

**Príklad:**

*Zamestnanec má nastúpiť na schválenú kúpeľnú liečbu indikačnej skupiny A do kúpeľov – zariadenie ústavnej starostlivosti. Z dôvodu nedostatku dní dovolenky požiada o pracovné voľno z dôvodu absolvovania vyšetrenia/ošetrovania v zdravotníckom zariadení podľa § 141 ods. 2 písm. a) ZP. Možno v tomto prípade postupovať podľa uvedeného ustanovenia?*

Medzi zariadenia ústavnej zdravotnej starostlivosti patria podľa § 7 ods. 4 písm. e) zákona č. 578/2004 Z. z. prírodné liečebné kúpele a podľa písm. f) kúpeľná liečebňa je zariadenie ústavnej starostlivosti. Na to, aby sa kúpeľná liečba považovala za prekážku v práci, na účely § 141 ods. 2 písm. a) ZP by musela pozostávať z vyšetrení, ošetrovaní a úkonov s nimi súvisiacich, ktoré by zamestnanec absolvoval v priebehu všetkých pracovných dní a počas celého pracovného času. Keďže za vyšetrenie alebo ošetrovanie nie je možné považovať ostatné aktivity vykonané počas liečebného pobytu, napr. stravovanie a pod., nie je možné považovať komplexne kúpeľnú liečbu ako prekážku v práci na vyšetrenie a ošetrovanie.

**Rozsah pracovného voľna na vyšetrenie alebo ošetrovanie**

- **pracovné voľno s náhradou mzdy** sa poskytne **na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku**, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času (*rozsah je „nevyhnutne potrebný čas na vyšetrenie/ošetrovanie“ a podmienkou je, že vyšetrenie nebolo možné uskutočniť mimo pracovného času; za celý kalendárny rok je rozsah pracovného voľna s náhradou mzdy najviac sedem dní*),
- **ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy** sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času (*uvedené sa uplatní po prekročení rozsahu sedem dní v kalendárnom roku za podmienky, že vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času, zamestnanec má nárok na pracovné voľno – ospravedlnenie neprítomnosti v práci, avšak bez náhrady mzdy*),

- **pracovné voľno s náhradou mzdy** sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas **na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom** (tehotná žena podľa § 40 ods. 6 ZP), ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času (*v danom prípade ide o osobitný režim pre túto skupinu zamestnancov a nelimitovaný rozsah pracovného voľna s náhradou mzdy, táto skutočnosť by mala byť vyznačená v doklade, ktorým zamestnankyňa preukazuje prekážku v práci*).

### **Výpočet jedného dňa na účely vyšetrenia/ošetrovania a prepočet siedmich dní na hodiny**

Zákonník práce (v § 141 ods. 5) stanovuje výpočet jedného dňa na účely vyšetrenia/ošetrovania (nárok 7 dní v kalendárnom roku). Na určenie celkového rozsahu pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi pri prekážke v práci podľa § 141 odseku 2 písm. a) a c) ZP (vyšetrenie, ošetrovanie a sprevádzanie) sa **za jeden deň** považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje, akoby pracoval päť dní v týždni.

#### **Príklad:**

*Zamestnanec má ustanovený týždenný pracovný čas 40 hodín. V deň, kedy mal mať pracovnú zmenu od 6.00 h do 18.00 h, nastane u neho prekážka v práci – vyšetrenie, ktoré trvá celý deň. Ako mu má zamestnávateľ započítať prekážku v práci podľa § 141 ods. 2 písm. a) ZP?*

Podľa § 141 ods. 5 ZP je potrebné určiť, čo je jeden deň v prípade konkrétneho zamestnanca z hľadiska prepočtu na hodiny, t. j. vypočítať základ (celkový počet dní v hodinách), z ktorého sa budú hodiny odpočítavať.

