

---

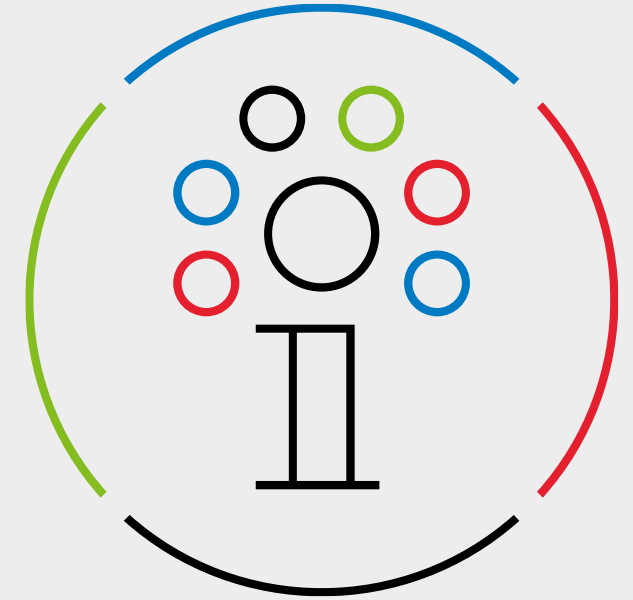
# Překážky v práci

11. konference  
k pracovnímu právu

JUDr. Zdeněk Hejhal

17. 6. 2022

- 
- A. Definice a společné znaky překážek v práci na straně zaměstnance
  - B. Právní úprava překážek v práci na straně zaměstnance
  - C. Stručný popis vybraných překážek v práci na straně zaměstnance
  - D. Legislativně neupravené překážky v práci na straně zaměstnance
  - E. Zvláštní důraz na jiné úkony v obecném zájmu s přihlédnutím k výkonu činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže včetně pracovního volna souvisejícího s akcí pro děti a mládež



---

# Ad. A

- i. Právem uznaná dočasná nemožnost plnění základních pracovněprávních povinností (zaměstnanec nekoná práci a zaměstnavatel nepřiděluje práci a neplatí)
- ii. Překážky v práci brání zaměstnanci ve výkonu práce v rozvrženého pracovní době (směně).
- iii. Zaměstnanec nepřítomen v práci a zaměstnavatel je povinen tuto nepřítomnost omluvit.
- iv. Je-li překážka v práci předem známa, musí zaměstnanec **informovat** zaměstnavatele o důvodech a současně **včas** požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna včetně předpokládané doby trvání. Není-li předem známa, pak je povinnost zaměstnanci stanovena **bez zbytečného průtahu** (jak to okolnosti umožní).
- v. Zaměstnanec je povinen překážku v práci prokázat a PO i FO jsou povinny poskytnout potřebnou součinnost.

# Ad. B

## Důležité osobní překážky

- i. dočasná pracovní neschopnost (§ 191, § 192-194 ZP)
- ii. karanténa (§ 191, § 192-194 ZP)
- iii. ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti a péče o dítě (§ 191 ZP)
- iv. poskytování dlouhodobé péče (§ 191a ZP)
- v. mateřská dovolená (§ 195, § 197-198 ZP)
- vi. rodičovská dovolená (§ 196-198 ZP)
- vii. jiné důležité osobní překážky (NV č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci)

## Překážky z důvodu obecného zájmu

- i. výkon veřejné funkce (§ 201 ZP)
- ii. výkon občanské povinnosti (§ 202 ZP)
- iii. jiné úkony v obecném zájmu (§ 203 ZP)
- iv. pracovní volno související s brannou povinností (§ 204 ZP)
- v. překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia (§ 205 ZP)

