

Upozornění: Uživatel bere na sebe odpovědnost za nakládání s tímto článkem dle autorského zákona a trestněprávních předpisů. Uživatel je oprávněn tuto knihu užít pouze pro osobní potřebu. Není oprávněn ji rozmnožovat, rozšiřovat, upravovat, sdělovat veřejnosti, a jakýmkoliv způsobem zpřístupňovat třetím osobám.

- [Důležité osobní překážky v práci](#)
- [Překážky v práci na straně zaměstnavatele](#)
- [→ Překážky v práci](#)

Překážky v práci

21. 3. 2017



[Ing. Alena Chládková](#)

Na seminářích či v dotazech z praxe se neustále objevují otázky ohledně překážek v práci: kdy jde o překážky v práci, jaká má zaměstnanec práva a povinnosti při překážkách, jaké povinnosti a možnosti má zaměstnavatel, jak dělí překážky v práci a jaká pravidla stanoví právní předpisy.

V dnešním článku se jim budeme věnovat a zaměříme se konkrétně na **jiné důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance**, a to pouze na **vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení**, na které je dotazů nejvíce.

Právní úprava

- [§ 97, § 191 až § 210, § 231 až § 235, § 317 a § 347 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb.](#), zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP).
- [§ 14, § 18 odst. 1 písm. d\), § 27 a § 31 odst. 1 písm. d\) zákona č. 251/2005 Sb.](#), o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů – přestupky a správní delikty na úseku náhrad a zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců.
- **nařízení vlády č. 590/2006 Sb.**, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých

osobních překážek v práci.

System překážek v práci

Kdy jde o překážku v práci

O překážku v práci jde v případě, kdy **zaměstnanec nemůže vykonávat práci, kterou měl stanovenou rozvrhem** své pracovní doby (rozpisem směn), nebo mu tato práce není přidělována, a to jak z důvodů na jeho straně, tak na straně zaměstnavatele. V důsledku toho se překážky v práci dělí na **překážky v práci na straně zaměstnavatele a překážky v práci na straně zaměstnance.**

Pokud **nastane překážka v práci, zaměstnanec nepracuje a jeho nepřítomnost v práci je zaměstnavatel povinen omluvit nebo omluví.** Zda je mu doba jeho nepřítomnosti „placená“ (náhradou mzdy), nebo „neplacená“, stanoví přímo právní předpis. Zaměstnavatel může sjednat (vesměs v kolektivní smlouvě) nebo stanovit vnitřním předpisem větší rozsah placených překážek v práci, než uvádí právní předpis.

Vedle překážek v práci přímo uvedených v [zákoníku práce](#) (např. prostoje na straně zaměstnavatele nebo dočasná pracovní neschopnost, mateřská a rodičovská dovolená na straně zaměstnance) nebo v nařízení vlády (např. vyšetření u lékaře, svatba) jsou v praxi i **situace, které v právním předpisu vyjmenovány nejsou, ale které povahu překážek v práci mají.** Jde např. o **neplacené volno**, o které zaměstnanec požádá svého zaměstnavatele a ten mu vyhoví, o různé **benefity** poskytované zaměstnancům nad rámec [zákoníku práce](#) (např. tzv. sick days – zdravotní volno), nebo o dobu, kdy je zaměstnanec ve vazbě nebo ve výkonu trestu odnětí svobody.

Jiné důležité osobní překážky v práci

Z jednotlivých druhů překážek v práci, které jsou právně upravené v [zákoníku práce](#) a v nařízení vlády, se zaměříme na jiné důležité osobní překážky v práci. Ty upravuje [§ 199 zákoníku práce a příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.](#)

Vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení

Nejčastější překážkou v práci, se kterou se setkávají vedoucí u svých podřízených zaměstnanců, a poté i personalisté a mzdové účetní při zpracování evidence odpracované

doby a výplaty, je právě vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení.

Odpověď na otázku, **jaké podmínky pro poskytnutí pracovního volna** k tomuto vyšetření či ošetření stanoví právní předpis, najdeme v **nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci**, konkrétně bod 1 jeho **Přílohy**. Dle tohoto bodu má zaměstnanec právo na pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu, a to na **nezbytně nutnou dobu**, pokud

- bylo vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je **ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil** (což je s ohledem na počet zdravotních pojišťoven poměrně dost důležitá věc),
- toto zdravotnické zařízení **je zároveň nejbližší bydlišti nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout** (nařízení vlády pro ně používá legislativní zkratku „nejbližší zdravotnické zařízení“) a
- vyšetření nebo ošetření **nebylo možné provést mimo pracovní dobu**.

