

3 PŘEKÁŽKY V PRÁCI A PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK

V této kapitole si uvedeme informace o překážkách v práci a možnostech jejich placení, o základních principech výpočtu průměrného výdělku a utřídíme si nejrůznější situace, kdy a kterou formu zjištěného průměrného výdělku použít.

3.1 Základní pojmy

Neomluvená absence

zameškání práce zaměstnancem, pro které neprokázal existenci překážky v práci a nejde ani o další případy tzv. uznané nepřítomnosti (dovolená, náhradní volno).

Odpracovaná doba

Je zásadně dobou skutečného výkonu práce, za kterou přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, vyjadřuje se v hodinách za rozhodné období. Nezapočítávají se doby překážek v práci, dovolené apod.

Průměrný výdělek

Zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období, kterým je až na výjimky předcházející kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se zjistí jako hodinový výdělek, pokud má být uplatněn jako měsíční (hrubý nebo čistý), přepočítá se postupem stanoveným v zákoníku práce.

Překážky v práci

jsou skutečnosti na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele, v důsledku nichž dočasně dochází k přerušení výkonu povinností u některého z účastníků pracovněprávního vztahu.

Překážky v práci na straně zaměstnance

jsou přípustné (omluvené) skutečnosti, které jsou v novém zákoníku práce poněkud odlišně členěny od dřívější úpravy: důležité osobní překážky v práci, překážky z důvodu obecného zájmu a výjimečně jiné případy. Z důvodu některých překážek v práci má zaměstnanec nárok na pracovní volno s náhradou mzdy, u jiných překážek případně jen na omluvení své nepřítomnosti v zaměstnání.

Překážkami v práci na straně zaměstnavatele

jsou prostoje, přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a ostatní překážky na straně zaměstnavatele. Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy podle typu překážky od 60 do 100 % průměrného výdělku.

Rozhodné období

Obvykle je to předchozí kalendářní čtvrtletí, při vzniku zaměstnání je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí

3.2 Kde hledat další informace?

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (především § 191 až 210 pro překážky v práci a § 351 až 362 pro průměrný výdělek)

Kolektiv autorů: *Abeceda mzdové účetní 2011*. 20. vyd., Olomouc, Nakladatelství ANAG, 2011. (hlavně kapitola 3 Průměrný výdělek)

Zde si doplňte nejméně tři další vhodné zdroje dle vlastního výběru.

.....
.....
.....

3.3 Prostor pro zpracování úkolů a odpovědí na otázky

Zkuste nejprve krátký „brainstorming“ a запиšte si nejrůznější příčiny proč zaměstnanec, která má uzavřený pracovněprávní vztah, nevykonává práci:

.....
.....
.....
.....

Rozčleňte překážky na straně zaměstnance podle nové úpravy v zákoníku práce:

.....
.....
.....
.....

Roztřídte důležité osobní překážky v práci a uveďte zda a jakým způsobem jsou placeny:

.....
.....
.....
.....
.....

Zde uveďte překážky z důvodu obecného zájmu a uveďte, jakým způsobem jsou placeny:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Jsou ještě jiné překážky, které nebyly dosud v žádné předcházející kategorii uvedeny?

.....

Rozčleňte překážky na straně zaměstnavatele podle nové úpravy (§ 207 - 210) zákoníku práce:

.....

Příklady na výpočet a použití průměrného výdělku

Jsou pojmy průměrný výdělek a průměrná mzda obsahově shodné?

.....

Používá se průměrný výdělek pro výpočet dávek nemocenského pojištění?

.....

Kdy se průměrný výdělek zjišťuje a jak dlouho se používá?

.....

Jakým postupem se zjistí průměrný měsíční hrubý výdělek?

.....

U níže uvedených pojmů uveďte, zda se budou započítávat do hrubé mzdy pro výpočet průměrného výdělku a své tvrzení zdůvodněte:

Je součástí hrubé mzdy...?	Ano/ne	Zdůvodnění
Mzda za září 2011 pro výpočet prům. výdělku k 1. 10. 2011		
Odměna 10 000 Kč u příležitosti 50. narozenin		
Odměna 500 Kč za pracovní pohotovost		
Příplatek za práci ve svátek		
Stravné na pracovní cestě		
Osobní ohodnocení 2 500 Kč za měsíc		
10 kg cukru poskytnutých zaměstnancům cukrovaru jako příspěvek na Vánoce		
100 kg cukru poskytnutých zaměstnancům cukrovaru jako část mzdy za listopad 2011		
Prémie za 1. pololetí zúčtované v červenci 2011		

Zaměstnavatelé se poměrně často při stanovení průměrného výdělku dopouštějí omylů, jedním z nich je chybný zápočet odměn za delší časové období. Je-li zaměstnanci zúčtována mzda (plat) za delší časové období než čtvrtletí, zahrne se do výpočtu průměrného výdělku pouze **poměrná část** této mzdy připadající na kalendářní čtvrtletí a ostatní části se zahrnou do dalších období podle počtu období, za něž se mzda poskytuje. Do hrubé mzdy se v rozhodném období zahrne tato **poměrná část** jen ve výši odpovídající odpracované době.

