

X.4.6 Doby posuzované jako výkon práce (§ 216 odst. 2 a § 348)

Při posuzování práva na dovolenou (například splnění podmínek pro vznik tohoto práva odpracováním stanoveného počtu dnů, krácení dovolené) je podstatné, jaký počet dnů zaměstnanec odpracoval (v jakém rozsahu vykonával práci). Vedle vlastního výkonu práce se pro účely dovolené jako odpracované posuzují i doby, kdy zaměstnanec z důvodů pro tyto účely uznaných nepracoval. Výčet těchto dob vyplývá jednak z § 216 odst. 2, a dále též z § 348. Z tohoto vymezení vyplývá, že jako výkon práce se pro účely dovolené posuzuje doba:

- čerpání mateřské dovolené (která činí zpravidla 28 týdnů, resp. 37 týdnů při narození dvou a více dětí);
- po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou v rozsahu, v jakém je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou;
- zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud jsou uvedeny v prováděcím právním předpisu, tedy v nařízení vlády č. 590/2006 Sb.;
- pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním;
- doba poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění, doba ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doba péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění;

a dále doby, které se obecně posuzují za výkon práce, tedy doba:

- kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy;
- dovolené;
- kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek;
- kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí.