a 1.10.

Průměrný hodinový výdělek zjistíme jako:

$$\frac{\sum \text{hrubá mzda za odpracovaný čas} + \sum \text{bonusy, prémie, odměny}}{\sum \text{odpracovaný čas v hodinách}}$$

Všechny údaje do vzorce dosazujeme vždy za předešlé čtvrtletí.

## **Hypotézy:**

Můžou mít překážky v práci na straně zaměstnance vliv na hospodářský výsledek malého podniku?

Je reálné v malém podniku ovlivnit hospodářský výsledek společnosti poskytováním benefitů ?

Můžou mít překážky v práci na straně zaměstnance vliv na hospodářský výsledek velkého podniku?

Je reálné ve velkém podniku ovlivnit hospodářský výsledek společnosti poskytováním benefitů ?

Neměla by být povinnost platit náhradu mzdy za dočasnou pracovní neschopnost zejména s ohledem na finanční účast zaměstnance a zaměstnavatele na sociálním pojištění přenesena v celém rozsahu na stát (příslušný právní orgán)?

# Praktická část

## 5 Výpočet mzdy Jany Novákové za rok 2013

Jméno a příjmení: JUDr. Jana Nováková

Bydliště: Tábořská 1812, 393 01 Pelhřimov

Pozice: právnička

Mzda : 185 Kč/hod.

Pracovní úvazek: 40 hod/týdně

**Tabulka 4: Měsíční podklady pro výpočet mzdy za rok 2013**

Měsíc	Kalendářních dní	Pracovních dní	Svátky (dny)	Hodinová mzda (Kč/hod)	Průměrný hodinový výdělek
Leden	31	22	1	185	205
Únor	28	20	0	185	205
Březen	31	21	0	185	205
Duben	30	21	1	185	188,44
Květen	31	21	2	185	188,44
Červen	30	20	0	185	188,44
Červenec	31	22	2	185	196,57
Srpen	30	22	0	185	196,57
Září	30	21	1	185	196,57
Říjen	31	22	1	185	195,42
Listopad	30	21	1	185	195,42
Prosinec	31	23	3	185	195,42

Zdroj: zpracování autora

## *Leden:*

31 kalendářních dní
22 pracovních dní
1 den státní svátek
1. 1. státní svátek, zaměstnankyně v práci nebyla
3. 1. pracovnělékařská prohlídka
8. 1. návštěva lékaře (13:00 – 16:00),
17. 1. návštěva lékaře (14:00 – 16:00) - vyšetření

Za svátek, kdy zaměstnankyně nepracovala, jí náleží náhrada mzdy ve výši 100% průměrného výdělku.

Prohlídka zaměstnankyně na přání zaměstnavatele, paní Novákové náleží náhrada mzdy ve výši 100% průměrného výdělku.

Vyšetření bylo provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně paní Novákové. Paní Nováková navštívila zdravotnické zařízení, které se nachází nejbližší jejímu bydlišti. Vyšetření nemohlo být provedeno mimo pracovní dobu. Zaměstnankyně splnila všechny podmínky, tudíž jí náleží náhrada mzdy ve výši 100% průměrného výdělku.

Zaměstnankyně odpracovala 19 dní a 11 hodin

**Tabulka 5: Výpočet hrubé mzdy - leden**

	Výpočet	Částka
Odpracovaný čas	$(19 \cdot 8 + 11) \cdot 185$	30. 155,-
1. 1. (svátek)	$8 \cdot 205$	1. 640,-
3. 1. (prohlídka)	$8 \cdot 205$	1. 640,-
8.1 (lékař)	$3 \cdot 205$	615,-
17.1 (lékař)	$2 \cdot 205$	410,-

Odměna		1. 000,-
Hrubá mzda celkem	30. 155+1. 640+1. 640+615+410+1.000	<b>35. 460,-</b>

Zdroj: zpracování autora

**Hrubá mzda zaměstnankyně za měsíc leden je 35. 460 Kč.**

*Únor:*

28 kalendářních dní
20 pracovních dní
1. 2. – 28.2 karanténa

Od zaměstnavatele, v případě nařízení karantény, náleží zaměstnankyni náhrada mzdy již od 1. pracovního dne po dobu prvních 21 kalendářních dnů trvání karantény, a to pouze za pracovní dny.

Od 22. kalendářního dne trvání karantény poskytuje příslušná OSSZ zaměstnankyni nemocenskou.

Výpočet mzdy:

Zaměstnavatel poskytne náhradu za 15 pracovních dní a to ve výši 60 % redukovaného průměrného výdělku.

Redukovaný výdělek zjistíme výpočtem z tabulky 1. Z vypočteného redukovaného výdělku nám zaměstnavatel zaplatí pouze 60 %.

Náš průměrný hodinový výdělek je 205 Kč, spadá tedy do druhé skupiny PHV z tabulky 2 (od 151,03 do 226,63), to znamená, že redukci provedeme tak, že z první skupiny PHV vezmeme celých 151,03 Kč a zredukujeme sazbou 90 %, tj. 135,927 Kč. Ve druhé skupině zredukujeme pouze sazbou 60 %, kdy vycházíme pouze z rozdílu, o který náš PHV převyšuje 151,03, tj. 53,97 Kč.



Redukce bude vypadat takto:

$$151,03 * 0,9 + (205 - 151,03) * 0,6 = 135,93 + 32,38 = 168,31 \text{ Kč / hod.}$$

Z tohoto redukováného průměrného hodinového výdělku zaměstnavatel zaplatí pouze 60%:  $168,31,- * 0,6 = 100,99 \text{ Kč / hod.}$

Zaměstnavatel má povinnost poskytnout náhradu mzdy za 15 pracovních dní:

$$8 * 15 * 100,99 = \underline{12. 119 \text{ Kč}}$$

Dále zaměstnankyni náleží nemocenská, kterou vyplácí příslušná OSSZ, v tomto měsíci za 7 kalendářních dní. OSSZ poskytne náhradu ve výši 60 % z redukováného denního vyměřovacího základu.

Výpočet denního vyměřovacího základu (dle přílohy):

$$368. 618,60 / 366 = 1. 007,16 \text{ Kč / den}$$

Z tohoto denního vyměřovacího základu musíme opět zjistit redukováný DVZ.

Redukce denního vyměřovacího základu:

$$(863 * 0,9) + (1.007,16 - 863) * 0,6 = 776,7 + 86,50 = 863,2,- / \text{den.}$$

Z této redukce denního vyměřovacího základu poskytne OSSZ 60%:

$$863,2 * 0,6 = 517,92,- / \text{den}$$

OSSZ poskytne nemocenskou za 7 kalendářních dní :  $517,92 * 7 = \underline{3. 626,-}$

**Hrubá mzda zaměstnankyně za měsíc únor je celkem 12. 119 Kč a dále jí přísluší nemocenská ve výši 3.626 Kč, celkem tedy 15. 974 Kč.**

## *Březen:*

31 kalendářních dní

21 pracovních dní

4. – 8. 3 – ošetřování dítěte mladšího 10 let (5 pracovních dní)

Při ošetřování dítěte mladšího 10 let nenáleží zaměstnankyni náhrady mzdy nebo platu od zaměstnavatele. Zaměstnankyni ale náleží výplata ošetřovného, kterou vyplácí příslušná OSSZ.

