

Překážky v práci

1. Překážky v práci na straně zaměstnance

V průběhu realizace vzájemných práv a povinností účastníků základních pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci dochází často k situacím, kdy zaměstnanec nemůže plnit část pracovního závazku spočívající ve výkonu práce, neboť nastanou určité skutečnosti, které činí toto plnění nemožným nebo je značně ztěžují. Jedná se o tzv. překážky v práci.

Jako překážky v práci můžeme definovat případy (právní skutečnosti), kdy zaměstnanec z důvodů (objektivní i subjektivní povahy) uznaných právními předpisy, eventuálně sjednaných (např. v kolektivní smlouvě), nekoná práci, kterou by jinak v daný moment konat měl, a které zakládají určitá práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, tzn. s nimiž právní předpisy spojují stanovené právní důsledky.

Uvedenou problematiku překážek v práci upravuje v osmé části zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP).

Překážky v práci na straně zaměstnance jsou v ZP rozděleny do tří částí:

- a) důležité osobní překážky v práci (§ 191 - § 199¹ ZP);
- b) překážky v práci z důvodu obecného zájmu (§ 200 - § 204 ZP);
- c) překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia (§ 205 ZP, § 231 a 232 ZP).

Společná ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance (§ 206 ZP) stanoví, že zaměstnanec, kterému je předem známa překážka v práci, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak zaměstnanec uvědomí zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahy. Aby bylo možné pracovní volno čerpané zaměstnancem považovat za překážku v práci, je zapotřebí, aby zaměstnanec existenci této překážky zaměstnavateli prokázal.

Prokázání překážky v práci je v mnohých případech závislé na součinnosti další fyzické, eventuálně i právnické osoby, ukládá ZP těmto osobám povinnost poskytnout zaměstnanci při prokázání existence překážky v práci potřebnou součinnost, tj. např. vydáním potvrzení o svatebním obřadu dítěte zaměstnance apod.

Náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci při překážkách v práci (nároková) zaměstnanci nepřísluší, jestliže neomluveně zameškal převážnou část směny v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno, nebo pokud se po skončení pracovního volna bez vážného důvodu včas nevrátí do práce. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se sčítají.

Pokud je zaměstnanec uvolněn pro překážku v práci z důvodu obecného zájmu pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu, popřípadě z jejíhož podnětu je uvolněn, je taková osoba povinna zaměstnavateli, u něhož byl zaměstnanec v době uvolnění v pracovním poměru, uhradit náhradu mzdy nebo platu, která byla zaměstnanci poskytnuta.

¹ dle § 199 odst. 2 ZP - nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

2. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Právní úprava překážek v práci na straně zaměstnavatele řeší situace, kdy zaměstnanec je objektivně připraven a schopen práci vykonávat, ale zaměstnavatel mu ji nemůže přidělovat.

V době, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážku v práci na straně zaměstnavatele, mu nemůže vznikat právo na mzdu, ale vzniká mu právo na náhradu mzdy.

V ZP jsou upraveny následující **překážky v práci na straně zaměstnavatele:**

- a)** prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými vlivy (§ 207 ZP);
- b)** jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 ZP);
- c)** částečná nezaměstnanost (§ 209 ZP);
- d)** doba strávená na pracovní cestě (§ 210 ZP).

Výše náhrady mzdy se u jednotlivých překážek v práci liší. Jestliže překážka v práci na straně zaměstnavatele nastala na základě nahodilých a neočekávaných příčin (tzv. z vyšší moci), přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nižší, než je průměrný výdělek. V případě jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele vzniká zaměstnanci právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Mikuláš Hubicsák, manager pro kolektivní vyjednávání
JUDr. Petr Večeř, vedoucí ESO OSŽ - ústředí