---

# Ad. C

## Důležité osobní překážky

### Dočasná pracovní neschopnost („DPN“)

- Upraveno v ZP a ZNP.
- Ošetřujícího lékaře (od 1. 1. 2020 tzv. eNeschopenka), ošetřující lékař ČSSZ (ePortál ČSSZ).
- Zaměstnavatel získá podstatné informace dálkovým přístupem na ePortál ČSSZ, (lze aktivovat notifikační službu DS/e-mail).
- Povinnosti zaměstnance: zdržovat se v místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu vycházek.
- Právo kontroly stran zaměstnavatele v prvních 14 kalendářních dnech.
- Prvních 14 kalendářních dnů DPN vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu (za pracovní dny zaměstnance) ve výši 60 % průměrného výdělku (denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského – stanovené redukční hranice).
- Od 15. kalendářního dne trvání DPN je zaměstnanec zabezpečen nemocenským – dávkou ze systému nemocenského pojištění – vypláceno za kalendářní dny, podpůrní doba je 380 dní, lze ze zákonných důvodů prodloužit.
- [Kalkulačka pro výpočet dávek v roce 2022 \(mpsv.cz\)](https://www.mpsv.cz/kalkulacka)

---

# Ad. C

## Důležité osobní překážky

### Karanténa

- Upraveno v ZP, ZNP a ZoOVZ.
- Oddělení zdravé fyzické osoby, která byla ve styku s infekčním onemocněním od ostatních fyzických osob, přičemž karanténou se pro účely ZP rozumí i izolace tj. oddělení fyzické osoby, která onemocněla infekční nemocí/nebo má příznaky od ostatních fyzických osob a dále vybraná mimořádní opatření při epidemii podle ZoOVZ.
- Orgán ochrany veřejného zdraví (KHS) nebo ošetřující lékař, využití eNeschopenky - kolonka profese: karanténa.
- U určitých profesí umožněna dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o „práci na dálku“.
- Právo kontroly stran zaměstnavatele v prvních 14 kalendářních dnech není legislativně upraveno.
- Porušení povinností dle ZoOVZ - přestupek na úseku předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění (pokuta až 3 mil. Kč).
- Hmotné zabezpečení zaměstnance totožné jako u DPN.
- [Kalkulačka pro výpočet dávek v roce 2022 \(mpsv.cz\)](https://www.mpsv.cz/kalkulacka)

# Ad. C

## Důležité osobní překážky

### Ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti a péče o dítě

- Upraveno v ZP a zejména ZNP:
  - a) ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 ZNP,
  - b) péče o dítě mladší 10 let z důvodů uvedených v § 39 ZNP,
  - c) náhradní péče o dítě mladší 10 let.
- Ad. a) \* ošetřování dítěte mladšího 10 let, pokud onemocnělo nebo utrpělo úraz,
  - \* ošetřování jiného člena domácnosti (**novinky od 1. 1. 2022**) - zdravotní stav vyžaduje péči jinou FO,
  - \* ošetřování členky domácnosti, která porodila – zdravotní stav vyžaduje péči jinou FO.
- Ad. b) \* školské zařízení nebo zvláštní dětské zařízení, nebo škola jsou uzavřeny z nařízení příslušného orgánu z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii nebo jiné nepředvídatelné události,
  - \* dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči školského zařízení nebo zvláštního dětského zařízení, nebo docházet do školy.
- Ad. c) \* fyzická osoba, která jinak pečuje o dítě, onemocněla, utrpěla úraz, byla hospitalizována, porodila či ji byla nařízena karanténa (viz § 57 ZNP) a dále se podrobila vyšetření/ošetření, které nebylo možné zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance.
- Zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, ve většině případů je zabezpečen ošetřovným dávkou ze systému nemocenského pojištění.
- Podpůrčí doba činí nejdéle 9 kal. dnů, resp. 16 u samoživitele (v péči dítě do 16 let, které neukončilo PŠD).
- Výše činí 60 % denního vyměřovacího základu za kalendářní den.
- [Kalkulačka pro výpočet dávek v roce 2022 \(mpsv.cz\)](https://www.mpsv.cz)