Kdyby se zaměstnanec nechal vyšetřit nebo ošetřit **v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení**, zaměstnavatel tuto dobu sice omluví a poskytne mu pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, ale **náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci přísluší nejdéle za dobu, kterou by strávil vyšetřením nebo ošetřením v nejbližším zdravotnickém zařízení**. Proto pokud si zaměstnanec v rámci svobodné volby zvolí praktického lékaře jinde než v místě svého bydliště nebo pracoviště, musí počítat s tím, že v případě vyšetření nebo ošetření u tohoto lékaře půjde částečně o překážku v práci, která je neplacená.

Zaměstnanci často zapomínají (a mnohdy vědomě) na poslední uvedenou podmínku, a to že vyšetření nebo ošetření **nebylo možné provést mimo pracovní dobu**. Pokud by z porovnání ordinačních hodin lékaře, charakteru vyšetření nebo ošetření a rozvrhu pracovní doby zaměstnance vyplynulo, že tento je záměrně absolvuje v rámci své pracovní doby, i když měl možnost se jim podrobit mimo její rámeček, je věcí zaměstnavatele, jak bude reagovat. V úvahu přichází i to, že uvedenou dobu zaměstnanci jako překážku v práci neuznají a absenci zaměstnance v práci neomluví. Toto může samozřejmě zhodnotit a rozhodnout pouze přímý nadřízený zaměstnanec, nikoliv například mzdová účetní.

Zaměstnanec je povinen zaměstnavatele včas o pracovní volno spojené s překážkou v práci požádat (případně ho o její existenci a o předpokládané době jejího trvání uvědomit). Zároveň je povinen **zaměstnavateli překážku v práci prokázat**, přičemž ke splnění této povinnosti jsou dle ustanovení [§ 206 odst. 2 zákoníku práce](#) **povinny právnické nebo fyzické osoby poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost**. U vyšetření nebo ošetření u lékaře je to tedy právě dotyčný lékař či sestra, který je povinen poskytnout součinnost tím, že svému pacientovi (nikoliv jeho zaměstnavateli) vydá potvrzení o době vyšetření či ošetření a uvede případně i to, že nebylo možné provést mimo pracovní dobu zaměstnance.

Otázka č. 1

Zaměstnanec šel na různá **vyšetření do zdravotnického zařízení v den, na který neměl rozepsanou směnu**, a strávil v něm dobu téměř stejně dlouhou, jako je jeho pracovní směna. Na konci měsíce přiložil k výkazu odpracované doby potvrzení o celkové době tam strávené a dožaduje se náhrady mzdy za tento den s tím, že má přece právo na náhradu mzdy za den strávený u lékaře. Jak mu máme vysvětlit, že nemá?

Odpověď

V tomto případě **nešlo vůbec o překážku v práci**. Zaměstnanci z důvodu návštěvy lékaře žádná práce neodpadla, protože měl ten den nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami či v týdnu.

Takže ho pochvalte za to, že k vyřizování svých soukromých záležitostí, ke kterým návštěva lékaře určitě patří, využívá své doby odpočinku a nikoliv pracovní doby. Ostatně to tak přepokládá i právní předpis, a to nejen nařízení vlády, ale i [zákoník práce](#), který v základních povinnostech zaměstnancům stanoví „využívat pracovní dobu k vykonávání svěřených prací“. Náhrada mzdy samozřejmě zaměstnanci nepřísluší, protože mu žádná mzda neušla.

Otázka č. 2

Zaměstnanec měl směnu od 6 do 14 hodin. Na směnu nastoupil, ale v půl desáté odešel k lékaři na **předem objednané vyšetření** (ultrazvuk), což vedoucímu dopředu oznámil a prokázal, že je objednaný **na 10.00 hodin**. Zdravotnické zařízení je vzdálené od naší firmy 10 minut chůze. **Do práce se už nevrátil**. Z vlastní zkušenosti vím, že toto konkrétní

vyšetření trvá maximálně 15 minut a objednací doby se dodržují. Zaměstnanec tvrdí, že má nárok na jeden den u lékaře, takže si ho „vybral“ celý. Má na to právo? Myslím si, že ne. Dala bych mu náhradu mzdy za dvě hodiny, což u nás běžně dáváme.