### Výpočet hrubé mzdy:

Zaměstnankyně odpracovala 16 dní.

$$HM = 16 \cdot 8 \cdot 185 = \underline{23.680,-}$$

### Výpočet ošetřovného:

Při ošetřování dítěte mladšího 10 let zaměstnankyni náleží ošetřovné od příslušné OSSZ hned od 1. dne ošetřování.

Musíme redukovat denní vyměřovací základ paní Novákové, který vypočítáme (podle přílohy):

$$DVZ = 349.657,60 / 358 = 976,70 \text{ Kč/den}$$

Redukce denního vyměřovacího základu:

$$(863 \cdot 0,9) + (976,70 - 863) \cdot 0,6 = 776,70 + 68,22 = 844,92,- / \text{den}$$

Zaměstnankyni přísluší ošetřovné za 5 dní:  $844,92 \cdot 5 = 4.224,6,-$ .

OSSZ z této částky vyplatí zaměstnankyni 60% :  $4.224,6 \cdot 0,6 = \underline{2.535,-}$

**V měsíci březnu je hrubá mzda paní Novákové 23. 680,- a výše ošetřovného je 2. 535 Kč, dohromady tedy 26. 215 Kč.**

### Průměrný hodinový výdělek pro II. čtvrtletí

Nyní musíme zjistit průměrný hodinový výdělek pro 2. čtvrtletí:

$$= (31. 155 + 0 + 23. 680) / (163 + 0 + 128) = \underline{188,44}$$

### *Duben:*

30 kalendářních dní
21 pracovních dní
1 den státní svátek
1. 4. státní svátek, zaměstnankyně nepracovala
10. 4. pohřeb prarodiče

Za svátek, kdy zaměstnankyně nepracovala, jí náleží náhrada mzdy ve výši 100% průměrného výdělků.

Za překážku v práci pohřeb prarodiče náleží zaměstnankyni náhrada mzdy ve výši 100% průměrného výdělků.

**Tabulka 6: Výpočet hrubé mzdy - duben**

	Výpočet	Částka
Odpracované hodiny	20*8*185	29. 600,-
1. 4. (svátek)	8*188,44	1. 507,52,-
10. 4. (pohřeb)	8*188,44	1. 507,52,-
Odměna		2. 000,-
Hrubá mzda celkem	29. 600+1. 507,52+1. 507,52+ 2. 000	<b>34. 616,-</b>

Zdroj: zpracování autora

**Za měsíc duben je hrubá mzda paní Novákové 34. 616 Kč.**

## *Květen:*

31 kalendářních dní

21 pracovních dní

2 dny státní svátek

1. 5. – státní svátek, zaměstnankyně nepracovala

8. 5. – státní svátek, zaměstnankyně nepracovala

20. – 24. 5 – nemoc (5 pracovních dní)

Za svátky, kdy zaměstnankyně nepracovala, jí náleží náhrada mzdy ve výši 100% průměrného výdělku.

U nemoci náleží zaměstnankyni náhrada mzdy ve výši 60% redukováného průměrného výdělku od zaměstnavatele, ale pouze za dobu 21 kalendářních dní trvání nemoci. Zaměstnavatel vyplácí náhradu pouze za pracovní dny a začíná 4. dnem trvání nemoci. Od 22. kalendářního dne vyplácí příslušná OSSZ nemocenskou.

Naše zaměstnankyně byla nemocná 5 pracovních dní, takže dostane náhradu mzdy pouze za 2 dny (za čtvrtý a pátý den trvání nemoci).

Náš průměrný hodinový výdělek pro toto období je 188,44.

Redukce PHV:  $151,03 * 0,9 + (188,44 - 151,03) * 0,6 = 135,927 + 22,446 = 158,373,- / \text{hod.}$

Zaměstnankyni přísluší náhrada mzdy za 2 dny:  $158,373 * 2 * 8 = 2.533,968,-$

Zaměstnavatel z této částky vyplatí 60%:  $316,746 * 0,6 = \underline{1.520,38,-}$

**Tabulka 7: Výpočet hrubé mzdy - květen**

	Výpočet	Částka
Odpracované hodiny	16*8*185	23. 680,-
1. 1. (svátek)	8*188,44	1. 507,52,-
8. 5. (svátek)	8*188,44	1. 507,52,-
20. – 22. 5 (nemoc)	nenáleží náhrada mzdy	0 ,-
23. – 24. 5 (nemoc)	2*8*158,373	1. 520,38,-
Prémie		1. 500,-
Hrubá mzda celkem	23. 680+1. 507,52+1. 507,52+1. 502,38+ +1. 500	<b>29. 698,-</b>

Zdroj: zpracování autora

**Celková hrubá mzda zaměstnankyně za měsíc květen je 29. 698 Kč.**

*Červen:*

30 kalendářních dní
20 pracovních dní
10. – 11. 6. – svatba zaměstnankyně

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu. Náhrada mzdy přísluší zaměstnankyni pouze 1 den z dvou dnů volna.

**Tabulka 8: Výpočet hrubé mzdy - červen**

	Výpočet	Částka
Odpracované hodiny	18*8*185	26. 640,-
10. (první den svatby)	8*188,44	1. 507, 52,-
11. (druhý den svatby)	nenáleží náhrada mzdy	0 ,-
Préme		1. 500,-
Hrubá mzda celkem	26. 640+1. 507,52+1. 500	<b>29. 648,-</b>

Zdroj: zpracování autora

**Hrubá mzda zaměstnankyně za měsíc červen je ve výši 29. 648 Kč.**

#### Průměrný hodinový výdělek pro III. čtvrtletí

Nyní musíme zjistit průměrný hodinový výdělek pro 3. čtvrtletí:

PHV pro 3. čtvrtletí =  $(31. 600+25. 180+28. 140) / (160+128+144) = 196,57,-$

#### *Červenec:*

31 kalednářních dní
22 pracovních dní
2 dny státní svátek (1 den připadá na sobotu)
5. 7. – státní svátek, zaměstnankyně v tento den nepracovala
9. 7. – vyšetření
15. – 28. 7 – dovolená (10 pracovních dní)

Za svátek, kdy zaměstnankyně nepracovala, jí náleží náhrada mzdy ve výši 100% průměrného výdělku.

Zaměstnankyně jela z vlastní vůle na vyšetření ke specialistovi do Českých Budějovic, i když mohla navštívit doktora v místě bydliště, který se specializuje

na stejné problémy. Zaměstnankyni nenáleží náhrada mzdy od zaměstnavatele, má právo pouze na den volna bez náhrady mzdy.

Zaměstnankyně má nárok na 20 dní dovolené ročně, má pracovní úvazek na 8 hodin denně, takže za každý den dovolené jí náleží osminásobek průměrného hodinového výdělku. Tento měsíc si vybrala 10 dní dovolené a dalších 10 dní jí ještě zbývá.

**Tabulka 9: Výpočet hrubé mzdy - červenec**

	Výpočet	Částka
Odpracované hodiny	11*8*185	16. 280,-
5. 7. (svátek)	8*196,57	1. 572,56,-
9. 7. (vyšetření)	nenáleží náhrada mzdy	0,-
15. – 28. 7 (dovolená)	10*8*196,57	15. 725,6,-
Hrubá mzda celkem	16. 280+1. 572,56+0+15. 725,6	<b>33. 579,-</b>

Zdroj: zpracování autora

**Hrubá mzda zaměstnankyně za měsíc červenec je 33. 579 Kč.**

*Srpen:*

31 kalendářních dní
22 pracovních dní
5. – 6. – výkon veřejné funkce (člena zastupitelstva územního samosprávného celku)

Zaměstnavatel je povinen poskytnout paní Novákové 5. – 6. srpna volno bez náhrady mzdy.

