

~~ZÁVĚR~~

~~Jak již bylo výše uvedeno, sčítají se ve zdravotním pojištění pro účel vzniku zaměstnání v rámci rozhodného období kalendářního měsíce příjmy z více DPČ nebo DPP u jednoho zaměstnavatele. V jednom kalendářním měsíci však u jednoho zaměstnavatele nemůžeme sečíst třeba příjem na DPČ 2 000 Kč s příjmem na DPP 9 000 Kč – jedná se o typově odlišné dohody a žádná z částek příjmu nezakládá účast na zdravotním pojištění.~~

Ing. Antonín DANĚK,

odborník v oblasti zdravotního pojištění



NEZBYTNĚ NUTNÁ DOBA K NÁVŠTĚVĚ LÉKAŘE

Jelikož lidské zdraví není zcela nezlomné, každý z nás musí někdy v životě navštívit lékaře. Protože ordinanční hodiny lékařů se velmi často shodují s běžnou pracovní dobou zaměstnanců, nastává kolize, kdy se zaměstnanec potřebuje dostavit k lékaři, ale zaměstnavatel by byl raději, kdyby zaměstnanec pracoval. Právní předpisy tuto kolizi řeší tak, že zaměstnanci přiznávají pracovní volno za účelem vyšetření nebo ošetření, ale pouze na nezbytně nutnou dobu.

Pojem „nezbytně nutná doba“ není přitom nijak blíže upřesněn a činí v praxi potíže. Praktický návod, v jakých případech a na jak dlouho je zaměstnavatel povinen zaměstnance z práce uvolnit a kdy a za jakou dobu musí zaměstnanci poskytnout i náhradu jeho příjmu, poskytuje tento článek.

VYŠETŘENÍ NEBO OŠETŘENÍ JAKO PŘEKÁŽKA V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

Nejprve několik obecných poznámek. Pracovní poměr spočívá v zásadě ve dvou základních povinnostech. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci přidělovat práci ve sjednaném rozsahu a platit mu za to sjednanou, stanovenou či určenou odměnu. Zaměstnanec je naopak povinen práci přidělenou zaměstnavatelem vykonávat, a to v zaměstnavatelem rozvržené pracovní době.

Pokud zaměstnanec práci v pracovní době nevykonává, musí pro to mít právem uznaný důvod – například čerpá dovolenou, náhradní volno za práci přesčas či ve svátek, nebo existuje na straně zaměstnance či zaměstnavatele překážka v práci. Překážkami v práci na straně zaměstnance jsou obecně takové životní situace, v případech kterých právo uznává, že zaměstnanec nemůže zároveň vykonávat závislou práci, a proto zaměstnanec na dobu trvání takové překážky omlouvá.

Okruh překážek v práci na straně zaměstnance a povinnosti s tím související vymezují právní předpisy, konkrétně zákoník práce¹⁾ a prováděcí nařízení vlády²⁾.

Vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení (u lékaře) patří podle bodu 1. přílohy prováděcího nařízení vlády mezi tzv. jiné důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance. **Zaměstnavatel je tedy povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci z důvodu vyšetření nebo ošetření**, avšak jen za podmínek stanovených zákoníkem práce a prováděcím nařízením vlády. Základní podmínky jsou následující:

- vyšetření nebo ošetření **nebylo možné provést mimo pracovní dobu**; a
 - zaměstnanec je nepřítomen v práci **pouze nezbytně nutnou dobu**.
- Dále je třeba připomenout, že stejně jako u ostatních překážek v práci na straně zaměstnance se **plně uplatní ustanovení § 206 odst. 1 a 2 zákoníku práce, a je to tedy zaměstnanec, kdo je povinen**:
- **včas předem oznámit** existenci překážky v práci zaměstnavateli a **požádat jej** o poskytnutí pracovního volna;
 - pokud to není možné, pak **uvědomit zaměstnavatele o překážce** a předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahy; a
 - existenci a trvání překážky v práci **prokázat zaměstnavateli**.