Co všechno spadá pod nezbytně nutnou dobu, o které se píše v nařízení vlády? A co s tím zbytkem pracovní doby? Jeho šéf byl na něho pořádně našťvaný, protože mu způsobil problémy ve výrobě, a chtěl mu to dát jako neomluvenou absenci. Je to možné?

Odpověď

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu nařízení vlády z hlediska jeho délky vymezuje jako „nezbytně nutnou dobu“, aniž by blíže uvádělo, co všechno lze pod tuto dobu zahrnout. Obecně se má ale za to, že tato doba zahrnuje **cestu zaměstnance do zdravotnického zařízení a zpět, přiměřenou dobu čekání** na vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení **a samozřejmě dobu samotného tohoto vyšetření nebo ošetření** příslušným lékařem nebo lékaři. Nelze proto hovořit o žádné minimální nebo maximální délce pracovního volna, **vše se hodnotí vzhledem k okolnostem konkrétního případu**. Dle vašeho popisu bych to viděla spíš na 1 hodinu než na 2.

Co se týká zbývající doby, záleží na jeho nadřízeném, jak ji bude hodnotit. Je možné, že jde i o neomluvenou absenci, pokud vedoucí přepokládal, že se dotyčný vrátí. Zhodnotit to musí právě ale jen příslušný nadřízený. Zda jako neomluvenou absenci, nebo omluvené volno, které mu umožní napracovat nebo vykáže jako neplacené, to už záleží na něm.

Otázka č. 3

Máme **pružnou pracovní dobu**. Základní pracovní doba je od 9.00 do 13.00 hodin. V této době se rovněž čerpá přestávka na oběd.

Zaměstnanec donesl potvrzení, že byl od 8.00 do 14.00 hodin na zákroku ve zdravotnickém zařízení. Náleží tomuto zaměstnanci náhrada mzdy jen za **základní pracovní dobu, tj. od 9.00 do 13.00 hodin? A bude se odečítat přestávka na jídlo a oddech**, která se do pracovní doby nezapočítává?

Odpověď

Posuzování překážek v práci při pružném rozvržení pracovní doby upravuje

ustanovení § 97 zákoníku práce. Zákoník práce stanoví, že překážky v práci na straně zaměstnance se při pružném rozvržení pracovní doby **posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby.** Pokud jde o překážky v práci **vymezené přesnou délkou nezbytně nutné doby,** po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, nebo jde-li o činnost zástupců zaměstnanců, **posuzuje se jako výkon práce celá tato doba.** Za dobu 1 dne se považuje pro tyto účely doba odpovídající průměrné délce směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby.

Je nutné vycházet z toho, že **činnosti spadající pod překážky v práci by měl zaměstnanec v rámci možností směřovat na dobu mimo svoji pracovní dobu.** Jen pokud tato činnost nezbytně zasáhne do pracovní doby, je možné ji považovat za překážku v práci.

Vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení je jinou důležitou osobní překážkou v práci, při které je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci „v nezbytně nutném rozsahu“ pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu. S ohledem na to bude v případě zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby považována **za výkon práce, a tím pádem zaplacená náhradou mzdy či platu, jen ta část překážky, která zasáhla do základní pracovní doby.**

Pokud jde o vliv přestávky v práci na poskytnutí pracovního volna při pružném rozvržení pracovní doby, převažuje ten názor, že **pokud měla podle vašeho vnitřního předpisu připadnout přestávka v práci na jídlo a oddech do základní pracovní doby, pak se tato doba jako výkon práce posuzovat nebude,** stejně jako za ni není považována tato přestávka v práci obecně.

Otázka č. 4

Zaměstnanec se dohodl se svým zaměstnavatelem, že **bude pracovat z domu a sám si bude rozvrhovat pracovní dobu** (tzv. home office). Nedávno byl nucen absolvovat **vyšetření ve zdravotnickém zařízení a po zaměstnavateli nárokuje jeho zaplacení jako překážku v práci.** Je jeho požadavek oprávněný?