# Ad. C

## Důležité osobní překážky

### Poskytování dlouhodobé péče

- Upraveno v ZP a zejména ZNP.
- Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až § 41c ZNP, nebrání-li tomu **vážné provozní důvody**.
- **Podmínky:** **a)** existence ošetřované osoby, **b)** existence závažné poruchy zdraví, která si vyžádala hospitalizaci – **NOVĚ** alespoň 4 (pův. 7) kalendářní dny (počítá se první i poslední den hospitalizace), příp. **bez této podmínky u osob v nevléčitelném stavu**, **c)** zdravotní stav ošetřované osoby vyžaduje poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí alespoň 30 kalendářních dnů, **d)** souhlas ošetřované osoby ve vztahu k ošetřující osobě, **e)** účast zaměstnance na nemocenském pojištění alespoň 90 kal. dnů v posledních 4 měsících.
- Široký okruh ošetřujících osob: v linii přímé i pobočné (manžel/ka, dospělý potomek, tchyně, švagr, neteř, snacha apod.), dále druh, družka a osoby žijící ve společné domácnosti.
- Podpůrčí doba max. 90 kalendářních dnů, další čerpání možné po uplynutí 12 měsíců.
- Výše dlouhodobého ošetřovného činí 60 % denního vyměřovacího základu za kalendářní den.
- **Vážné provozní důvody:** znemožnění, narušení či vážné ohrožení řádného provozu (plnění úkolů a činností zaměstnavatele) a je třeba zkoumat podle stavu provozu zaměstnavatele, jaký tu je v době, v níž dochází k posuzování opodstatněnosti žádosti.
- [Kalkulačka pro výpočet dávek v roce 2022 \(mpsv.cz\)](https://www.mpsv.cz)



# Ad. C

## Důležité osobní překážky

### Mateřská dovolená („MD“)

- Upraveno v ZP a ZNP.
- Překážka přísluší výhradně zaměstnankyni.
- MD při narození 1 dítěte činí 28 týdnů, při narození 2 a více dětí přísluší v délce 37 týdnů.
- Ochrana zdraví těhotné zaměstnankyně a zdraví nenarozeného dítěte. Po porodu dítěte potřebné zajistit zaměstnankyni čas k zotavení se a k péči o novorozené dítě.
- Nástup zpravidla 6-8 týdnů před porodem, **rozdíl** pokud je vyčerpáno méně než 6 týdnů před porodem (nastal dříve než určil lékař) přísluší stále 28 týdnů, a pokud je vyčerpáno méně než 6 týdnů před porodem z jiného důvodu, pak přísluší jen 22 týdnů ode dne porodu.
- MD nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů (tzv. šestinedělí) ode dne porodu.
- Dávka nemocenského pojištění – peněžitá pomoc v mateřství – 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den.
- Výkon práce během MD (ZNP, § 34b odst. 2 a § 304 ZP).
- [Kalkulačka pro výpočet dávek v roce 2022 \(mpsv.cz\)](https://www.mpsv.cz/kalkulačka-pro-výpočet-dávek-v-roce-2022)

# Ad. C

## Důležité osobní překážky

### Rodičovská dovolená („RD“)

- Upraveno v ZP, ZSSP a ZNP.
- Překážka přísluší zaměstnankyni i zaměstnanci za účelem prohloubení péče o dítě.
- RD přísluší matce dítěte po skončení MD a otci od narození dítěte, a to v rozsahu o jaký požádají, nejdéle však do 3 let věku dítěte. RD mohou rodiče čerpat zvlášť, ale i současně. RD může být čerpána i ve více nenavazujících časových úsecích.
- Žádost o RD a možnost dřívějšího návratu (dvě názorové linie).
- Dávka státní sociální podpory – rodičovský příspěvek ve výši 300 000 Kč (1 dítě), při více: 1,5 násobek
- Výkon práce během RD (ZSSP, § 34b odst. 2 a § 304 ZP).
- **Dávka otcovské poporodní péče** v rámci systému nemocenského pojištění. Nárok na otcovskou má zaměstnanec, který pečuje o dítě, jehož je otcem, nastal-li nástup na otcovskou v období 6 týdnů ode dne narození dítěte (**NOVĚ** prodloužení o dobu hospitalizace dítěte či matky).
- Výše „otcovské“ činí 70 % denního vyměřovacího základu za kalendářní den.
- Podpůrčí doba činí **NOVĚ** 2 týdny.
- [Kalkulačka pro výpočet dávek v roce 2022 \(mposv.cz\)](https://mposv.cz)

# Otcovská

- Od 1. 2. 2018 se umožňuje otcům zůstat doma s novorozencem na tzv. otcovské.
- ČSSZ provedla 186 804 výplat otcovské poporodní péče ve výši přesahující 1 miliardu Kč.