**Tabulka 10: Výpočet hrubé mzdy - srpen**

	Výpočet	Částka
Odpracované hodiny	20*8*185	29. 600,-
5. – 6. (výkon veřejné funkce)	nenáleží náhrada mzdy	0,-
Prémie		3. 000
Hrubá mzda celkem	29. 600+0	<b>32. 600,-</b>

Zdroj: zpracování autora

**Hrubá mzda zaměstnankyně za měsíc srpen je 32. 600 Kč.***Září*

30 kalendářních dní
21 pracovních dní + 1 svátek (připadá na sobotu)
9. – 11. – školení (3 pracovní dni)
30. – zaměstnankyně se zúčastnila darování krve

Za obě tyto překážky v práci náleží zaměstnankyni náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

**Tabulka 11: Výpočet hrubé mzdy - září**

	Výpočet	Částka
Odpracované hodiny	17*8*185	25. 160,-
9. – 11. (školení)	3*8*196,57	4. 717,68,-
30. (dárce krve)	8*196,57	1. 572,56,-
Prémie		1. 000,-
Hrubá mzda celkem	25. 160+4. 717,68+1. 572,56+1. 000	<b>32. 451,-</b>

Zdroj: zpracování autora



**Hrubá mzda za měsíc září je 32. 451 Kč.**

Průměrný hodinový výdělek pro IV. čtvrtletí

$$(16. 280+32. 600+26. 160) / (88+160+136) = \underline{195,42 \text{ Kč}}$$

*Říjen:*

31 kalendářních dní
23 pracovních dní + 1 den státní svátek
7. – 20. 10 – dovolená (10 pracovních dní)
24. 10. – přerušení dopravního provozu
28. 10 – státní svátek

Za svátek, kdy zaměstnankyně nepracovala, jí náleží náhrada mzdy ve výši 100% průměrného výdělku.

Byl-li přerušen dopravní provoz a zaměstnankyně nemohla dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem, náleží zaměstnankyni pracovní volno bez náhrady mzdy.

**Tabulka 12: Výpočet hrubé mzdy - říjen**

	Výpočet	Částka
Odpracované hodiny	12*8*185	17. 760,-
7. – 20. 10 (dovolená)	10*8*195,42	15. 633,6,-
14. 10 (přerušení dopravního provozu)	nenáleží náhrady mzdy	0,-
28. 10 (svátek)	8*195,42	1. 563,36 ,-
Hrubá mzda celkem	17. 760+15. 633,6+0+1. 563,36	<b>34. 957,-</b>

Zdroj: zpracování autora

**Hrubá mzda v měsíci říjnu je 34. 957 Kč.**

*Listopad:*

30 kalendářních dní
21 pracovních dní + 1 den státní svátek (připadající na neděli)
28. – 29. 11 – zaměstnavatel nemá pro zaměstnance práci podle pracovní smlouvy

Může se stát, že není práce, kterou by zaměstnavatel přidělil paní Novákové, takže se s ní dohodne, že může zůstat doma. V tomto případě náleží zaměstnankyni náhrady mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

**Tabulka 13: Výpočet hrubé mzdy - listopad**

	Výpočet	Částka
Odpracované hodiny	$19 \cdot 8 \cdot 185$	28. 120,-
28. – 29. (není práce)	$2 \cdot 8 \cdot 195,42$	3. 126,72,-
Prémie		4. 000,-
Hrubá mzda celkem	$28. 120 + 3. 126,72 + 4. 000$	<b>35. 247,-</b>

Zdroj: zpracování autora

**Hrubá mzda za měsíc listopad je 35. 247 Kč.**

*Prosinec:*

31 kalendářních dní
19 pracovních dní + 3 dny státní svátek
1. 12. – nástup na mateřskou dovolenou
24. – 26. 12 – státní svátek

Když zaměstnankyně odejde na mateřskou dovolenou, náleží jí peněžité pomoc v mateřství, kterou vyplácí příslušná OSSZ.

Musíme si zjistit průměrný denní vyměřovací základ, který zjistíme z předcházejících 12-ti měsíců, viz příloha:

$$DVZ = 371.648 / 346 = 1.074,13 \text{ Kč/den}$$

Průměrný denní vyměřovací základ musíme podle tabulky 3 zredukovat:

$$= (863 * 1) + (1.074,13 - 863) * 0,6 = 863 + 126,678 = 989,68 \text{ Kč / den}$$

Prosinec má 31 dní:  $989,68 * 31 = 30.680,08 \text{ Kč}$ , ale zaměstnankyně dostane z této částky 70% -)  $30.680,08 * 0,7 = 21.477 \text{ Kč}$

**Zaměstnankyni za tento měsíc náleží peněžité pomoc v mateřství v hodnotě 21.477 Kč.**

**Tabulka 14: Shrnutí hrubé mzdy a dávek od OSSZ**

Měsíc	Zaměstnavatel hrubá mzda (Kč)	OSSZ – dávky (Kč)	Celkem (Kč)
Leden	35. 460	0	35. 460
Únor	12. 119	3. 626	15. 745
Březen	23. 680	2. 535	26. 215
Duben	34. 616	0	34. 616
Květen	29. 698	0	29. 698
Červen	29. 648	0	29. 648
Červenec	33. 579	0	33. 579
Srpen	32. 600	0	32. 600
Září	32. 451	0	32. 451
Říjen	34. 957	0	34. 957
Listopad	35. 247	0	35. 247
Prosinec	0	21. 477	21. 477
<b>Celkem</b>	<b>334. 055,-</b>	<b>27. 638,-</b>	<b>361. 693,-</b>

Zdroj: zpracování autora

Z tabulky je zřejmé, že paní Nováková měla jednoznačně nejmenší souhrn hrubé mzdy a dávek od příslušného orgánu v měsíci únoru, kdy byla celý měsíc v karanténě. Hrubá mzda v tomto měsíci byla pouze ve výši nemocenské za 15 dní ve výši 12. 119 Kč. Pokud by těchto 15 dní odpracovala, její hrubá mzda by byla celkem 22. 200 Kč. To je o 10. 081 Kč více. Je to způsobeno tím, že upravený PHV byl menší než 185 Kč. Paní Novákové náležela náhrada mzdy za 120 hodin, které místo 185 Kč / hod. bylo násobeno upraveným PHV, který byl 100,99 Kč / hod..

Největší hrubou mzdu měla paní Nováková v měsíci lednu a listopadu, kdy byli téměř srovnatelné. V obou měsících zaměstnankyně čerpala náhradu za překážky v práci, přičemž za všechny náležela náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

V měsíci lednu bylo 22 pracovních dní a 1 státní svátek. Kdyby zaměstnankyně všechny dny pracovala, její celková hrubá mzda by byla 35. 200 Kč. Její skutečná hrubá mzda byla ve výši 35. 460 Kč. To je způsobeno tím, že PHV byl v lednu 205 Kč, tzn., za každou hodinu náleží zaměstnankyni o 20 Kč více, než kdyby byla v práci. Průměrný hodinový výdělek je vždy vyšší, než mzda, kterou zaměstnankyně dostává za odpracovanou hodinu.