Odpověď

Jeho požadavek oprávněný není. Na tohoto zaměstnance se vztahuje ustanovení [§ 317 zákoníku práce](#). Z něho mimo jiné vyplývá, že zaměstnanci, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, **nepřísluší při jiných důležitých osobních překážkách v práci náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak.** Prováděcím právním předpisem je nařízení vlády č. [590/2006 Sb.](#), které přiznává tzv. domáckému zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu **jen v souvislosti s překážkami v práci na jeho straně v podobě svatby, úmrtí (rodinného příslušníka) nebo přestěhování v zájmu zaměstnavatele.**

Otázka č. 5

Máme zaměstnance, který **chodí pravidelně na rehabilitace kvůli bolestem zad**, a to v rámci své pracovní doby. Nejedná se o žádný poúrazový nebo akutní stav. On sám se vyjádřil, že když mu doktor 2x do roka 5 rehabilitací předepíše a pojišťovna zaplatí, proč by toho nevyužil. Jsme **povinni mu poskytovat v této souvislosti placené pracovní volno?** Rehabilitační zařízení, do kterého chodí, funguje i v odpoledních hodinách. Slyšela jsem na to různé názory.

Odpověď

Rehabilitace spadá pod pojem uváděný ve zdravotnických předpisech jako **léčebný proces vedoucí k obnovení správné funkce zejména pohybového aparátu.** Ostatně i váš zaměstnanec si stěžuje na bolest zad. Pokud nařízení vlády obsahující vymezení jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance spojuje placené pracovní volno s vyšetřením nebo ošetřením zaměstnance ve zdravotnickém zařízení, **nespadá pod to proces, který není ani vyšetřením ani ošetřením.** Rehabilitace potom není překážkou v práci ve smyslu bodu 1 Přílohy k tomuto nařízení vlády, a zaměstnanci proto od zaměstnavatele **pracovní volno nepřísluší.** Pokud chce zaměstnanec podstoupit rehabilitaci, ať si ji tedy domluví s příslušným rehabilitačním zařízením **mimo rámec své pracovní doby.**

Je samozřejmě **možné, abyste i přes výše uvedený závěr zaměstnancům pracovní volno, a to dokonce placené pracovní volno, při rehabilitaci poskytovali.** Zvažte ale, jestli to nespojit pouze s případy, kdy jde o rehabilitaci nařízenou lékařem jako proces následující po nějakém úrazu, a nikoliv o jakoukoliv rehabilitaci, o kterou si zaměstnanec u

svého lékaře zažádal nebo si ji sám objednal u příslušného zařízení.

Otázka č. 6

V nařízení vlády je uvedeno, že pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne, bylo-li **vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil**. Někteří naši zaměstnanci chodí do soukromých **zařízení, která nemají s jejich pojišťovnou uzavřenou smlouvu**. Připadá nám nespravedlivé, že bychom jim v případě nutného vyšetření nemohli poskytnout náhradu mzdy, zatímco jiným zaměstnancům ano. Už tak jsou znevýhodněni, že si musí vyšetření platit, ale to je jejich volba. Dá se to nějak vyřešit?

Odpověď

Správně uvádíte, že je to jejich volba. Pokud byste jim i v takovém případě chtěli poskytnout volno s náhradou mzdy, které jim podle nařízení vlády nepřísluší, samozřejmě můžete. Půjde pak o tzv. **benefit ze strany zaměstnavatele**, který můžete poskytovat na základě principu zakotveného v [zákoníku práce](#) „co není zakázáno, je dovoleno“. Je třeba to ale sjednat v kolektivní smlouvě, případně stanovit vnitřním předpisem kvůli daňové uznatelnosti.

Otázka č. 7

Jaká potvrzení mám od zaměstnanců vyžadovat, když jdou na vyšetření k lékaři v pracovní době. Předepisuje předpis nějaké náležitosti a jsou někde uvedené vzory?

Odpověď

Žádný právní předpis samozřejmě takové potvrzení ani jeho formu či vzor neuvádí ani nevyžaduje. Je to pouze váš vnitřní doklad – jakási „omluvenka“ – a **záleží jen na zaměstnavateli**, především na jednotlivých vedoucích, jakou formu či způsob prokazování si zvolí.

Otázka č. 8

V naší firmě používáme pro zdokladování toho, že zaměstnanec skutečně ve zdravotnickém zařízení byl a jakou dobu tam strávil, „Propustku“, kterou mu lékař potvrdí, pak podepíše jeho nadřízený a přiloží k měsíčnímu výkazu evidence odpracované doby. Máme jednoho

vedoucího velkého výrobního úseku, který toto nedodrží, a pouze nám **sám v případě návštěvy lékaře jeho podřízeným uvede do měsíční evidence k příslušnému dni dobu, kterou máme proplatit náhradou mzdy**. Tvrdí, že svým lidem věří a nebude je „*honit k doktorovi s papírem jak nějaké školáčky či nespolehlivé osoby a doktora tím ještě obtěžovat. Je to pod úroveň.*“ To jsou jeho slova. Pravda je, že na jeho úseku je nejen nejmenší pracovní neschopnost, ale návštěvy lékaře jeho podřízenými v pracovní době jsou naprosto výjimečné. Můžeme to akceptovat?

Odpověď

Viz předchozí odpověď. Ano, můžete, **vedoucí za to zodpovídá**, ne vy jako mzdová účetní.

Závěr

Přála bych všem více takových vedoucích, jak je uvedeno v posledním dotazu. Byl by špatný nadřízený, kdyby nevěděl, kteří z jeho podřízených jsou poctiví a kteří nepoctiví. A že ti poctiví jdou k lékaři v pracovní době, jen když to opravdu jinak nejde, správný vedoucí ví a nepotřebuje k tomu žádná potvrzení. Tazatelka mi na mou odpověď odepsala: *„Víte, on svým lidem důvěřuje, slušně se k nim chová, i když jim pracovní nic neodpustí. Stojí za nimi, oni se na něho mohou spolehnout a on se může spolehnout na ně. I my ve mzdovce víme, že co on podepíše a vykáže, je v pořádku. Je to náš nejlepší vedoucí a nejvýkonnější výrobní úsek.“*

Přiznám se, že ani já jsem jako vedoucí a později jako zaměstnavatelka od „svých lidí“ žádná potvrzení nevyžadovala.

Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- zákon č. [262/2016 Sb.](#), zákoník práce
- zákon č. [251/2005 Sb.](#), o inspekci práce
- nařízení vlády č. [590/2006 Sb.](#), kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých

osobních překážek v práci

Klíčová slova

- [překážky v práci](#)
- [lékařské vyšetření](#)
- [pracovní doba](#)
- [náhrada mzdy](#)
- [benefity](#)
- [neplacené volno](#)

Související články

[Dohoda o zařazení zaměstnance po jeho odvolání](#)

26. 8. 2016



[JUDr. Petr Bukovjan](#)

[Výkladová stanoviska AKV, 19e. část](#)

23. 6. 2017



[JUDr. Bořivoj Šubrt](#)



[JUDr. Petr Bukovjan](#)

[Darování krve a krevní plazmy](#)

26. 1. 2018



[Alice Mlýnková](#)

2017 65. ročník vychází od října 1953 www.mzdovapraxe.cz

4 práce & mzda

- Vyplňování evidenčních listů důchodového pojištění za r. 2016
- Compliance program jako nezbytný pomocník společnosti
- Překážky v práci
- Vymezení pojmu pracovní cesta pro účely cestovních náhrad



Práce a mzda 4/2017

Téma měsíce

[Vyplňování evidenčních listů důchodového pojištění za r. 2016 Otevřít číslo Archiv časopisu](#)

Prozkoumejte téma

[Vyhledání nového zaměstnání](#)

28. 12. 2018 — Aktualizace 31. 1. 2021

[Vlastní svatba](#)

28. 12. 2018 — Aktualizace 31. 1. 2021

[Úmrtí blízké osoby](#)

28. 12. 2018 — Aktualizace 31. 1. 2021

Související otázky

[Nepřítomnost na pracovišti z důvodu návštěvy lékaře](#)

20. 2. 2019

[Překážka na straně zaměstnance](#)

5. 12. 2018

[Doprovod družky k lékaři](#)

18. 7. 2017

Získejte přístup k veškerému obsahu portálů na 14 dní ZDARMA

- Přístup k placeným článkům
- Týdeník Podtrženo, sečteno
- Časové řezy předpisů
- Přístup k Otázky a odpovědi

[Chci přístup ZDARMA](#)



Wolters Kluwer

© 2022 Wolters Kluwer ČR, a. s.,
U nákladového nádraží 10,
130 00 Praha 3

e-mail: pam@wolterskluwer.cz
tel.: +420 246 040 457
www.praceamzda.cz