# Ad. C

## Důležité osobní překážky

Jiné důležité osobní překážky (NV č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci)

- Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, včetně určení případů, kdy zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku zaměstnance, obsahuje příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb., které je vydané na základě zákonného zmocnění v § 199 odst. 2 ZP.
- NV vymezené překážky v práci jsou spojeny s následujícími událostmi:
  - vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení,
  - pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce,
  - přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků,
  - znemožnění cesty do zaměstnání u těžce zdravotně postiženého zaměstnance,
  - svatba,
  - narození dítěte,
    - Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu:
      - a) s náhradou mzdy nebo platu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět,
      - b) bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky (družky).
  - úmrtí osoby blízké zaměstnanci,
  - doprovod rodinného příslušníka,
  - pohřeb spoluzaměstnance,
  - přestěhování,
  - vyhledání nového zaměstnání.

---

# Ad. C

## PŘEKÁŽKY Z DŮVODU OBECNÉHO ZÁJMU

- Pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu (ideálně mimo pracovní dobu) k:
  - I. výkonu veřejné funkce,
  - II. občanské povinnosti,
  - III. jiné úkony v obecném zájmu,
  - IV. pracovní volno související s brannou povinností,
  - V. překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia.
- Náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele v těchto případech nepřísluší, není-li dále v ZP stanoveno jinak, nebo není-li dohodnuto (individuální/kolektivní smlouvou) nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak, popř. jiným právním předpisem.
- V plném rozsahu se vztahují společná ustanovení o překážkách v práci § 206 odst. 2 ZP. Zaměstnanec je **povinen** zaměstnavatele nejen **informovat** a **včas požádat** o pracovní volno včetně uvedení **předpokládané doby**, ale i překážku v práci **řádně prokázat**.

# Ad. C

## PŘEKÁŽKY Z DŮVODU OBECNÉHO ZÁJMU

### Výkon veřejné funkce

- Výkon veřejné funkce je plnění povinností, které je:
  - a) vymezeno funkčním nebo časovým obdobím a
  - b) obsazované na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle jiných právních předpisů.
- Např. výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přisedícího.
- Z jiných právních předpisů vyplývá např. výkon funkce člena vlády, prezidenta republiky, veřejného ochránce práv nebo člena Rady pro rozhlasové a televizní vysílání.
- Zaměstnanci, který vykonává funkci vedle plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru přísluší pracovní volno **v rozsahu nejvýše 20 pracovních dnů v kalendářním roce**, nestanoví-li jiný právní předpis jinak. (kratší části zameškaných směn lze sčítat).
- **Příklad:** uvolněný a neuvolněný člen zastupitelstva ÚSC (obec určí rozsah doby nezbytně nutné k výkonu funkce neuvolněného člena zastupitelstva obce).

# Ad. C

## PŘEKÁŽKY Z DŮVODU OBECNÉHO ZÁJMU

### Výkon občanské povinnosti

- ZP uvádí demonstrativní výčet:
  - a) svědci, tlumočníci, soudní znalci aj. – předvolání k jednání u soudu, správního úřadu, popř. ÚSC,
  - b) poskytování první pomoci,
  - c) poskytování osobní pomoci při požární ochraně, při živelných událostech, aj.,
  - d) v případech, kdy je FO povinna podle jiných právních předpisů poskytnout osobní pomoc.
- Přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu bez náhrady mzdy nebo platu.
- **Např.** při výkon povinností svědka v občanském soudním řízení - právo na náhradu hotových výdajů a ušlého výdělku (svědečné).

# Ad. C

## PŘEKÁŽKY Z DŮVODU OBECNÉHO ZÁJMU

### Jiné úkony v obecném zájmu

- Stanoveny ZP nebo jiným právním předpisem.
- Nezbytně nutný rozsah např. činnost člena HS a fyzické osoby pomáhající.
- Konkrétní rozsah např. pedagogická činnost – až 12 směn v kalendářním roce.
- Není-li možné provést jiný úkon v obecném zájmu mimo pracovní dobu.
- Poskytnutí pracovního volna navíc podmíněno tím, že tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele (např. pedagogická činnost, práce s dětmi a mládeží, činnosti při sčítání lidu, domů a bytů, dobrovolný zdravotník ČK, organizovaná tělovýchovná, sportovní nebo kulturní akce).
- Po dobu trvání překážky v práci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, ledaže to výslovně stanoví jiný právní předpis nebo zákoník práce (např. náhrada přísluší při účasti na školení organizovaném odborovou organizací, odběr krve, dárcoství dalších biologických materiálů).
- S účinností od 1. 1. 2021 dochází na základě zák. č. 285/2020 Sb. k věcnému rozšíření překážky v práci podle § 203 odst. 2 písm. h) - bude rozvedeno.