Poskytuje-li tedy zaměstnavatel odměny za delší období, než je kalendářní čtvrtletí, je nutné, aby současně stanovil, jakého období se odměna týká. Není-li tato skutečnost uvedena nebo nevyplývá-li z dalších okolností periodicita příslušné odměny, má se za to, že je **poskytnuta jako jednorázová**. Tato skutečnost má **zásadní vliv na výpočet průměrného výdělku**.

3.4 Další úkoly a kontrolní otázky

Minimální mzda platná k 1. 1. 2011 byla:

- a) 10 000 Kč,
- b) 7 851 Kč,
- c) již se nepoužívá,
- d) žádná z odpovědí není správná.

Za nevyčerpanou dovolenou dostanu:

- a) náhradu ve výši $\frac{1}{2}$ průměrného výdělku,
- b) náhradní volno,
- c) náhradu ve výši průměrného výdělku.
- d) Žádná z odpovědí není správná.

Jaký je příplatek za práci ve svátek?

- a) maximálně 10 % PHV,
- b) nejméně 100 % PHV,
- c) žádný příplatek není.
- d) Žádná z odpovědí není správná.

3.5 Vybrané části zákoníku práce

ČÁST OSMÁ

PŘEKÁŽKY V PRÁCI

HLAVA I

PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

Díl 1

Důležité osobní překážky

Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů 58), po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu 59), po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti podle § 115 občanského zákoníku v případech podle § 25 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců nebo podle § 39 zákona o nemocenském pojištění 60) a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 25 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců nebo v § 39 zákona o nemocenském pojištění 60) nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě)

§ 192

(1) Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada mzdy nebo platu ve dnech podle věty druhé a ve výši podle odstavce 2, pokud ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnanec splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění. V mezích období uvedeného ve větě první přísluší tato náhrada mzdy nebo platu za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat 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 podpůrní doby určené pro výplatu nemocenského 61); náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první 3 takové dny. Vznikla-li dočasná pracovní neschopnost ode dne, v němž má zaměstnanec směnu již odpracovanou, počíná období 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu následujícím kalendářním dnem. Jestliže v období prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náleží nemocenské 62) nebo peněžitá pomoc v mateřství 63), náhrada mzdy nebo platu nepřísluší. Vznikne-li zaměstnanci v době dočasné pracovní neschopnosti (karantény) právo na náhradu mzdy nebo platu podle věty první až třetí, nepřísluší mu současně náhrada mzdy nebo platu z důvodu jiné překážky v práci.

(2) Náhrada mzdy nebo platu podle odstavce 1 přísluší ve výši 60 % průměrného výdělku. Pro účely stanovení náhrady mzdy nebo platu se zjištěný průměrný výdělek upraví stejným způsobem, jakým se upravuje denní vyměrovací základ pro výpočet nemocenského z nemocenského pojištění 64), s tím, že pro účely této úpravy se příslušná redukční hranice stanovená pro účely nemocenského pojištění 64a) vynásobí koeficientem 0,175 a poté zaokrouhlí na haléře směrem nahoru. Má-li zaměstnanec za pracovní den, v němž mu vzniklo nebo zaniklo právo na náhradu mzdy nebo platu podle odstavce 1, také právo na mzdu nebo plat za část pracovní doby, náleží mu za tento den jen poměrný díl náhrady mzdy nebo platu připadající na tu část pracovní doby, za kterou mu nenáleží mzda nebo plat.

(3) Dohodnutá nebo vnitřním předpisem stanovená výše náhrady mzdy nebo platu i za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény (odstavec 1 část věty druhé za středníkem) nebo nad výši uvedenou v odstavci 2 větě první nesmí převýšit průměrný výdělek (§ 356 odst. 1).

(4) Náhrada mzdy nebo platu stanovená podle odstavců 2 a 3 se snižuje o 50 %, jde-li o případy, kdy je podle předpisů o nemocenském pojištění nárok na nemocenské v poloviční výši 65).