Podľa § 141 ods. 5 ZP sa urobí prepočet:

$$\text{Celkový rozsah nároku (v hodinách)} = \frac{\text{ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca}}{5 \text{ pracovných dní v týždni}} \times 7 \text{ dní}$$

$$\text{Celkový rozsah nároku (v hodinách)} = \frac{40 \text{ hodín}}{5 \text{ dní}} \times 7 \text{ dní} = 56 \text{ hodín (v kalendárnom roku)}$$

- Sprevádzanie **zdravotne postihnutého dieťaťa** do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy (*zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách*).

Slovenská právna úprava nepozná definíciu pojmu osoba so zdravotným postihnutím. Zdravotné postihnutie možno definovať ako akúkoľvek duševnú, telesnú, dočasnú, dlhodobú alebo trvalú poruchu, alebo hendikep, ktorý osobám so zdravotným postihnutím bráni prispôbovať sa bežným nárokom života. Zdravotné postihnutie zahŕňa množstvo funkčných obmedzení, ktoré sa vyskytujú v spoločnosti v každej krajine na svete. Môže byť telesné, psychické a kombinované. Dohovor OSN o právach ľudí so zdravotným postihnutím definuje **osoby so zdravotným postihnutím ako osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami**, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými. Dokumenty o Dohovore OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím sú dostupné na webovej stránke <http://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/tazke-zdravotne-postihnutie/kontaktne-miesto-prava-osob-so-zdravotnym-postihnutim/zdravotne-postihnutie.html>.

V tomto prípade sa nestanovuje, že sprevádzanie muselo byť nevyhnutné a že ho nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

Pracovné voľno poskytne s náhradou mzdy a poskytne sa len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac **na desať dní v kalendárnom roku**.

Pojem zdravotnícke zariadenie je vysvetlený v texte pri prekážke v práci na vyšetrenie/ošetrovanie.

### **Príklad:**

*Má zamestnanec nárok na platené pracovné voľno, ak navštevuje so synom (predškolský vek) logopéda v Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie? Na každú návštevu logopedička pacienta objednáva a na „pripustke“, ktorú zamestnanec odovzdá zamestnávateľovi, je pečiatka Centra pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie a podpis logopedičky.*

Zákonník práce v § 141 ods. 2 písm. c) bod 1 ustanovuje, že zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z dôvodu sprevádzania rodinného príslušníka v zdravotníckom zariadení. Zariadenia ako Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie vznikajú ako školské zariadenie zriadené podľa § 132 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon), zákona č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve, zákona č. 279/1993 Z. z. o školských zariadeniach.

### **Rozsah pracovného voľna**

V prípade 7 a 10 dní pracovného voľna s náhradou mzdy pri sprevádzaní platia rovnaké pravidlá na výpočet jedného dňa ako pri prekážke v práci na vyšetrenie/ošetrenie, ako aj rovnaké pravidlá pre možnosť skrátenia tohto pracovného voľna podľa § 141 ods. 6 ZP.

| Priemerná dĺžka pracovného týždňa | Priemerná dĺžka denného pracovného času | 7 dní   | 10 dní |
|-----------------------------------|---|---------|--------|
| 40 h                              | 8 h                                     | 56 h    | 80 h   |
| 38,75 h                           | 7,75 h                                  | 54,25 h | 77,5 h |
| 37,50 h                           | 7,5 h                                   | 52,5 h  | 75 h   |
| 35 h                              | 7 h                                     | 49 h    | 70 h   |

### **Príklad:**

*Má zamestnanec nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodu vyšetrenia/ošetrenia v rozsahu 7 dní do roka a 7 dní na sprevádzanie člena rodiny? Ak má zamestnanec 2 deti, vzniká mu nárok na sprevádzanie v rozsahu 7 dní na každé dieťa, a ak žije v domácnosti s inými rodinnými príslušníkmi, má nárok na prekážku v práci z dôvodu sprevádzania v rozsahu 7 dní na každého z nich?*

Podľa § 141 ods. 2 písm. c) bod 1 ZP zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z dôvodu sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie.