# Ad. C

## PŘEKÁŽKY Z DŮVODU OBECNÉHO ZÁJMU

### Pracovní volno související s brannou povinností

- Od. 1. 1. 2005 profesionalizace Armády ČR.
- Zákon č. 585/2004 Sb., branný zákon a zákon č. 45/2016 Sb., o službě vojáků v záloze:
  - a) branná povinnost občanů ČR (stav ohrožení státu a válečný stav),
  - b) aktivní zálohy (dobrovolníci vojenského výcviku).
- Ad. a) pracovní volno v nezbytném rozsahu, náhradu mzdy nebo platu hradí zaměstnanci vojenský správní úřad.
- Ad. b) pracovní volno v nezbytném rozsahu + cesta + doba vojenského výcviku + zotavení 24 hodin po ukončení vojenského cvičení:
  - náhrada mzdy nebo platu nepřísluší,
  - zaměstnanci přísluší naturální a peněžní náležitosti podle jiného právního předpisu.

---

# Ad. C

## PŘEKÁŽKY Z DŮVODU OBECNÉHO ZÁJMU

---

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

- Zaměstnanec má získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, je-li to v souladu s potřebou zaměstnavatele a zasahují-li tyto činnosti do pracovní doby zaměstnance.
- Odkaz na § 232 ZP – zvyšování kvalifikace.
- **Zvýšením kvalifikace** se rozumí změna hodnoty kvalifikace, ale též její získání nebo rozšíření v souladu s potřebou zaměstnavatele a přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu v rozsahu podle § 232 ZP.
- **Prohlubováním kvalifikace** se rozumí její průběžné doplňování, popř. udržování a obnovování, potřebné pro výkon práce. Považuje se za výkon práce, za který přísluší mzda nebo plat (§ 230 ZP).

---

# Ad. D

---

## Legislativně neupravené překážky na straně zaměstnance § 199 ZP

- Zaměstnavatel ve vnitřním předpisu či v kolektivní smlouvě může upravit novou překážku v práci:
  - i. Indispoziční volno.
  - ii. Neplacené volno.
  - iii. Dobrovolnické volno.

# Ad. E

## Práce s dětmi a mládeží a pracovní volno § 203 odst. 2 písm. h) a § 203a ZP

- **Pracovní volno** - vedoucí táborů pro děti a mládež, zástupce pro věci hospodářské a zdravotní, oddílové vedoucí, vychovatele, instruktory a střední zdravotnické pracovníky a obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže.
- **Nezbytně nutný rozsah**, nejvýše 3 týdny v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.
- Podmínky:
  - a) **soustavná a bezplatná práce s dětmi/mládeží** min. 1 rok před uvolněním (výjimka tábory pro zdravotně postižené děti a mládež, není pamatováno na sportovní soustředění),
  - b) **pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu** nejvýše za 1 týden v kalendářním roce podle podmínek § 203 a ZP.

# Ad. E

## Práce s dětmi a mládeží a pracovní volno

### § 203a ZP

- Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu přísluší, pokud:
  - a) je akce pořádaná PO,
  - b) PO zapsanou ve veřejném rejstříku PO a FO po dobu nejméně 5 let,
  - c) práce s dětmi a mládeží je její hlavní činnost.
- Prokazuje zaměstnanec zaměstnavateli.
- **Max. výše náhrady mzdy nebo platu** – výše průměrné mzdy v NH za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku, ve kterém se poskytuje pracovní volno, vyhlášené podle ZoZ (sdělení č. 495/2021 Sb. ze dne 13. 12. 2021 – 37 047 Kč).
- Zaměstnavatel nárok na **refundaci ze státního rozpočtu**.
- **OSSZ** podle sídla zaměstnavatele PO/trvalého pobytu FO.
- V roce 2021 bylo zaměstnavateli podáno **5 186 žádostí o refundace** (jedna žádost může obsahovat i žádost o refundaci náhrady mzdy u několika zaměstnanců či za účast na více akcích) a refundováno bylo **70 834 707 Kč**.