Jinými slovy je to **zaměstnanec, kdo musí doložit, že na jeho straně existovala překážka v práci, a že tedy nemohl v danou dobu pracovat pro zaměstnavatele**. Zaměstnavatel není povinen na toto zaměstnance upozorňovat nebo rozhodné okolnosti zjišťovat z vlastní iniciativy.

Zákoník práce z tohoto důvodu rovněž ukládá **všem právníkům a fyzickým osobám, aby poskytl zaměstnanci součinnost**, aby mohl existenci a trvání překážky v práci prokázat zaměstnavateli. Je tedy odpovědností zaměstnance, aby si v případě vyšetření nebo ošetření u lékaře nechal vystavit potvrzení pro zaměstnavatele, v jaký čas byl na vyšetření nebo ošetření objednán, jak dlouho vyšetření nebo ošetření trvalo, apod. Lékař součinnost v tomto rozsahu musí podle zákoníku práce poskytnout.

NEMOŽNOST PROVÉST VYŠETŘENÍ NEBO OŠETŘENÍ MIMO PRACOVNÍ DOBU

Pokud jde o první podmínku, totiž že vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu, rozhodující zde je v prvé řadě **porovnání rozvržené pracovní doby zaměstnance a pracovní doby zaměstnancem zvoleného zdravotnického zařízení**. Je třeba připomenout, že zaměstnanec má právo na svobodnou volbu lékaře a zaměstnavatel proto nemůže argumentovat, že jiné zdravotnické zařízení by mohlo zaměstnance vyšetřit či ošetřit i mimo pracovní dobu.

Zásadně tedy **nebude možné provést vyšetření nebo ošetření mimo pracovní dobu tam, kde je pracovní doba zdravotnického zařízení shodná nebo kratší než pracovní doba zaměstnance**. Naopak, pokud zaměstnanec může zdravotnické zařízení navštívit mimo pracovní dobu, je povinen absolvovat vyšetření nebo ošetření mimo pracovní dobu tak, aby nezasahovalo do pracovních povinností nebo do nich zasahovalo co nejméně.

¹⁾ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁾ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (dále jen „prováděcí nařízení vlády“).

Vždy je nicméně třeba přihlédnout i k okolnostem konkrétního případu, tedy proč zaměstnanec navštívil zdravotnické zařízení v čas kolidující s pracovní dobou. Například lze uvést následující:

- potřeba **vyšetření nebo ošetření je akutní** a zaměstnanec si ze zdravotních důvodů nemůže dovolit čekat na dobu osobního volna;
- vyšetření nebo ošetření je **objednáno předem, mimo rozvrh směn, a zaměstnavatel následně rozvrh směn změní**. V takovém případě nelze zaměstnance nutit, aby již rezervovaný termín vyšetření nebo ošetření měnil, zvláště za situace, kdy se objednáci doby v některých zdravotnických zařízení či u specialistů počítají v řádech měsíců;
- vyšetření nebo ošetření **objednává zaměstnanec předem a zdravotnické zařízení nemá v přiměřeném časovém horizontu volné termíny mimo pracovní dobu zaměstnance**. I zde musí zájem na výkonu práce ustoupit zdraví zaměstnance a zaměstnavatel musí nepřítomnost zaměstnance v práci omluvit.

I v těchto případech **dokládá nemožnost provést vyšetření nebo ošetření mimo pracovní dobu zaměstnanec**. Pro tyto účely nejsou předepsány žádné formuláře nebo povinné náležitosti – záleží na zaměstnanci, jak se dohodne s konkrétním zdravotnickým zařízením.

PŘÍKLAD 1

Zaměstnanec pracuje s pracovní dobou rozvrženou od pondělí do pátku vždy od 8:00 do 16:30. Zaměstnancem zvolené zdravotnické zařízení má otevřeno od 7:00 do 16:00.