V roce 2013 byla průměrná hrubá měsíční mzda od zaměstnavatele 27. 838 Kč. Průměr částek celkem (hrubá mzda od zaměstnavatele + dávky od OSSZ) byl v předmětném roce 30. 142 Kč.

Mzdové náklady zaměstnavatele v podobě hrubé mzdy paní Novákovou činily v roce 2013 celkem 334. 055 Kč. Tyto náklady se v účetnictví zaznamenají na nákladový účet 521 – mzdové náklady a souvztažně na účet 331 – zaměstnanci. Takto vypadá zaúčtování hrubé mzdy:

521 – Mzdové náklady		331 - Zaměstnanci	
1	35. 460,-	1	35. 460,-
2	12. 119,-	2	12. 119,-
3	23. 680,-	3	23. 680,-
4	34. 616,-	4	34. 616,-
5	29. 698,-	5	29. 698,-
6	29. 648,-	6	29. 648,-
7	33. 579,-	7	33. 579,-
8	32. 600,-	8	32. 600,-
9	32. 451,-	9	32. 451,-
10	34. 957,-	10	34. 957,-
11	35. 247,-	11	35. 247,-
12	0,-	12	0,-
Σ	334. 055,-	Σ	334. 055,-

V roce 2013 bylo celkem 252 pracovních dní, při 8 hodinové pracovní době to je 2.016 pracovních hodin. V případě, že by zaměstnankyně byla v práci všechny pracovní dny v roce a dostala stejné odměny (tj. 14.000 Kč), celkové mzdové náklady zaměstnavatele by byly ve výši **386.960 Kč**.

Pokud nastane překážka v práci, svátek nebo dovolená, zákoník práce stanovuje, zda zaměstnankyni náleží náhrada mzdy či platu nebo výplata dávky od OSSZ. V případě, že by toto zákoník práce nenařizoval a zaměstnankyni by náležela hrubá mzda pouze za odpracovaný čas, znamenalo by to, že by hrubá mzda zaměstnankyně v roce 2013 byla včetně vyplacených odměn:  $250.675 + 14.000 = 264.675 \text{ Kč}$

**Zaměstnankyni tak bylo vyplaceno nad rámec mzdy za odpracovanou dobu 97.018 Kč.**

## 6 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření bylo provedeno v rámci dvou společností, přičemž byla vybrána jedna malá společnost se 14 zaměstnanci a jedna velká společnost s 688 zaměstnanci. Dále bylo dotazníkové šetření provedeno u příslušného správního orgánu.

### 6.1 Výdaje malého podniku

Malý podnik, ve kterém bylo provedeno dotazníkové šetření, se zabývá výrobou strojů pro opracování kamene a ostatních stavebních hmot, montáží těchto strojů a prováděním generálních oprav a oprav všech strojů pro kamenickou výrobu.

Podnik má 14 zaměstnanců, z toho je 13 osob zaměstnaných na hlavní pracovní poměr a 1 zaměstnanec na dohodu o pracovní činnosti. Tomuto zaměstnavateli v roce 2013 nastaly pouze překážky v práci uvedené v tabulce 15.

Tabulka 15: Malý podnik - překážky v práci

Měsíc (rok 2013)	Překážky v práci					
	Pracovní neschopnost/karanténa - zaměstnavatel		Nemocenská - OSSZ	Ošetřování *	Ostatní **	
	v hodinách	v Kč	v hodinách	v hodinách	v hodinách	v Kč
Leden					16,25	1638
Únor				56	15,25	1585
Březen					27,5	2845
Duben	112	5433	24		19,25	2284
Květen			72		29,25	3116
Červen	16	733		112	23,25	2433
Červenec					15,25	1863
Srpen					24,25	2837
Září				72	20	3078
Říjen	24	1248		40	30,5	3149
Listopad	40	2268		96	55	6236
Prosinec	158	7234	8		19,75	2079
Celkem	350	16 916	104	376	295,5	33 143

Zdroj: interní data, zpracování autora

\*Zde je zahrnuto ošetřování dítěte či jiného člena domácnosti, péče o dítě mladší 10 let

\*\* Jiné důležité osobní překážky (vyšetření, svatba, pohřeb, vyhledání nového zaměstnání, zpoždění dopravních prostředků....)

Zaměstnavateli vznikly výdaje za pracovní neschopnost a dále za ostatní překážky v práci, kde byly vyplaceny zejména náhrady za vyšetření a za doprovod a dále v menším množství také za účast na svatbě a pohřbu. Za překážky v práci ve sloupci označeném jako nemocenská a ošetřování zaměstnavateli výdaje nevznikají, neboť zaměstnanec dostává příslušné dávky od OSSZ.

Jeden ze zaměstnanců podniku byl v roce 2013 na plánované operaci. Na operaci nastoupil v měsíci dubnu, kdy mu poskytoval náhradu mzdy zaměstnavatel. Z tabulky je zřejmé, že náhrada za nepřítomnost v práci za celkem 112 hodin byla od zaměstnavatele vyplacena ve výši 5. 433 Kč. Poté mu poskytovala OSSZ nemocenskou – v dubnu za 96 hodin celkem. Zaměstnanec byl celkem v práci nepřítomen z důvodu operace 17 dní v měsíci dubnu a 9 dní v měsíci květnu. Poté musel zaměstnanec docházet na různá vyšetření, což se promítlo v nárůstu počtu hodin za ostatní překážky v práci, což zvýšilo též částku poskytnutých peněžních prostředků jako náhradu za tuto překážku v práci.

Pokud není zaměstnanec v práci dlouhodobě přítomen, nejen, že se tato nepřítomnost negativně promítne do finanční sféry zaměstnavatele (zaměstnavatel vyplácí náhrady za překážky v práci bez protiplnění ze strany zaměstnance), nicméně zaměstnavatel může být za této situace vystaven riziku nedostatku pracovní síly, čímž může dojít k dalším finančním ztrátám ve formě ušlého zisku. Zaměstnavatel pak musí zaměstnance nahradit někým jiným, buď ze svých stávajících zaměstnanců, nebo novým zaměstnancem, příp. „dočasnou pracovní silou“ (např. brigádník). Pokud zaměstnavatel nahradí nepřítomného zaměstnance ze svých stávajících zaměstnanců, mohou vzniknout další náklady za hodiny odpracované přesčas (nad rámec běžné pracovní doby). Pokud by chtěl zaměstnavatel zaměstnat nového zaměstnance nebo obstarat pouze výpomoc, vzniknou mu náklady například na zaškolení, zdravotní prohlídku, ochranné pomůcky a další nezbytné náklady spojené s přijetím nového zaměstnance či výpomoci. V malém podniku, čítajícím 14 zaměstnanců, představuje dlouhodobá nepřítomnost dvou a více zaměstnanců najednou velmi zásadní problém, neboť zde není příliš počítáno se zastupitelností zaměstnanců při absenci většího počtu, zejména pak s dlouhodobou zastupitelností vedoucích pracovníků.