(5) Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnosti uvedené v odstavci 6 větě první, které jsou součástí režimu dočasné práce neschopného pojištěnce, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy nebo platu snížit nebo neposkytnout.

(6) Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost stanovenou zvláštním právním předpisem 66) zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Zaměstnavatel je povinen v případě zjištění porušení povinností uvedených ve větě první zaměstnancem vyhotovit o kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, které znamenají porušení tohoto režimu; stejnopis tohoto záznamu je zaměstnavatel povinen doručit zaměstnanci, který tento režim porušil, okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti 67) a ošetřujícímu lékaři dočasné práce neschopného zaměstnance. Zaměstnavatel je oprávněn požádat ošetřujícího lékaře, který stanovil zaměstnanci režim dočasné práce neschopného pojištěnce, o sdělení tohoto režimu v rozsahu, který je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, a o zhodnocení zaměstnavatelem zjištěných případů porušení tohoto režimu. Zaměstnanec je povinen umožnit zaměstnavateli kontrolu dodržování svých povinností uvedených ve větě první.

Pozn. ASPI: Ustanovení § 192 se použijí poprvé ode dne, kterým nabývá účinnosti zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění - viz § 393a.

§ 193

Náhrada mzdy nebo platu se poskytuje na základě dokladů stanovených pro uplatnění nároku na nemocenské, a to v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu po předložení těchto dokladů. Zaměstnavatel je povinen vyhlásit, do kdy nejpozději před výplatním termínem je třeba předložit doklady pro poskytnutí náhrady mzdy nebo platu, aby tato náhrada mohla být v tomto výplatním termínu vyplacena.

Pozn. ASPI: Ustanovení § 193 se použijí poprvé ode dne, kterým nabývá účinnosti zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění - viz § 393a.

§ 194

Zaměstnanci, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada odměny z dohody za podmínek stanovených v § 192 a 193. Pro účely poskytování této náhrady platí pro zaměstnance, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti, zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit.

Pozn. ASPI: Ustanovení § 194 se použijí poprvé ode dne, kterým nabývá účinnosti zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění - viz § 393a.

Mateřská a rodičovská dovolená

§ 195

Mateřská dovolená

(1) V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.

(2) Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.

(3) Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v odstavci 1. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň 2 nebo více dětí.

(4) Jestliže se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.

(5) Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena (§ 198 odst. 2) před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

§ 196

Rodičovská dovolená

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se 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.

§ 197

Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte

(1) Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou má též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela; rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory 68).

(2) Mateřská dovolená podle odstavce 1 se poskytuje zaměstnankyni ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a převzala-li zaměstnankyně 2 nebo více dětí, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku.

(3) Rodičovská dovolená podle odstavce 1 se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do

dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let; zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou podle odstavce 2, se rodičovská dovolená poskytuje až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

§ 198

Společné ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené

(1) Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně.

(2) Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená; její nevyčerpaná část se poskytne ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

(3) Jestliže se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane starat o dítě, a dítě bylo z toho důvodu 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.

(4) Jestliže dítě zemře v 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.

Jiné důležité osobní překážky v práci

§ 199

(1) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, než jsou uvedeny v § 191, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejméně ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu podle odstavce 2. Náhrada mzdy nebo platu se poskytne ve výši průměrného výdělku.

(2) Vláda stanoví nařízením okruh překážek v práci podle odstavce 1, rozsah pracovního volna, případy, ve kterých se poskytuje náhrada mzdy nebo platu, včetně případného spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance, a to i vůči zaměstnancům, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (§ 317).

(3) Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno za účelem vyslání národního experta 69) do instituce Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. O poskytnutí pracovního volna zaměstnavatel vydá zaměstnanci písemné potvrzení, v němž uvede údaj o délce trvání pracovního volna. Délka takto poskytnutého pracovního volna nesmí přesáhnout dobu 4 let.

Díl 2

Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

§ 200

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu. Náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele v těchto případech nepřísluší, není-li dále v tomto zákoně stanoveno jinak, nebo není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak. Zvláštní právní předpisy upravující překážky v práci z důvodu obecného zájmu tím nejsou dotčeny.

§ 201

Výkon veřejné funkce

(1) Výkonem veřejné funkce se pro účely tohoto zákona rozumí plnění povinností vyplývajících z funkce, která je

a) vymezena funkčním nebo časovým obdobím a

b) obsazovaná na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštních právních předpisů.

(2) Výkonem veřejné funkce je například výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přisedícího.

(3) Zaměstnanci, který vykonává veřejnou funkci vedle plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru, může být z důvodu výkonu veřejné funkce poskytnuto pracovní volno v rozsahu nejvýše 20 pracovních dnů (směn) v kalendářním roce.