Zaměstnanec by se měl objednat tak, aby absolvoval vyšetření nebo ošetření v čase od 7:00 a stihl do 8:00 přijít do práce. Pokud ovšem zdravotnické zařízení už má tyto termíny obsazeny například na několik měsíců dopředu, je přípustné, aby se zaměstnanec objednal i v termínu kolidujícím s pracovní dobou (zaměstnanec musí být připraven toto doložit, například potvrzením ze zdravotnického zařízení).

NEZBYTNĚ NUTNÁ DOBA

Pokud jde o druhou podmínku, zákoník práce vymezuje dobu trvání překážky v práci jako **nezbytně nutnou dobu**. To znamená, že zaměstnanec je omluven z práce pouze na dobu skutečně nutnou pro to, aby vyšetření nebo ošetření absolvoval. Ve zbývajícím čase je zaměstnanec povinen být na pracovišti a pracovat. Při absenci bližšího zákonného vymezení nezbytně nutné doby je **za nezbytně nutnou dobu třeba považovat**:

- cestu k vyšetření/ošetření a zpět;
- čekání na samotné vyšetření/ošetření;
- trvání samotného vyšetření/ošetření;
- absolvování případných **navazujících odborných vyšetření/ošetření** a případné cesty mezi nimi.

Rovněž nezbytnost doby strávené vyšetřením nebo ošetřením **prokazuje zaměstnanec**.³⁾ K tomu je nutno podotknout, že zaměstnavatel nemusí na tomto prokazování trvat. V praxi může zaměstnavatel často prostě jen uznat, že nepřítomnost zaměstnance byla v nezbytně nutné době a dále po zaměstnanci doklady nevyžadovat. Tato povinnost zaměstnance tak bude důležitá spíše tam, kde má zaměstnavatel o délce trvání překážky v práci pochybnosti. Nikdy však ze strany zaměstnavatele nesmí jít o nerovné zacházení nebo šikanu vůči konkrétnímu zaměstnanci či zaměstnancům.

³⁾ Viz SCHMIED, Z. In HŮRKA, P., a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 783.

Právní předpisy nestanoví, jak přesně (jakými doklady) má zaměstnanec nezbytně nutnou dobu trvání vyšetření nebo ošetření prokázat. V praxi může použít především následující doklady:

- **potvrzení od lékaře (zdravotnického zařízení)**, kterým prokáže, na jaký čas byl na vyšetření/ošetření objednán a do kdy vyšetření/ošetření trvalo;
- **jízdenky, případně i jízdní řád nebo vytištěnou cestu z mapového serveru**, kterými zaměstnanec prokáže, jakými spoji nebo jak dlouho cestoval k vyšetření/ošetření a zpět.

PŘÍKLAD 2

Zaměstnanec s místem výkonu práce ve Vyškově jede autobusem na vyšetření do Brna.

Měl by tedy zaměstnavateli doložit potvrzení ze zdravotnického zařízení, na kolik hodin byl objednán, kdy vyšetření skončilo, a dále jízdenky, kterými prokáže, že použil nevhodnější spoje tak, aby vyšetření stihl a aby se následně co nejdříve vrátil zpět na pracoviště.

Z výše uvedeného vyplývá, že **nezbytně nutná doba je vždy věcí konkrétního vyšetření nebo ošetření a nelze ji nijak paušalizovat**, například vnitřním předpisem zaměstnavatele.

KDY NÁLEŽÍ NÁHRADA MZDY/PLATU?

Již výše bylo naznačeno, že **zaměstnanec má právo na svobodnou volbu lékaře** (zdravotnického zařízení). Zaměstnavatel není oprávněn zasahovat do toho, jaké zdravotnické zařízení si zaměstnanec zvolí. Na druhou stranu je třeba zaměstnavatele chránit před tím, že si zaměstnanec zvolí příliš vzdálené zařízení a bude pak požadovat po zaměstnavateli náhradu mzdy nebo platu za příliš dlouhou dobu.