Z tabulky je zřejmé, že zaměstnavateli vznikly největší náklady za dočasnou pracovní neschopnost (zejména nemoc) v posledním čtvrtletí kalendářního roku. Celkové náklady v tomto čtvrtletí byly ve výši 10. 750 Kč. Jak bylo již výše řečeno,



zaměstnavatel nebyl příliš poznamenán náklady na vyplácení náhrad za tuto překážku, nýbrž velmi citelně zaznamenal nedostatek zaměstnanců na pracovišti. V důsledku jejich absence byl nucen odmítnout novou zakázku a stěží dokončil do konce roku zakázku dříve zadané. Odmítnutí zakázky tak znamenalo pro zaměstnavatele ušlý zisk.

Jelikož má zaměstnavatel značný výdaj během zimních měsíců s proplácením nemocenské, a s tím spojené další, výše nastíněné problémy, vhodným řešením by pro něj (a určitě i pro další malé podniky) mohlo být investování části finančních prostředků do benefitů orientující se na zdravý životní styl zaměstnanců v průběhu roku, zejména pak v podzimních a zimních měsících. Péče o zdraví zaměstnanců tak může být v konečném důsledku vysoce efektivní z pohledu nákladů a výnosů zaměstnavatele. Zaměstnavatel může zaměstnancům poskytovat benefity jako například příspěvky na vitamíny, příspěvky na vakcíny proti chřipce, ale též permanentky do sauny, fitcentra apod.

## **6.2 Výdaje velkého podniku**

Druhým zástupným podnikem pro dotazníkové šetření byl velký podnik, který se zabývá návrhářstvím, výrobou a prodejem bot. Podnik nabízí velký výběr obuvi pro všechny věkové skupiny. Nabízí obuv v oddělení dámském, pánském i dětském.

Podnik má 688 zaměstnanců, všichni zaměstnanci jsou zaměstnání na hlavní pracovní poměr. Tomuto zaměstnavateli nastaly v roce 2013 překážky v práci uvedené v tabulce 16.

**Tabulka 16: Velký podnik - překážky v práci**

Měsíc (rok 2013)	Překážky v práci						
	Pracovní neschopnost/karanténa - zaměstnavatel		Nemocenská - OSSZ	Mateřská dovolená	Ošetřování *	Ostatní **	
	v hodinách	v Kč	v hodinách	v hodinách	v hodinách	v hodinách	v Kč
Leden	940	176 325	117	568	53	18	4 288
Únor	1 240	235 030	138	431	45	35	7 521
Březen	1 261	252 679	98	425	77	18	4 481
Duben	1 259	237 636	33	439	32	13	3 213
Květen	956	171 678		350	27	23	5 960
Červen	1 091	212 592		312	16	38	9 824
Červenec	1 135	213 597	56	286	14	66	17 258
Srpen	1 110	193 717		255	6	58	14 453
Září	1 039	196 589		250	29	22	5 502
Říjen	1 272	245 127	91	289	38	14	3 680
Listopad	1 469	279 022	115	328	18	27	6 577
Prosinec	1 289	248 223	80	378	36	49	12 712
Celkem	14 061	2 662 216	728	4 311	391	381	95 468

Zdroj: interní data, zpracování autora

\*Zde je zahrnuto ošetřování dítěte či jiného člena domácnosti, péče o dítě mladší 10 let  
 \*\* Jiné důležité osobní překážky (vyšetření, svatba, pohřeb, vyhledání nového zaměstnání, zpoždění dopravních prostředků....)

Zaměstnavateli vznikají výdaje za překážky v práci z důvodu pracovní neschopnosti a z ostatních důvodů, tj. zejména náhrady za vyšetření, za doprovod a účast na svatbě a pohřbu. V roce 2013 představovala celková částka vyplacená za náhrady za výše uvedené překážky v práci 2 756 684 Kč.

Největší položkou je náhrada mzdy za pracovní neschopnost a karanténu. Zaměstnavatel vyplatil za tuto překážku v práci celkové náklady 2 662 216 Kč za rok 2013. Největší náklady za pracovní neschopnost a karanténu byly za měsíce březen, říjen, listopad a prosinec. Nejmenší náklady měl zaměstnavatel v lednu a v květnu.

Zaměstnavateli vznikají tyto náklady během celého roku rovnoměrně. I tento zaměstnavatel samozřejmě může celoročně investovat část peněžních prostředků do benefitů orientující se na zdravý životní styl zaměstnanců, nicméně občasné nemoci svých zaměstnanců se ani tak zřejmě nevyhne. U tohoto zaměstnavatele ani občasná

absence několika zaměstnanců na pracovišti nepředstavuje takové riziko, jako u malého podniku. U podniku s vysokým počtem zaměstnanců je počítáno se zastupitelností jak podřízených zaměstnanců, tak zaměstnanců ve vedoucích pozicích. Při absenci více zaměstnanců najednou je velký podnik schopen zmobilizovat své pracovní síly a absentující zaměstnance dočasně zastoupit zaměstnanci např. z jiných útvarů, na kterých není momentálně takový nápor práce.

### 6.3 Výdaje příslušného správního orgánu

Tabulka 17: Příslušný správní orgán - překážky v práci

Měsíc (2013)	Nemocenská		Peněžitá pomoc v mateřství		Ošetřovné		Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	
	ve dnech	v Kč	ve dnech	v Kč	ve dnech	v Kč	ve dnech	v Kč
Leden	22 693	7 161 684	6 153	2 598 350	1 253	364 460	24	2 456
Únor	19 564	6 058 580	6 089	2 608 223	1 147	320 564	27	2 743
Březen	14 235	4 379 967	6 079	2 550 505	1 368	394 586	31	3 180
Duben	12 875	3 973 611	6 234	2 630 000	1 157	322 838	28	2 788
Květen	11 569	3 581 300	6 189	2 609 221	907	252 654	14	1 419
Červen	10 368	3 240 933	5 835	2 467 446	1 598	441 671	37	3 807
Červenec	9 875	3 047 326	6 035	2 508 086	1 429	416 611	29	2 956
Srpen	10 543	3 328 003	6 278	2 687 800	1 041	297 382	19	1 911
Září	23 598	7 799 847	5 836	2 442 775	1 057	307 978	25	2 566
Říjen	28 759	9 658 135	6 238	2 643 415	1 489	454 711	27	2 689
Listopad	35 896	11 729 018	6 587	2 769 636	1 547	466 977	31	3 152
Prosinec	33 586	10 914 107	5 385	2 255 948	1 358	391 104	26	2 568
Celkem	233 561	74 872 511	72 938	30 771 405	15 351	4 431 536	318	32 234

Zdroj: interní data, zpracování autora

Zaměstnavatel platí každý měsíc sociální pojištění 25% z hrubé mzdy za každého zaměstnance. Přesněji 21,5% na důchodové pojištění; 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti a 2,3% na nemocenské pojištění. To jsou pravidelné náklady zaměstnavatele ve výši jedné čtvrtiny hrubé mzdy každého zaměstnance, přičemž každý zaměstnanec dále platí ze své hrubé mzdy sociální pojištění ve výši 6,5%. I přes to, že odvádí zaměstnavatel do státního rozpočtu nemalé finanční prostředky na sociální pojištění svých zaměstnanců, je ze zákona ještě povinen hradit další peněžní prostředky

v souvislosti s dočasnou pracovní neschopností těchto zaměstnanců (a to po dobu 14 dní jejich dočasné pracovní neschopnosti, v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů). Bylo by vhodné de lege ferenda navrhnout, aby zaměstnavatel nemusel již nést náklady spojené s dočasnou pracovní neschopností, a to ani po prvních 14 dnů jejího trvání, neboť mám za to, že zaměstnavatel měsíčně odvádí z mezd svých zaměstnanců dostatečné množství peněžních prostředků na to, aby byla tato povinnost přenesena v celém rozsahu na příslušný správní orgán.