§ 202

Výkon občanské povinnosti

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

§ 203

Jiné úkony v obecném zájmu

(1) Jiné úkony v obecném zájmu stanoví tento zákon nebo zvláštní zákon 70).

(2) Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanci

a) přísluší k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle tohoto zákona, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a činnosti člena volební komise podle tohoto zákona (§ 283 až 285), jakož i k výkonu funkce člena orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance podle zvláštního právního předpisu 71) s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku,

b) přísluší k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech,

c) přísluší k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku,

d) k činnosti dárce při odběru krve a při aferéze; přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku 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, poskytuje se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za prokázanou nezbytně nutnou další dobu, pokud zasahuje do pracovní doby. Nedojde-li k odběru, poskytuje se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci,

e) k činnosti dárce dalších biologických materiálů; přísluší 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 určit, že pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku se zkracuje nebo prodlužuje; při prodloužení však nejvýše po dobu zasahující do pracovní doby v rámci 96 hodin od nástupu cesty k odběru. Nedojde-li k odběru, poskytuje se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci,

f) přísluší k činnosti členů volebních komisí při volbách do Parlamentu České republiky, Evropského parlamentu a zastupitelstev územních samosprávných celků v nezbytně nutném rozsahu,

g) k činnosti zaměstnance při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti; přísluší pracovní volno v rozsahu nejvýše 12 směn (pracovních dnů) v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Kratší části jednotlivých směn, ve kterých bylo poskytnuto pracovní volno, se počítají,

h) k činnosti člena Horské služby a fyzické osoby, která na její výzvu a podle jejích pokynů osobně pomáhá při záchranné akci v terénu; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu,

i) k činnosti 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; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, a za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží. Podmínka soustavné a bezplatné práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež,

j) k činnosti zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu,

k) k činnosti dobrovolného sčítacího orgánu při sčítání lidu, domů a bytů včetně doplňujících výběrových šetření obyvatelstva; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše 10 směn (pracovních dnů) v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele,

l) k činnosti dobrovolného zdravotníka Červeného kříže při výkonu zdravotnických služeb při sportovní nebo společenské akci; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele,

m) k činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

§ 204

Pracovní volno související s brannou povinností

(1) Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci v nezbytně nutném rozsahu, je-li zaměstnanec povinen dostavit se k příslušnému vojenskému správnímu úřadu v souvislosti s výkonem branné povinnosti.

(2) Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci v nezbytně nutném rozsahu rovněž po dobu, kterou potřebuje na cestu do místa povolání a dobu výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení.

(3) Náhradu mzdy nebo platu za pracovní volno související s brannou povinností podle odstavců 1 a 2 hradí ve výši průměrného výdělku příslušný vojenský správní úřad.

§ 205

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

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, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, zasahuje-li do pracovní doby, je překážkou v práci na straně zaměstnance, za kterou přísluší náhrada mzdy nebo platu (§ 232).

HLAVA II

SPOLEČNÉ USTANOVENÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

§ 206

(1) Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak zaměstnanec uvedomí zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahy.

(2) Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli. Ke splnění povinností podle věty první jsou právnícké a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost.

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

(4) Jestliže je podle zvláštního právního předpisu zaměstnanec uvolněn pro překážku v práci z důvodu obecného zájmu, je právnícká nebo fyzická osoba, pro kterou byl zaměstnanec činný, popřípadě z jejíhož podnětu byl uvolněn, povinna uhradit zaměstnavateli, u něhož byl zaměstnanec v době uvolnění v pracovním poměru, náhradu mzdy nebo platu, která byla zaměstnanci poskytnuta, pokud se s touto právníckou nebo fyzickou osobou nedohodl na upuštění od úhrady.

(5) Podle odstavce 4 se hradí náhrada mzdy nebo platu, kterou uvolňující zaměstnavatel poskytl podle tohoto zákona (§ 351 až 362); neuhrazuje se náhrada mzdy nebo platu nad rozsah stanovený tímto zákonem.

HLAVA III

PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

§ 207

Prostoje a přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy

Nemůže-li zaměstnanec konat práci

a) 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 nejméně 80 % průměrného výdělku,

b) v důsledku přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele

§ 208

Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby (§ 86 a 87).

§ 209

(1) O jinou překážku v práci na straně jiného zaměstnavatele, než uvedeného v § 109 odst. 3, jde také tehdy, 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 (částečná nezaměstnanost).

(2) Upraví-li v případech podle odstavce 1 dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, může náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku.