Prováděcí nařízení vlády na to reaguje tím, že **zaměstnavatel je sice povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance** v práci bez ohledu na vzdálenost zdravotnického zařízení od pracoviště, ale **náhrada mzdy nebo platu náleží zaměstnanci jen v omezené výši**:

- pokud bylo vyšetření nebo ošetření provedeno **v nejbližším zdravotnickém zařízení**, pak za celou dobu trvání překážky v práci;
- pokud bylo vyšetření nebo ošetření provedeno **ve vzdálenějším zdravotnickém zařízení**, pak pouze za dobu, po kterou by překážka v práci trvala, kdyby se zaměstnanec vyšetření nebo ošetření podrobil v nejbližším zdravotnickém zařízení.

To znamená, že pokud zaměstnanec absolvuje vyšetření nebo ošetření ve vzdálenějším zdravotnickém zařízení, musí zaměstnavatel fiktivně spočítat (vlastně odhadnout), jak dlouho by vyšetření nebo ošetření trvalo, kdyby zaměstnanec šel do nejbližšího zdravotnického zařízení. Zpravidla postačí, pokud zaměstnavatel **spočítá, kolik času zaměstnanec „ztratil“ cestováním**, a tuto dobu odečte od skutečného trvání překážky. Samotné vyšetření nebo ošetření by totiž zřejmě trvalo stejně dlouho, ať už by bylo provedeno v Praze, Brně, Ostravě, Plzni nebo kdekoli jinde.

Nejbližším zdravotnickým zařízením má prováděcí nařízení vlády na mysli zařízení, které je nejbližší bydlišti nebo pracovišti zaměstnance, je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně zaměstnance a je schopné poskytnout potřebnou zdravotní péči.

PŘÍKLAD 3

Zaměstnanec s místem výkonu práce v Praze potřebuje absolvovat vyšetření na chirurgii ohledně ruky. Na základě medializace případu Petry Kvítové se jako fanoušek českého tenisu rozhodne, že chce vyšetření absolvovat jedině ve zdravotnickém zařízení ve Vyškově nad Jizerou.

Zaměstnavatel je povinen toto zaměstnanci umožnit a z práce jej uvolnit, avšak náhrada mzdy nebo platu náleží zaměstnanci jen za dobu, po kterou by vyšetření trvalo, kdyby bylo provedeno v nejbližším zdravotnickém zařízení v Praze.

VYŠETŘENÍ A OŠETŘENÍ V NĚKTERÝCH ZVLÁŠTNÍCH PŘÍPADECH

Zbývá ještě posoudit, jaký vliv má na vyšetření nebo ošetření **rozvržení pracovní doby**, případně **čerpání dovolené**.

Pokud tedy má zaměstnanec **pracovní dobu rozvrženu do směn tak, že má pravidelně volné některé pracovní dny** (například se střídají „krátké“ a „dlouhé“ týdny), **nebo pracuje ve vícesměnném provozu** (například na ranní a odpolední směny), pak je **povinen absolvovat vyšetření nebo ošetření mimo rozvržené směny**.

Pokud by zaměstnanec takto nepostupoval, může zaměstnavatel důvodně namítat, že vyšetření nebo ošetření bylo možné provést mimo pracovní dobu, a tedy vůbec zameškanou dobu neomluvit jako překážku v práci a neposkytnout zaměstnanci náhradu mzdy či platu.

I v těchto případech ale platí to, co bylo uvedeno výše, tedy že **zaměstnanec není povinen přebývat vyšetření nebo ošetření kvůli náhlým změnám rozvrhu směn** a rovněž že akutní vyšetření nebo ošetření je třeba omluvit, i když zasáhne do směny.

PŘÍKLAD 4

Zaměstnanec má v konkrétním týdnu rozvržené směny od pondělka do středy. Zaměstnanec se objednává na vyšetření, které není akutní, a musí se tak objednat na čtvrtek nebo na pátek.

