

IX.1.1 Důležité osobní překážky

Základní výčet důležitých osobních překážek obsahuje § 191. Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu:

- dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance podle zvláštních právních předpisů (tedy podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů);
- karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu (tedy podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů);
- mateřské dovolené;
- rodičovské dovolené;
- ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění;
- péče o dítě mladšího než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

Takovou překážkou v práci je rovněž dlouhodobá péče podle § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění. Zaměstnavatel je povinen udělit zaměstnanci písemný souhlas s nepřítomností v práci. Zaměstnavatel není povinen udělit tento souhlas jedině v případě, že prokáže, že tomu brání vážné provozní důvody.

U překážek v práci, u nichž je doba jejich trvání a hmotné zabezpečení zaměstnance upraveno zvláštními zákony (zejména zákonem o nemocenském pojištění) již zákoník práce další právní úpravu neobsahuje. Podrobněji je upravena v zákoníku práce dočasná pracovní neschopnost a karanténa zaměstnance a dále mateřská a rodičovská dovolená.

Vedle tohoto výčtu existují ještě jiné důležité osobní překážky, které upravuje § 199 a prováděcí nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů.