

**Zaměstnanec potřebuje pečovat o dítě mladší 10 let z důvodu uzavření školského/dětského zařízení i po uplynutí podpůrní doby (nároku na ošetřovné) v délce 9 kalendářních dnů, případně 16 kalendářních dnů u osamělého zaměstnance, a má obavy, zda nadále jde o omluvenou překážku v práci**

Zaměstnavatel je na základě § 191 zákoníku práce povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu péče o dítě mladší než 10 let, pokud zaměstnanec nemůže z důvodu péče vykonávat práci, protože školské zařízení nebo zvláštní dětské zařízení, popřípadě jiné obdobné zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo škola, jejímž je žákem, jsou uzavřeny z nařízení příslušného orgánu z důvodu mimořádného opatření při epidemii. Zaměstnanci nepřísluší po dobu čerpání překážky v práci náhrada mzdy/platu od zaměstnavatele, avšak vzniká mu při splnění podmínek daných zákonem o nemocenském pojištění nárok na dávku nemocenského pojištění – ošetřovné. Podpůrní doba činí 9 kalendářních dnů, případně 16 kalendářních dnů u osamělého zaměstnance.

**Překážka v práci, tj. pracovní volno zaměstnance, však trvá i po uplynutí podpůrní doby, pokud potřeba péče o dítě nadále trvá. Zaměstnanec přitom již není hmotně zabezpečen dávkou nemocenského pojištění – ošetřovným (podle aktuálního stavu do doby přijetí mimořádného zákona, jehož návrh vláda schválila dne 19. 3. 2020, přičemž ošetřovné bude vypláceno zpětně). Zaměstnanec je tedy z důvodu péče o dítě omluven u zaměstnavatele a má nárok na poskytnutí pracovního volna od zaměstnavatele po celou dobu trvání překážky.**

Podle § 206 odst. 2 zákoníku práce je zaměstnanec povinen překážku v práci prokázat zaměstnavateli. Zaměstnanec tak učiní předložením „potvrzení o uzavření školského/dětského zařízení“.

Zaměstnavatel se může odchýlit od zákona ve prospěch zaměstnance a přiznat zaměstnanci právo na placené volno, tj. přiznat mu po dobu, kdy překážka v práci trvá, avšak ošetřovné mu již nenáleží, náhradu mzdy. Není přitom vyloučeno, aby náhrada mzdy činila méně jak 100 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel může přiznat náhradu nad rámec zákona například vnitřním předpisem či na tuto situaci pamatovat v kolektivní smlouvě.

Doba ošetřování/péče o dítěte mladší 10 let, případně doba ošetřování jiného člena domácnosti podle zákona o nemocenském pojištění se pro účely dovolené považuje za výkon práce, tzn. nárok na dovolenou se za tuto dobu nekrátí.

Současně je výše uvedená překážka v práci z důvodu ošetřování/péče o dítě do 10 let nebo ošetřování jiného člena domácnosti zaměstnancem podle § 53 odst. 1 písm. f) zákoníku práce ochrannou dobou, v níže zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z některých výpovědních důvodů (např. pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) uvedeného zákona).

Po odpadnutí této překážky v práci a opětovném návratu zaměstnance do práce je zaměstnavatel povinen jej zařadit na původní práci a pracoviště, ledaže by původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno; v tom případě by jej byl povinen zařadit podle pracovní smlouvy.