Pokud se objedná na středu, zaměstnavatel není povinen uznat nepřítomnost zaměstnance v práci jako překážku v práci ani poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu.

PŘÍKLAD 5

Okolnosti jako v příkladu 4. Zaměstnanec přes nesouhlas zaměstnavatele na vyšetření odejde a v práci chybí.

Zaměstnavatel může absenci zaměstnance posoudit jako neomluvenou a podle okolností řešit jeho jednání přinejmenším jako méně závažné porušení pracovních povinností, požadovat po něm náhradu škody či mu krátit dovolenou.

PŘÍKLAD 6

Zaměstnanec má v konkrétním týdnu rozvržené směny od pondělka do středy. Zaměstnanec se objednává na vyšetření, které není akutní, a objedná se na čtvrtek. Zaměstnavatel následně rozvrh práce změní tak, že zaměstnanec má směny rozvrženy od úterý do čtvrtka.

Zaměstnanec nemusí již objednané vyšetření rušit nebo měnit jeho termín a zaměstnavatel je povinen nepřítomnost zaměstnance v práci omluvit a poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu.

Zvláštním typem rozvržení pracovní doby je **pružná pracovní doba**. Ta se skládá z úseků základní pracovní doby, kdy zaměstnanec musí konat pro zaměstnavatele práci, a volitelné pracovní doby, kdy si zaměstnanec volí, zda bude pracovat. Celkem pak musí zaměstnanec za stanovené vyrovnávací období v průměru odpracovat alespoň stanovenou nebo sjednanou kratší pracovní dobu.

Pro tento případ zákoník práce stanoví, že **překážky v práci se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby**. Navíc je třeba přihlídnout k tomu, že **zaměstnanec zpravidla může vyšetření nebo ošetření absolvovat v rámci úseků volitelné pracovní doby**. Při nich se nepřítomnost zaměstnance v práci neposuzuje jako výkon práce a neposkytuje se za ni náhrada mzdy ani platu.⁴⁾

Zaměstnanec je tedy povinen vyšetření nebo ošetření plánovat tak, aby se konalo mimo úseky základní pracovní doby. Teprve pokud to nelze, může vyšetření nebo ošetření zasáhnout do základní pracovní doby zaměstnance. Jako překážka v práci se posuzuje jen ta část vyšetření nebo ošetření, která takto zasáhla do základní pracovní doby zaměstnance, a jen za tuto část náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu.

PŘÍKLAD 7

Zaměstnanec pracuje v pružném rozvržení pracovní doby tak, že od 6:00 do 10:00 je volitelný úsek pracovní doby, od 10:00 do 14:00 základní pracovní doba a od 14:00 do 18:00 opět volitelný úsek pracovní doby.

Zaměstnanec musí proto vyšetření nebo ošetření plánovat tak, aby vůbec nespadalo do úseku od 10:00 do 14:00. Teprve pokud to není možné, omluví se nepřítomnost zaměstnance v práci a zaměstnanci za tu část vyšetření nebo ošetření, která zasáhla do úseku od 10:00 do 14:00, náleží náhrada mzdy nebo platu.

U **čerpání dovolené** je třeba rozlišovat dva případy podle toho, co nastane dříve – zda určení dovolené, nebo potřeba vyšetření nebo ošetření.

Podle § 217 odst. 4 zákoníku práce **zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu překážek v práci**. V případě vyšetření nebo ošetření tak smí učinit jedině na žádost zaměstnance. Pokud tedy zaměstnavatel chce určit zaměstnanci dovolenou a zaměstnanec mu oznámí, že má v termínu dovolené plánované vyšetření nebo ošetření, zaměstnavatel nesmí zaměstnanci na takový termín čerpání dovolené určit. V praxi je nicméně možné, aby zaměstnavatel určil zaměstnanci čerpání dovolené na ostatní dny „kolem“ plánovaného vyšetření nebo ošetření.