# Výkladové nejasnosti a příklady

- **Soustavnost:** nesmí být nahodilé, jednorázové, příležitostní / nikoli nepřetržitá, trvalá.
- **Bezplatnost:** váže se k práci s dětmi a mládeží po dobu 1 roku před uvolněním.
  - Pořadatel tábora nebo sportovního soustředění může sjednat s uvolněným zaměstnancem základní pracovněprávní vztah.
- **Tábor (§ 2 odst. 1 z. č. 359/1999 Sb., o právní ochraně dětí – výchovně rekreační tábor pro děti – dítě osoba nezletilá do 18 let), soustředění.**
- **Dítě, mládež** (ZP v § 350 definuje mladistvé zaměstnance – mladší 18 let).
- **1 týden: § 350a ZP - 7** po sobě následujících kalendářních dnů, rozdíl počtu směn u „plného úvazku a kratšího úvazku“ – **de lege ferenda** – pro účely ustanovení se za týden považuje týdenní pracovní doba zaměstnance (stanovená týdenní/kratší).
- Zaměstnanec má možnost si **stanovit začátek uvolnění** a od toho dne se počítá 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů (př. 2 dny v červenci a 5 dny v prosinci / 4 dny v červenci a 7 dnů v srpnu / 7 dnů v srpnu a 2 dny v září) – záleží rovněž, kdy měl zaměstnanec rozvrženy směny.
- Každý pracovní poměr se posuzuje samostatně.

# Výkladové nejasnosti a příklady

- **Veřejný rejstřík:** nejen podle z. č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob (např. obchodní a spolkový rejstřík), ale i např. rejstřík evidovaných právnických osob podle z. č. 3/2002 Sb., o církvích a náboženských společnostech.
- Je-li **pořadatel FO**, ačkoli je zapsaná ve veřejném rejstříku, zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu **nepřísluší**.
- **Hlavní činnost PO** – činnost zcela zaměřená na práci s dětmi a mládeží nebo převažující v porovnání se zbývajícími činnostmi PO (výchovné působení, rozvoj zdatnosti, užitečné dovednosti realizované ve volném čase dítěte (nikoli škola).
- **Náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, nejvýše ve výši podle sdělení MPSV** – nepře počítává se na hodinový výdělek, nestanovuje se poměrná část, ani podle počtu pracovních dnů) – zaměstnanci s vyššími příjmy vyčerpají již během prvních dnů placeného pracovního volna.

# Výkladové nejasnosti a příklady

- Refundace stran OSSZ, PSSZ v Praze a MSSZ v Brně.
- OSSZ podle sídla zaměstnavatele PO/trvalého pobytu FO.
- Podmínky:
  - a) poskytnutí náhrady mzdy nebo platu,
  - b) uhrazuje se i pojistné na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejném zdravotním pojištění – jen co platí zaměstnavatel,
  - c) v rámci jedné žádosti i nároky za více zaměstnanců,
  - d) není lhůta, užije se § 629/1 OZ (3 roky od výplaty náhrady zaměstnanci),
  - e) potvrzení organizátora tábora nebo sportovního soustředění,
  - f) potvrzení o soustavné a bezplatné práci s dětmi nebo mládeží min. 1 rok před uvolněním,
  - g) potvrzení o akci pořádané PO zapsanou v rejstříku a hlavní činnosti PO.