## 7 Závěr

Závěr bakalářské práce bude věnován shrnutí daného tématu – překážek v práci, zejména pak shrnutí poznatků o výdajích v podniku, které jsou vynakládány na náhrady poskytnuté za překážky v práci, a dále bude shrnuto, jak tyto překážky v práci podnik ovlivňují.

Práce byla rozdělena do dvou částí. První část byla věnována charakteristice překážek v práci, rozdělení překážek v práci na ty, co vznikají na straně zaměstnance a na ty, co vznikají na straně zaměstnavatele. Dále v práci bylo vysvětleno, jaký vliv mají překážky v práci na dovolenou a na zkušební dobu. Druhá část byla věnována měsíčním výpočtům mzdy fiktivní zaměstnankyně, na nichž bylo ilustrováno ovlivnění výše mzdy zaměstnance při vzniku jednotlivých překážek v práci, postupy výpočtů při vzniku jednotlivých překážek v práci a bylo ukázáno zaúčtování hrubé mzdy v podniku. Dále následovalo shrnutí, kde bylo poukázáno na to, jak by se lišila hrubá mzda zaměstnankyně, kdyby zákoník práce nenařizoval náhrady mzdy za určité překážky v práci. Posledním bodem této části bylo dotazníkové šetření provedené v malé firmě.

Při výpočtech bylo předvedeno, jaký rozdíl vzniká při povinnosti zaměstnavatele vyplácet za některé překážky v práci náhradu mzdy. Hrubá mzda zaměstnankyně od zaměstnavatele včetně dávek vyplacených od OSSZ byla za rok 2013 v celkové výši 363 206 Kč. Kdyby zákoník práce nenařizoval zaměstnavateli a v některých případech OSSZ vyplácet náhradu mzdy a jednotlivé dávky za překážky v práci, zaměstnankyni by náležela hrubá mzda pouze za odpracovaný čas a to ve výši 264 675 Kč. Celkový rozdíl těchto dvou částek je 98 531 Kč, což představuje více než čtvrtinu roční hrubé mzdy zaměstnankyně.

Posledním bodem bylo dotazníkové šetření. Toto šetření bylo provedeno v malé, velké firmě a v příslušném státním orgánu. Jak v malé, tak ve velké firmě byla největší položkou pro zaměstnavatele náhrada mzdy za pracovní neschopnost. V malém podniku by mělo veliký význam zavedení benefitů orientující se na zdravý životní styl zaměstnanců. U velkého podniku by zavedení těchto benefitů nepřineslo tak velký efekt, jako u podniku malého. Povinnost zaměstnavatele platit náhradu mzdy za pracovní neschopnost by měla být ve větším, nebo dokonce i v celém rozsahu přenesena na příslušný správní orgán.

## Summary, keywords

The theoretical part of this bachelor thesis deals with the general characteristics of the concept and the obstacles at work in comparison with EU regulations. These obstacles arise in every employment relationship and may concern both the employer and the employee. Furthermore the theoretical part discusses the influence of these obstacles on other labour rights institutes, such as vacation or probationary period. The theoretical part is followed by the practical part that is divided into two main parts. The first part deals with the calculation of employee's wages in each month for the year 2013. This example describes how to calculate particular obstacles at work that occurred in each month in 2013 for employee Ms. Nováková. The second part consists of a questionnaire survey in a small business, big business and the relevant administrative authority. The questionnaire survey is focused on employers' and administrative costs that incur in applying obstacles at work. In conclusion of the thesis, for a small company, there was suggested the implementation of benefits focusing on healthy lifestyle of employees, particularly in the autumn and winter months. In a large company, the implementation of benefits is not effective because there is expected the substitutability of all employees in the company. At the very end of the practical part there is discussed whether the obligation to pay compensation for applied obstacles at work with regard to the amount of insurance, that is paid by both the employee and the employer, should be passed to the competent administrative authority.

Keywords:

work, work obstacles, employee, employer, wage

## Přehled použité literatury

- Andraščíková, M., Hloušková, P., Hofmannová, E., Jakubka, J., Knebl, P., Schmied, Z., a další. (2012). *Zákoník práce*. Olomouc: ANAG.
- Bělina, M. (2010). *Pracovní právo*. Praha: C. H. BECK .
- Bělina, M., & Drápal, L. (2012). *Zákoník práce*. Praha: C. H. BECK.
- Bulla, M. (2013). *Pomocník mzdové účetní k 1. 1. 2013*. Český Těšín: PORADCE, s. r. o.
- Galvas, M., Gregorová, Z., & Hrabcová, D. (2010). *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o.
- Langášek, T., Pos, I., Šimíček, V., & Wágnerová, E. (2012). *Listina základních práv a svobod - Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s.
- *Příručka pro personální a platovou agendu - 187/2006 Sb. - Zákon o nemocenském pojištění*. (14. Březen 2006). Získáno 18. Srpen 2013, z Česko. Ministerstvo práce a sociálních věcí: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z187\\_2006\\_1](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z187_2006_1)
- *ÚZ č. 866 - Zákoník práce 2012*. (2012). Ostrava: Sagit.
- *ÚZ č. 956 Občanský zákoník 2013*. (2013). Ostrava: Sagit.
- *Zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů*. (14. Červenec 2000). Získáno 8. Září 2012, z TZB-info: <http://www.tzb-info.cz/pravni-predpisy/zakon-c-258-2000-sb-o-ochrane-verejneho-zdravi-a-o-zmene-nekterych-souvisejicich-zakonu>
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2315/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3241/2006
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3739/2008

## Seznam tabulek:

Tabulka 1: Redukce průměrného hodinového výdělku – náhrada mzdy (pracovní neschopnost) .....	29
Tabulka 2: Redukce denního vyměřovacího základu (DVZ) – nemocenská.....	30
Tabulka 3: Redukce denního vyměřovacího základu - podpora v mateřství .....	31
Tabulka 4: Měsíční podklady pro výpočet mzdy za rok 2013 .....	33
Tabulka 5: Výpočet hrubé mzdy - leden.....	34
Tabulka 6: Výpočet hrubé mzdy - duben.....	38
Tabulka 7: Výpočet hrubé mzdy - květen.....	40
Tabulka 8: Výpočet hrubé mzdy - červen.....	41
Tabulka 9: Výpočet hrubé mzdy - červenec .....	42
Tabulka 10: Výpočet hrubé mzdy - srpen.....	43
Tabulka 11: Výpočet hrubé mzdy - září.....	43
Tabulka 12: Výpočet hrubé mzdy - říjen .....	44
Tabulka 13: Výpočet hrubé mzdy - listopad.....	45
Tabulka 14: Shrnutí hrubé mzdy a dávek od OSSZ.....	47
Tabulka 15: Malý podnik - překážky v práci.....	50
Tabulka 16: Velký podnik - překážky v práci.....	53
Tabulka 17: Příslušný správní orgán - překážky v práci.....	54



## **Seznam příloh**

- Příloha I. - Podklady pro zjištění denního vyměřovacího základu
- Příloha II. - Dotazník v malé firmě
- Příloha III. - Dotazník ve velké firmě
- Příloha IV. - Dotazník v příslušném správním orgánu

## Příloha I.

Podklady pro zjištění denního vyměřovacího základu v měsících únor, březen a prosinec.