(3) Zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace, má v případech podle odstavce 1 právo podat návrh, aby úřad práce rozhodl na základě podkladů zaměstnavatele o tom, zda jsou dány důvody pro poskytování náhrady mzdy v nižší částce. Jestliže úřad práce o existenci důvodů částečné nezaměstnanosti rozhodne, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku po dobu, kterou úřad práce v rozhodnutí určí, nejdéle však po dobu 1 roku.

§ 210

Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda nebo plat ušla, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

HLAVA XVIII

PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK

Díl 1

Obecná ustanovení

§ 351

Má-li být v pracovněprávních vztazích uvedených v § 3 větě druhé použit průměrný výdělek, postupuje se při jeho zjištění podle této hlavy.

§ 352

Průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí průměrný hrubý výdělek, nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak.

§ 353

(1) Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období.

(2) Za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat.

(3) Dojde-li ke zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas (§ 114 odst. 2 a § 127 odst. 2) v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána, zahrnou se do odpracované doby podle odstavce 2 také hodiny práce přesčas, za kterou je mzda nebo plat poskytnuta.

Díl 2

Rozhodné období

§ 354

(1) Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí.

(2) Průměrný výdělek se zjistí k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období.

(3) Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí.

(4) Při uplatnění konta pracovní doby (§ 86 a 87) je rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období (§ 86 odst. 3).

Díl 3

Pravděpodobný výdělek

§ 355

(1) Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se pravděpodobný výdělek.

(2) Pravděpodobný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl; přitom se přihledne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Díl 4

Formy průměrného výdělku

§ 356

(1) Průměrný výdělek se zjistí jako průměrný hodinový výdělek.

(2) Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, přepočítá se průměrný hodinový výdělek na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce; průměrný rok pro tento účel má 365,25 dnů. Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce.

(3) Má-li být uplatněn průměrný měsíční čistý výdělek, zjistí se tento výdělek z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti 100), pojistného na všeobecné zdravotní pojištění 101) a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti 102), vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje.

Díl 5

Společná ustanovení o průměrném výdělku

§ 357

(1) Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda (§ 111), na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek uplatnit, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě; to platí také při uplatnění pravděpodobného výdělku (§ 355).

(2) U zaměstnance, u kterého došlo ke změně pracovní smlouvy z důvodu ohrožení nemoci z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice a u něhož byla nemoc z povolání zjištěna až po této změně, se vychází pro účely vyměřovacího základu podle právní úpravy úrazového pojištění z průměrného výdělku zjištěného naposled před změnou pracovní smlouvy,

pokud to je pro zaměstnance výhodnější.

§ 358

Jestliže je zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda nebo plat nebo jejich část, která je poskytována za delší období, než je kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely zjištění průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí; zbývající část (části) této mzdy nebo platu se zahrne do hrubé mzdy nebo platu při zjištění průměrného výdělku v dalším období (dalších obdobích). Počet dalších období se určí podle celkové doby, za kterou se mzda nebo plat poskytuje. Do hrubé mzdy nebo platu se pro účely zjištění průměrného výdělku zahrne v rozhodném období poměrná část mzdy nebo platu podle věty první odpovídající odpracované době.

§ 359

V případech, kdy se podle právních předpisů používá v souvislosti s náhradou škody průměrný výdělek u žáků nebo studentů nebo u fyzických osob se zdravotním postižením 103), kteří nejsou zaměstnání a jejichž příprava pro povolání (činnosti) se provádí podle zvláštních právních předpisů, vychází se z výše průměrného výdělku podle § 357.

§ 360

Bude-li to pro zaměstnance výhodnější, je pro účely vyměřovacího základu podle právní úpravy úrazového pojištění rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok.

§ 361

Zjištění průměrného výdělku zaměstnance činného na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se řídí tímto zákonem. Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, je rozhodným obdobím (§ 354 odst. 1) celá doba, po kterou trvalo provedení sjednaného pracovního úkolu.

§ 362

(1) Za mzdu nebo plat se pro účely zjištění průměrného výdělku považuje i odměna z dohody, odměna nebo jiný příjem poskytovaný zaměstnanci za práci v jeho zaměstnání konaném v jiném pracovním vztahu než v pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 větě druhé, nestanoví-li zvláštní zákon jinak.

(2) Vykonává-li zaměstnanec práci u téhož zaměstnavatele ve více pracovněprávních vztazích uvedených v § 3 nebo ve více pracovních vztazích, posuzuje se mzda, plat nebo odměna v každém pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 větě druhé nebo pracovním vztahu, odděleně.