## **Pohreb a nočná zmena**

### **Príklad:**

*Zamestnanec pracuje v trojzmennej prevádzke. Dňa 2. augusta zomrela jeho svokra. Túto skutočnosť zamestnanec oznámil ihneď v zamestnaní. Taktiež bezodkladne oznámil, že v utorok 5. augusta sa uskutoční pohreb zosnulej, a teda do práce nepríde. Dohodol so svojím priamym nadriadeným a kolegom zastupovanie. V ten deň mu prináležala nočná zmena. Po pohrebe odovzdal na personálnom oddelení potvrdenie o účasti na pohrebe a zamestnávateľ mu oznámil, že takéto potvrdenie nemôže akceptovať, nakoľko mu prináležala nočná zmena. Podľa Zákonníka práce zamestnanec má nárok na jeden deň plateného voľna. Platí to ale aj v prípade nočnej zmeny?*

Podľa § 141 ods. 2 písm. d) bod 2 ZP zamestnávateľ je **povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča jeho manžela** a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb. Podľa § 141 ods. 4 ZP za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý mal zamestnanec na základe rozvrhnutia ustanoveného týždenného pracovného času v tento deň odpracovať. V tomto prípade ide o započítanie času, ktorý sa musí v daný deň ospravedlniť. Zákonník práce v tomto prípade neustanovuje ani podmienku nevyhnutnosti, ani podmienku, ak sa pohreb nemohol uskutočniť mimo pracovného času. (Napríklad ak pohreb je 3. januára o 12.00 h a zamestnanec mal vykonávať prácu od 6.00 h do 14.00 h alebo od 18.00 h do 6.00 h, patrí mu právo na ospravedlnenie neprítomnosti v práci v daný deň.)

Pri uvedenej dôležitej osobnej prekážke v práci je **zamestnávateľ povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca** počas celej pracovnej zmeny, ktorá v uvedenom prípade začala v deň, kedy sa uskutočnil pohreb. V opačnom prípade by nebol splnený účel, ktorý zákon sleduje, ak stanovuje ospravedlnenie tejto prekážky v práci. O prekážku v práci nejde iba v tom prípade, ak táto udalosť pripadne na deň, v ktorý zamestnanec nie je povinný pracovať.

V judikáte **R 43/1991** sa súd vyslovil, že „Ak v dôsledku organizačných zmien došlo k zrušeniu určitej funkcie v organizácii a pracovník bol z tejto funkcie neplatené prevedený do inej funkcie, pričom vyhlásil, že s prevedením nesúhlasí, ide tu o prekážku na strane organizácie a pracovníkovi vzniká nárok na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 130 Zákonníka práce (pozn. § 142).“

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku (§ 134 ZP).

### **Príklad:**

***Vodičovi kamiónu sa pokazí karta vodiča (bez nej nemôže jazdiť na kamióne) a ešte nemá nárok na dovolenku. Možno takémuto vodičovi dať neplatené voľno aj bez jeho súhlasu, nakoľko mu zamestnávateľ nemá prideliť akú inú prácu počas doby, keď je bez karty vodiča? Zamestnávateľ nemá ani dielňu, kde by mohol zamestnanec zatiaľ pracovať. Zamestnávateľ si je vedomý, že je povinný pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy, keďže bol zamestnanec prijatý na druh práce vodič, nemôže uvedenú prácu vykonávať, kým nebude mať kartu vodiča.***

Podľa § 47 ods. 1 písm. a) ZP je zamestnávateľ povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy. Ak zamestnávateľ zamestnancovi neprideluje prácu, ide v tomto prípade o prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP, podľa ktorého ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Prekážkou v práci na strane zamestnávateľa sa rozumie situácia, ktorá súčasne zamestnancovi i zamestnávateľovi z objektívnych dôvodov, bez vplyvu zo strany zamestnanca, bráni v istom časovom okamihu plniť povinnosti vyplývajúce im z pracovného pomeru.

Poskytnutie tzv. neplateného pracovného voľna (t. j. pracovné voľno bez náhrady mzdy) z dôvodu na strane zamestnávateľa sa nespravuje dohodou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Toto voľno nie je určené na riešenie prekážok v práci na strane zamestnávateľa (Právní rozhledy 9/1996).