### Únor:

měsíc	kalendářní dni	hrubá mzda
1.13	31	35460
12.12	31	36080
11.12	30	32560
10.12	31	27642,9
9.12	30	29600
8.12	31	21263,8
7.12	31	26171,9
6.12	30	31080
5.12	31	34040
4.12	30	31080
3.12	31	32560
2.12	29	31080
suma	366	368 618,60
DVZ	1007,154645	

### Březen:

měsíc	kalendářní dny	hrubá mzda
2.13	21	12119
1.13	31	35460
12.12	31	36080
11.12	30	32560
10.12	31	27642,9
9.12	30	29600
8.12	31	21263,8
7.12	31	26171,9
6.12	30	31080
5.12	31	34040
4.12	30	31080
3.12	31	32560
suma	358	349 657,60
DVZ	976,6972	

Prosinec:

měsíc	kalendářní dny	hrubá mzda
11.13	31	35247
10.13	30	34957
9.13	30	32451
8.13	29	32600
7.13	30	33579
6.13	29	29648
5.13	28	31211
4.13	30	34616
3.13	26	23680
2.13	21	12119
1.13	31	35460
12.12	31	36080
suma	346	371648
DVZ	1074,127	

## Příloha II.

Vážená paní, Vážený pane,

jmenuji se Lucie Dlouhá a jsem studentkou Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Studuji Ekonomickou fakultu, obor Účetnictví a finanční řízení podniku.

Žádám vás o vyplnění dotazníku, který vznikl pro potřebu mé bakalářské práce na téma Překážky v práci. Vámi podané údaje jsou zcela anonymní a nebudou zneužity pro jiné účely.

Děkuji za Váš čas a Vaši vstřícnost.

Otázky:

Počet zaměstnanců: 14

Počet zaměstnanců zaměstnaných v pracovním poměru: 13

Počet zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o pracích prováděných mimo pracovní poměr: 1

Celkový fond pracovní doby: 40

Kolik bylo poskytnuto náhradního volna a vyplacených náhrad za dobu pracovní neschopnosti a karantény za rok 2013?

Měsíc	Pracovní neschopnost		Karanténa		Nemocenská v hodinách
	v hodinách	v Kč	v hodinách	v Kč	
Leden					
Únor					
Březen					
Duben	112	5.433,-	<del>25</del>		24
Květen			<del>72</del>		72
Červen	16	733,-			
Červenec					
Srpen					
Září					
Říjen	24	1248,-			
Listopad	40	2.268,-			
Prosinec	158	7.234,-			

Kolik bylo poskytnuto náhradního volna za dobu mateřské dovolené a za dobu ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti, příp. péče o dítě mladší 10 let za rok 2013?

Měsíc	Mateřská dovolená v hodinách	Ošetřovné v hodinách
Leden		
Únor		56
Březen		
Duben		
Květen		
Červen		112
Červenec		
Srpen		
Září		72
Říjen		40
Listopad		96
Prosinec		

Kolik bylo poskytnuto náhradního volna a vyplacených náhrad za dobu trvání jiných důležitých osobních překážek (vyšetření, svatba, pohřeb, vyhledání nového zaměstnání, zpoždění dopravních prostředků....) za rok 2013?

Měsíc	Jiné důležité osobní překážky	
	v hodinách	v Kč
Leden	16,25	1.658,-
Únor	15,25	1.585,-
Březen	27,5	2.807,-
Duben	19,25	2.284,-
Květen	29,25	3.116,-
Červen	23,25	2.433,-
Červenec	18,25	1.863,-
Srpen	24,25	2.537,-
Září	20	3.078,-
Říjen	30,5	3.199,-
Listopad	55	6.236,-
Prosinec	19,75	2.049,-

Kolik bylo poskytnuto náhradního volna a vyplacených náhrad za dobu trvání překážek v práci z důvodu obecného zájmu (výkon veřejné funkce, výkon občanské povinnosti, jiné úkony v obecném zájmu), celkem v hodinách za rok 2013?

Měsíc	Překážka v práci z důvodu obecného zájmu	
	v hodinách	v Kč
Leden		
Únor		
Březen		
Duben		
Květen		
Červen		
Červenec		
Srpen		
Září		
Říjen		
Listopad		
Prosinec		

Kolik bylo poskytnuto náhradního volna a vyplacených náhrad za dobu trvání překážek na straně zaměstnavatele v roce 2013?

Měsíc	Překážka na straně zaměstnavatele	
	v hodinách	v Kč
Leden		
Únor		
Březen		
Duben		
Květen		
Červen		
Červenec		
Srpen		
Září		
Říjen		
Listopad		
Prosinec		

Vyskytují se nějaké problémy při účtování náhrad za překážky v práci? Příp. jaké?

NEVYSKYTUJÍ ✓

Provádíte kontroly zaměstnanců, kteří uplatňují náhradu mzdy z důvodu pracovní neschopnosti?

NEPROVÁDÍME

Jak jsou tyto kontroly úspěšné? Jak často se stává, že není nemocný zaměstnanec v místě, které uvedl jako místo pobytu po dobu nemoci? (vyjádřete procentuálně)

—

Stalo se Vám někdy při kontrolách něco kuriózního? Uveďte...

—

Jste spokojeni s legislativním vymezením překážek v práci? Pokud ne, uveďte proč.

ANO

## Příloha III.

Vážená paní, Vážený pane,

jmenuji se Lucie Dlouhá a jsem studentkou Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Studuji Ekonomickou fakultu, obor Účetnictví a finanční řízení podniku.

Žádám vás o vyplnění dotazníku, který vznikl pro potřebu mé bakalářské práce na téma Překážky v práci. Vámi podané údaje jsou zcela anonymní a nebudou zneužity pro jiné účely.

Děkuji za Váš čas a Vaši vstřícnost.

Otázky:

Počet zaměstnanců: 688

Počet zaměstnanců zaměstnaných v pracovním poměru: 688

Počet zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o pracích prováděných mimo pracovní poměr:

Celkový fond pracovní doby: 40

Kolik bylo poskytnuto náhradního volna a vyplacených náhrad za dobu pracovní neschopnosti a karantény za rok 2013?

Měsíc	Pracovní neschopnost		Karanténa		Nemocenská v hodinách
	v hodinách	v Kč	v hodinách	v Kč	
Leden	940	176 325			117
Únor	1240	235 030			138
Březen	1261	252 679			98
Duben	1259	237 636			33
Květen	956	171 078			
Červen	1091	212 592			9824
Červenec	1135	213 594			* 56
Srpen	1110	193 717			
Září	1039	196 389			
Říjen	1272	245 127			91
Listopad	1469	279 022			115
Prosinec	1289	248 223			80



Kolik bylo poskytnuto náhradního volna za dobu mateřské dovolené a za dobu ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti, příp. péče o dítě mladší 10 let za rok 2013?

