

Dotaz:

(ze dne 6. 4. 2012)

Věc : Žádost o poskytnutí informace dle zákona č.106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím

Tímto zasílám žádost o poskytnutí informace dle zákona č.106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím (dále jen „zákon č.106/1999 Sb.“), a to konkrétně žádost o poskytnutí informace k překážkám v práci dle zákona č.262/2006 Sb. (dále jen „zákoník práce“).

Je oprávněn zaměstnavatel v Pracovním řádu organizace (s návazností na zákoník práce) přímo určit, že za překážky v práci-vyšetření u lékaře (citované v odst.1 Přílohy nařízení vlády č.590/2006 Sb.) nebude poskytovat mzdu ? Pouze mu stanoví možnost si ušlou mzdu napracovat. Prokázáním návštěvy lékaře-vyšetření zaměstnanec jen prokazuje omluvenou absenci v zaměstnání.

Dle odst.2 § 199 zákoníku práce vláda stanoví nařízením okruh překážek v práci podle odstavce 1, rozsah pracovního volna, případy, ve kterých přísluší náhrada mzdy nebo platu.

V odst.1 Přílohy nařízení vlády č.590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (dále jen „nařízení vlády 590/2006 Sb.) je citováno :

- a) pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydlišti nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen "nejbližší zdravotnické zařízení"), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu,
- b) bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a) .

Je možné tedy aby zaměstnavatel zaměstnanci odepřel mzdu za osobní překážku v práci (vyšetření u lékaře) tím, že v Pracovním řádu organizace stanoví, že mzda za tuto překážku v práci zaměstnanci nenáleží či „pouze“ stanovil, že ušlou pracovní dobu (resp.mzdu) nahradil mimo pracovní dobu ?

Odpověď ředitele odboru kabinetu ministra:

Vážený pane,

na základě Vaší žádosti o poskytnutí informace dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, doručené MPSV dne 6. 4. 2012, sděluji následující:

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, upravuje pracovní řád ve svém § 306 odst. 1 a 5. Z této zákonné úpravy vyplývá, že pracovní řád pouze rozvádí ustanovení zákoníku práce a zvláštních právních předpisů podle specifických podmínek zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů (tedy rozvádí existující právní povinnosti, nemůže nad rámec právních předpisů stanovovat zaměstnancům ani zaměstnavatelům nové povinnosti). Pracovní řád slouží jako nástroj řízení a organizace, nemůže upravovat ani další práva zaměstnanců (např. mzdová nebo platová), protože tato úprava je vyhrazena vnitřnímu předpisu zaměstnavatele. Z § 4b odst. 2 zákoníku práce vyplývá, že k odchýlné úpravě povinností zaměstnance od zákoníku práce smí dojít pouze smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Ve vztahu k Vašemu konkrétnímu dotazu, který se týká možnosti zaměstnavatele určit v pracovním řádu, že za překážky v práci ve smyslu nařízení vlády č. 590/2006 Sb., např. vyšetření u lékaře, nebude zaměstnavatel zaměstnanci poskytovat náhradu mzdy, Vám sdělujeme, že toto ustanovení do pracovního řádu nepatří, protože není rozvedením zákonné povinnosti ani zaměstnance ani zaměstnavatele a navíc jde o ustanovení odporující platné právní úpravě stanovené v Příloze č. 1 k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. (dále jen „Příloha“). Příloha stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci na straně zaměstnance a podmínky, za jakých je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit mzdu nebo plat a dále stanoví povinnosti zaměstnance, které musí splnit (např. dobu strávenou na překážce v práci prokázat), aby mohla být náhrada mzdy nebo platu zaměstnavatelem zaměstnanci proplacena. Zaměstnavatel nemůže podmiňovat svou povinnost proplatit zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu (mzdu nebo plat) za překážky v práci stanovené Přílohou napracováním doby strávené na překážce v práci zaměstnancem. Z dikce zákona vyplývá, že zaměstnavatel, pokud jsou naplněny zákonné podmínky, se nemůže svých povinností vyplývajících z Přílohy vzdát ani je měnit jakoukoliv vnitřní normou.

S pozdravem