[Refundace náhrady mzdy - Česká správa sociálního zabezpečení \(cssz.cz\)](https://cssz.cz)

Úhrada poskytnuté náhrady mzdy (platu) při pracovním volnu souvisejícím s akcí pro děti a mládež

[Žádost o úhradu poskytnuté náhrady mzdy \(platu\) při pracovním volnu souvisejícím s akcí pro děti a mládež \(cssz.cz\)](https://cssz.cz)



- [Sněmovní tisk 689 \(psp.cz\)](#) – PN k ST 689 – poslanec Farský, Jurečka, Langšádlová, Zlesák a Hrnčír (8. volební období PSP ČR – 2017-2021)
- **Zdůvodnění navrhované změny:**
- Pokud si zaměstnanec nechce k této činnosti vzít neplacené volno, musí si vzít dovolenou.
- Možnost neplaceného volna nelze využít pro sportovní soustředění dětí a mládeže.
- Současný stav je tedy problematický, neboť zvýhodňuje pouze určitý typ akcí (tábory) oproti jiným (sportovní soustředění). Zároveň využití neplaceného volna představuje značný zásah do příjmů osob, které dobrovolně konají činnosti na táborech a sportovních soustředěních pro děti a mládež.
- Poskytnutí placeného volna bude možné i pro státní zaměstnance.
- Návrh má za cíl podpořit dobrovolnictví a práci s dětmi a mládeží. Dále dojde k narovnání stávající nerovnosti mezi tábory a jinými akcemi (sportovní soustředění). Díky nastaveným podmínkám zároveň bude zajištěno, že budou podpořeny pouze neziskové a dobrovolnické aktivity, nikoliv komerční akce.
- Finanční dopady nelze přesně vyčíslit. Protože návrh rozšiřuje podporu i na sportovní soustředění, lze vyjít z odhadovaného počtu 4000 akcí, u kterých se předpokládá využití placeného volna. Průměrný počet účastníků u táborů organizovaných nestátními neziskovými organizacemi je 38. Údaje o počtu vedoucích nejsou evidovány, nicméně průměrnému počtu 38 účastníků by mohli odpovídat průměrně 3 vedoucí. Z celkového počtu vedoucích je cca polovina studentů. Průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2019 činí 33 429 Kč. Z toho čtvrtina (tedy 5 pracovních dní) činí 8 357 Kč.
- Předpokládaný maximální roční dopad na státní rozpočet se pak vypočítá podle vzorce  $4000 * 1,5 * 8\,357 = 50\,142\,000$  Kč.
- Proti této částce je potřeba započítat nefinanční přínos, který dobrovolníci ve svém volném čase přinášejí společnosti. Odhady jsou různé, těžko definovatelné, ale vždy minimálně v řádu miliard.
- Dopady na podnikatelské prostředí se předpokládají v podobě nutnosti ve spolupráci se zaměstnancem dokládat nárok na proplacení náhrady ze státního rozpočtu. Sociální dopady ani dopady na životní prostředí nelze v souvislosti s návrhem zákona předpokládat.

- 
- VSP – usnesení – 13. 5. 2020
  - [Sněmovní tisk 689/5 \(psp.cz\)](#) – bez stanoviska
  - Stanovisko MPSV - negativní

### Vystoupení PM ve 3. čtením v PS PČR

„Pozměňovací návrh E především rozšiřuje pracovní volno pro další případy, než je činnost na táborech pro děti a mládež (pro obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže), jednak **nově ukládá zaměstnavatelům povinnost poskytovat** zaměstnancům z důvodu překážky v práci **náhradu mzdy** nebo platu za dobu 1 týdne. **S návrhem nemohu souhlasit** zejména z těchto důvodů: Zaměstnavatel, pokud sám tábor nepořádá, nemá důvod poskytovat uvolněnému zaměstnanci vedle pracovního volna ještě finanční plnění (náhradu mzdy nebo platu nebo odměny z dohody). Pořádající subjekt by primárně měl se zaměstnanci, kteří pro něj byli uvolněni, uzavírat základní pracovněprávní vztah – pracovní poměr, dohodu o pracovní činnosti nebo – což bude nejčastěji - dohodu o provedení práce, a poskytovat jim mzdu, plat nebo odměnu z dohody. Stát by pak neziskovým organizacím, které pořádají tábory, mohl vyplacené částky refundovat. To však není právní úprava, kterou by měl obsahovat zákoník práce. **Navrhovaná úprava také jde nad rámec dohody se sociálními partnery.**“

- Zákon vyhlášen 26. 6. 2020 ve Sbírce zákonů v částce 108 pod číslem [285/2020](#) Sb.

---

# Vaše otázky?



---

Děkuji vám za Vaši pozornost  
a těším se na viděnou!