Pokud ovšem už zaměstnanec dovolenou nastoupil, použije se jiné pravidlo obsažené v § 219 odst. 1 zákoníku práce. Podle něj se čerpání dovolené vznikem některých překážek v práci přerušuje. **Vyšetření nebo ošetření v tomto výčtu uvedeno není, a tedy pokud zaměstnanec během nastoupené dovolené absolvuje vyšetření nebo ošetření, posoudí se tento čas jako čerpání dovolené.**⁵⁾

PŘÍKLAD 8

Zaměstnanec se objedná na vyšetření v termínu 12. dubna 2017. Zaměstnavatel následně chce zaměstnanci určit dovolenou na dobu od 10. do 13. dubna 2017.

Zaměstnavatel může určit dovolenou pouze na 10., 11. a 13. dubna 2017. Ohledně 12. dubna 2017 záleží na dohodě se zaměstnancem. Pokud zaměstnanec požádá o určení dovolené, lze dovolenou určit i na 12. dubna 2017. Pokud tak neučiní, nesmí zaměstnavatel na tento den dovolenou nařídit.

PŘÍKLAD 9

Zaměstnanec čerpá v termínu od 10. do 13. dubna 2017 dovolenou. Nečekaně musí 11. dubna 2017 na ošetření do zdravotnického zařízení.

⁴⁾ Viz též ŠTEFKO, M. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L., a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 565.

⁵⁾ Srov. rovněž BOGNÁROVÁ, V. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L., a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 951.

V takovém případě se dovolená nepřerušuje a nejde o překážku v práci na straně zaměstnance, ale o běžné čerpání dovolené.

CO TEDY (NE)MŮŽE ZAMĚSTNAVATEL PO ZAMĚSTNANCI POŽADOVAT?

Práva a povinnosti zaměstnavatele, pokud jde o vyšetření nebo ošetření zaměstnance, lze shrnout následujícími sedmi pravidly:

1. Zaměstnavatel **může** požadovat, aby zaměstnanec absolvoval vyšetření nebo ošetření, pokud možno, mimo pracovní dobu. Zaměstnavatel tím však **nemůže** vyšetření nebo ošetření znemožnit;
2. Zaměstnavatel **nemůže** požadovat, aby kvůli změně rozvrhu práce zaměstnanec rušil nebo měnil termín vyšetření nebo ošetření;
3. Zaměstnavatel **nemůže** vymezit nezbytně nutnou dobu pro vyšetření nebo ošetření paušálně vnitřním předpisem nebo pokynem. Nezbytně nutná doba je individuální a závisí na konkrétním vyšetření nebo ošetření, dopravní dostupnosti, čekací době atd.;
4. Zaměstnavatel **může** požadovat, aby zaměstnanec nezbytně nutnou dobu vyšetření nebo ošetření doložil a prokázal, například doklady z navštíveného zdravotnického zařízení;
5. Zaměstnavatel **nemůže** bránit zaměstnanci ve svobodné volbě lékaře, zejména **nemůže** chtít, aby zaměstnanec navštívil zaměstnavatelem vybrané nebo nejbližší zdravotnické zařízení;
6. Zaměstnavatel **nemusí** zaměstnanci poskytovat náhradu mzdy za dobu delší, než by trvalo vyšetření nebo ošetření v nejbližším zdravotnickém zařízení. Zaměstnavatel **může (a vlastně i musí)** za tímto účelem fiktivně spočítat, jakou dobu by takové vyšetření nebo ošetření trvalo. Výpočet musí být podložený a spravedlivý;
7. Zaměstnavatel **může** posoudit neprokázanou překážku v práci nebo její část (tj. nad rámec nezbytně nutné doby) jako neomluvenou absenci zaměstnance, se všemi důsledky z toho plynoucími.⁶⁾

ZÁVĚR

Zaměstnavatel tedy musí nepřítomnost zaměstnance v práci z důvodu vyšetření nebo ošetření omluvit jako překážku v práci, ale zaměstnanec musí prokázat, že vyšetření nebo ošetření nešlo zařídít mimo pracovní dobu a že opravdu strávil mimo pracoviště jen nezbytně nutnou dobu.

