



Váš dopis:
ze dne 10.12.2018

Opava
18.12.2018

Naše č.j.:
8774/1.30/18

Vyřizuje:

Kontakt:

Sdělení

Státnímu úřadu inspekce práce byla dne 10.12.2018 doručena Vaše žádost o poskytnutí informací podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „zákon č. 106/1999 Sb.“). Předmětem žádosti o informace bylo poskytnutí informací o podmínkách a možnostech čerpání lázeňské léčby Vaší manželky, která je v invalidním důchodu a současně pracuje na částečný úvazek ve školství.

K Vaší žádosti uvádíme následující.

K dotazu pod bodem 1) Vaší žádosti:

„zda lze absolvovat lázeňské léčení - příspěvkovou lázeňskou péči v pracovní neschopnosti, kterou nevystavuje jako při KLP ze zákona lázeňský lékař, nýbrž praktický lékař na jinou diagnózu, která nevylučuje lázeňské léčení a v době PLP změnit pobyt dočasné pracovní neschopnosti na adresu příslušné lázeňské léčebny,“

sdělujeme, že předmětná problematika se vztahuje k aplikaci zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (ust. § 56 - režim dočasně práce neschopného pojištěnce a místo pobytu v době dočasně pracovní neschopnosti), který je v působnosti České správy sociálního zabezpečení. Ve smyslu ust. § 14 odst. 5 písm. c) zákona č. 106/1999 Sb. tímto Vaši žádost v uvedené první části odkládáme, neboť tento dotaz se nevztahuje k působnosti Státního úřadu inspekce práce.

K dotazu pod bodem 2) Vaší žádosti:

„zda je případně zaměstnavatel manželky (škola) povinen poskytnout zaměstnanci řádnou dovolenou na žádost zaměstnance k čerpání příspěvkové lázeňské péče v rozsahu 21 dní, pokud nelze PLP řešit dle dotazu na informaci dle 2),“

sdělujeme, že po prostudování této části Vaší žádosti je nutno konstatovat, že tento Váš dotaz nelze podřadit pod režim zákona č. 106/1999 Sb., neboť jeho ust. § 2 odst. 4 stanoví, že „povinnost poskytovat informace se netýká dotazů na názory, budoucí rozhodnutí a vytváření nových informací“.



Státní úřad inspekce práce poskytuje na základě zákona o inspekci práce, dle jeho ust. § 4 odst. 2 písm. c), právnickým a fyzickým osobám, které v pracovních vztazích zaměstnávají fyzické osoby a zaměstnancům bezúplatné základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. V rámci tohoto základního pracovního poradenství Vám k výše citované části Vaší žádosti uvádíme následující.

Vyhláška č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí, upravuje problematiku dovolené ve svém ust. § 4 takto:

Dobu čerpání dovolené určuje ředitel školy nebo školského zařízení podle rozvrhu čerpání dovolené (§ 217 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákoník práce“)

- a) pedagogickým pracovníkům zpravidla na dobu školních prázdnin
- b) učitelům mateřských škol s přihlédnutím ke konkrétním podmínkám na pracovišti tak, aby ji čerpali především v době přerušení nebo omezení provozu **mateřské školy** (vyhláška MŠMT č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění vyhlášky č. 43/2006 Sb.),
- c) pedagogickým pracovníkům ve **školských zařízeních s celoročním provozem v průběhu celého školního roku.**

Zákoník práce pak ve výše uvedeném ust. § 217 odst. 1 stanovuje, že dobu čerpání dovolené je **povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců** tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak. **Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance.** Poskytují-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel je ten, kdo rozhoduje o čerpání dovolené zaměstnance.

K dotazu pod bodem 3) Vaší žádosti:

„Jakou jinou další možnost (možnosti) má zaměstnanec k čerpání příspěvkové lázeňské péče na výše uvedenou diagnózu, která ze zákona neprobíhá v pracovní neschopnosti.“

sdělujeme, že i tento Váš dotaz nelze podřadit pod režim zákona č. 106/1999 Sb., a proto Vám v této části žádosti rovněž odpovídáme v rámci základního pracovního poradenství.

Pokud již zaměstnanec nemá dovolenou, případně není práce neschopný, pak může zaměstnavatele požádat o tzv. neplacené volno. Zákoník práce pojem neplacené pracovní volno nezná. V ustanovení § 199 odst. 1 zákoníku práce je uvedeno, že jestliže zaměstnanec nemůže konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, než uvádí § 191 zákoníku práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejméně ve stanoveném rozsahu pracovní volno. V některých případech s náhradou mzdy nebo platu. Ovšem jedná se o důležité osobní překážky na straně zaměstnance stanovené nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Jde například o nezbytné lékařské vyšetření, doprovod rodinného příslušníka na lékařské vyšetření, vlastní svatba apod.

Jsme toho názoru, že se zaměstnavatel může odchýlit od ustanovení § 199 odst. 1 zákoníku práce v souladu s ust. § 4a odst. 3 v návaznosti na ust. § 363 zákoníku práce a dohodnout se se



zaměstnancem na dalších osobních překážkách v práci. Ať už se jedná o krátkodobé či dlouhodobé neplacené volno. Zaměstnavatel tedy může, ale nemusí žádosti zaměstnance o neplacené volno vyhovět. Záleží na provozních podmínkách, možnost zástupu apod.

Státní úřad inspekce práce Vás dále informuje o tom, že pokud v rámci své správní a další činnosti zpracovává Vaše osobní údaje, naleznete základní informace o tomto zpracování na internetových stránkách www.suip.cz v sekci GDPR.

S pozdravem