Měsíc	Mateřská dovolená v hodinách	Ošetřovné v hodinách
Leden	568	53
Únor	437	45
Březen	425	77
Duben	439	32
Květen	350	27
Červen	312	16
Červenec	286	14
Srpen	255	6
Září	250	29
Říjen	289	38
Listopad	328	18
Prosinec	378	36

Kolik bylo poskytnuto náhradního volna a vyplacených náhrad za dobu trvání jiných důležitých osobních překážek (vyšetření, svatba, pohřeb, vyhledání nového zaměstnání, zpoždění dopravních prostředků....) za rok 2013?

Měsíc	Jiné důležité osobní překážky	
	v hodinách	v Kč
Leden	18	4288
Únor	35	7521
Březen	18	4481
Duben	13	3213
Květen	23	5960
Červen	38	9824
Červenec	66	17 258
Srpen	58	14 453
Září	22	5502
Říjen	14	3680
Listopad	27	6577
Prosinec	49	12 712

Kolik bylo poskytnuto náhradního volna a vyplacených náhrad za dobu trvání překážek v práci z důvodu obecného zájmu (výkon veřejné funkce, výkon občanské povinnosti, jiné úkony v obecném zájmu), celkem v hodinách za rok 2013?

Měsíc	Překážka v práci z důvodu obecného zájmu	
	v hodinách	v Kč
Leden		
Únor		
Březen		
Duben		
Květen		
Červen		
Červenec		
Srpen		
Září		
Říjen		
Listopad		
Prosinec		

Kolik bylo poskytnuto náhradního volna a vyplacených náhrad za dobu trvání překážek na straně zaměstnavatele v roce 2013?

Měsíc	Překážka na straně zaměstnavatele	
	v hodinách	v Kč
Leden		
Únor		
Březen		
Duben		
Květen		
Červen		
Červenec		
Srpen		
Září		
Říjen		
Listopad		
Prosinec		

Vyskytují se nějaké problémy při účtování náhrad za překážky v práci? Příp. jaké?

*Ne.*

Provádíte kontroly zaměstnanců, kteří uplatňují náhradu mzdy z důvodu pracovní neschopnosti?

*Ne.*

Jak jsou tyto kontroly úspěšné? Jak často se stává, že není nemocný zaměstnanec v místě, které uvedl jako místo pobytu po dobu nemoci? (vyjádřete procentuálně)

Stalo se Vám někdy při kontrolách něco kuriózního? Uveďte...

Jste spokojeni s legislativním vymezením překážek v práci? Pokud ne, uveďte proč.

*Ano.*

## Příloha IV.

Vážená paní, Vážený pane,

jmenuji se Lucie Dlouhá a jsem studentkou 2. ročníku Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Studuji Ekonomickou fakultu, obor Účetnictví a finanční řízení podniku.

Žádám vás o vyplnění dotazníku, který vznikl pro potřebu mé bakalářské práce na téma Překážky v práci. Vámi podané údaje jsou zcela anonymní a nebudou zneužity pro jiné účely.

Děkuji za Váš čas a Vaši vstřícnost.

Otázky:

Kolik evidujete celkem pojištěnců?

K 31.12. 2013

- 23 822 pojištěnců
- 25 026 pojištěných vlohů
- 6 904 osob vstoupivších samostatnou výdělečnou činností
- 32 osob účastnících dobrovolného důchodového pojištění

Kolik bylo celkem v roce 2013 vyplaceno (v Kč) na nemocenských dávkách? Kolik je to celkem dní?

Měsíc	Nemocenská	
	ve dnech	v Kč
Leden	22 693	7 167 826
Únor	19 564	6 058 580
Březen	14 235	4 374 442
Duben	12 825	3 973 611
Květen	11 569	3 587 306
Červen	10 368	3 240 433
Červenec	9 825	3 042 326
Srpen	10 543	3 328 003
Září	23 598	7 449 847
Říjen	28 259	9 658 435
Listopad	35 896	11 229 018
Prosinec	37 586	10 414 107

Kolik bylo v roce 2013 vyplaceno (v Kč) za peněžitou pomoc v mateřství? Kolik je to celkem dní?

Měsíc	Peněžítá pomoc v mateřství	
	ve dnech	v Kč
Leden	6 153	2 598 350
Únor	6 089	2 608 223
Březen	6 074	2 550 505
Duben	6 234	2 630 000
Květen	6 184	2 604 221
Červen	5 835	2 467 446
Červenec	6 035	2 508 086
Srpen	6 238	2 687 800
Září	5 836	2 442 775
Říjen	6 238	2 643 415
Listopad	6 587	2 769 636
Prosinec	5 385	2 255 448

Kolik bylo v roce 2013 vyplaceno (v Kč) na ošetřovném? Kolik je to celkem dní?

Měsíc	Ošetřovné	
	ve dnech	v Kč
Leden	1 253	3 64 460
Únor	1 144	3 20 564
Březen	1 368	3 84 586
Duben	1 157	3 22 838
Květen	1 09	2 52 654
Červen	1 598	4 41 671
Červenec	1 424	4 16 611
Srpen	1 041	2 94 382
Září	1 054	3 07 478
Říjen	1 484	4 57 711
Listopad	1 547	4 66 974
Prosinec	1 358	3 41 104

Kolik bylo v roce 2013 vyplaceno (v Kč) na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství? Kolik je to celkem dní?

Měsíc	Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	
	ve dnech	v Kč
Leden	24	2 456
Únor	27	2 763
Březen	31	3 180
Duben	28	2 788
Květen	14	1 419
Červen	37	3 807
Červenec	29	2 856
Srpen	19	1 811
Září	25	2 566
Říjen	27	2 689
Listopad	31	3 152
Prosinec	26	2 568

Provádíte kontroly zaměstnanců, kteří uplatňují náhradu mzdy, která je vyplácena Vámi (nemocenská) z důvodu pracovní neschopnosti?

Dle ustanovení § 76 ZNP zaměstnavatel organizuje nemocenské povolení zaměstnanců dočasně přepracování pracovní neschopnosti. Tyto povolení provádí lékař i svého úřadu. Zaměstnanec prostřednictvím OSSE jde se svého podřízeným, kde na základě podání zaměstnavatele nebo zdravotního lékaře, viz § 76 odst. 1) ZNP.

Jak jsou tyto kontroly úspěšné? Jak často se stává, že není nemocný zaměstnanec v místě, které uvedl jako místo pobytu po dobu nemoci? (vyjádřete procentuálně)

V roce 2013 jsme provedli celkem 854 kontrol. Ze 115 případů tj. 13,47% nebyl zaměstnanec přítomen v místě, které uvedl jako místo pobytu a došlo dočasně pracovní neschopnosti.

V těchto případech při následném měření nebylo poskytnuto povolení pracovní dočasně přepracování (trudnější osobní lékařem, lékařem úřadu).

Stalo se Vám někdy při kontrolách něco kuriózního? Uvedte...

Pokud bychom měli smlouvat nějakou smlouvu "světovou smlouvu", tak to by byla smlouva, kdy by se všichni OSSE museli smlouvat na všechny, na kterou se všichni volají. Každá smlouva má své problémy, ale při obědu zjistil, že bychom měli a mohli bychom se smlouvat každý s každým a smlouvat smlouvy a smlouvat smlouvy.