Závěrem je třeba ještě upozornit, že popsaná právní úprava se **nepoužije v případě pracovnělékařských prohlídek a služeb**, kde naopak platí zvláštní právní úprava obsažená v § 103 odst. 1 písm. e) zákoníku práce, bodu 2. přílohy prováděcího nařízení vlády a konečně článku 12 Úmluvy Mezinárodní organizace práce o závodních zdravotních službách, vyhlášené v České republice vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 145/1988 Sb.

Podle této právní úpravy zaměstnavatel musí omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci na dobu pracovnělékařské prohlídky, vyšetření nebo očkování v souvislosti s výkonem práce. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci nahradit jakoukoliv případnou ztrátu na výdělku. Zásada obsažená v článku 12 citované Úmluvy, kterou Česká republika dosud zcela nezavedla, pak říká, že dohled na zdraví pracovníka se musí konat, pokud možno, v pracovní době.

Popsaná právní úprava se konečně **nepoužije ani v případě, kdy na vyšetření nebo ošetření plynule navazuje dočasná pracovní neschopnost zaměstnance**. Pokud je totiž den vyšetření nebo ošetření prvním dnem „neschopenky“ zaměstnance, pak se celý

⁶⁾ Viz např. VRAJÍK, M. Krácení dovolené za neomluvené absence v příkladech. *Praktická personalistika*, 2016, č. 9–10, s. 8–13.

úsek posoudí jako dočasná pracovní neschopnost. Nároky zaměstnance na pracovní volno a náhradu mzdy nebo platu řeší § 192 a násl. zákoníku práce.

V praxi se mohou objevit i případy, **kdy vyšetření nebo ošetření zabralo zaměstnanci celý pracovní den**, ale nenavazuje na něj žádná pracovní neschopnost. I v tomto případě se taková „**jednodenní hospitalizace**“ **posoudí jako vyšetření nebo ošetření**, ledaže by se zaměstnanec s ošetřujícím lékařem dohodl na vystavení „neschopenky“. Zaměstnanec by se tím ale připravil o nárok na náhradu mzdy nebo platu, protože za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti (nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn) zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nenáleží. Jedinou výhodou „neschopenky“ pro zaměstnance je její snadná prokazatelnost – zaměstnanec prostě předloží zaměstnavateli „neschopenku“ na konkrétní den a nemusí mu dokládat, kolik času strávil na vyšetření nebo ošetření ani jak cestoval tam a zpět.

Mgr. Michal VRAJÍK,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden



~~CESTOVNÍ NÁHRADY — POSKYTOVÁNÍ ZÁLOH, VYÚČTOVÁNÍ A KURZY PRO PŘEPOČET NÁHRAD~~

~~V tomto již pátém díle ze série příspěvků o cestovních náhradách si popíšeme postup při poskytování záloh před pracovní cestou, při vyúčtování cestovních výdajů a také problematiku související s používáním kurzů pro přepočítání měn ve vazbě na poskytnuté cestovní náhrady.~~

~~ZÁLOHY PŘED PRACOVNÍ CESTOU~~

~~Povinnost poskytovat zálohy~~

~~Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci před vysláním na tuzemskou i zahraniční pracovní cestu poskytnout zálohu ve výši předpokládaných výdajů. Záloha může být poskytnuta v různé formě, např. vyplacením hotovosti, cestovními šeky nebo zapůjčením platební karty zaměstnavatele. Zákoník práce nevylučuje ani ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, že záloha bude poskytnuta převodem finančních prostředků na soukromý účet zaměstnance.~~