

Návštěva lékaře

V poslední době se opět rozšířily diskuse o tom jak postupovat v případě návštěv zaměstnanců u lékaře za účelem ošetření či vyšetření. Je s podivem, že nesprávné domněnky či výklady šíří často jak zaměstnanci, tak i zaměstnavatelé. U zaměstnanců se jedná o mylné představy, které někdy vedou až ke zklamání. U zaměstnavatelů takové mylky ovšem vedou mnohdy k porušování zákona a poškozování zaměstnanců. Nejčastěji vznikají problémy u zaměstnanců se specifickou pracovní dobou (např. u pružné pracovní doby a ve směnných provozech).

Při překážce v práci na straně zaměstnance z důvodů návštěvy lékaře je nutno vycházet především z obecně závazných právních předpisů tj. zákoníku práce a obecně závazných právních předpisů na něj navazujících např. nařízení vlády č. 590/2006 Sb. v platném znění. Zejména z §§ 85 a 97 zákoníku práce a z přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. bod 1. a 8.

Z těch lze vyvodit k této problematice především následující závěry:

1. V zásadě je nutno vycházet z toho, že pokud je to možné má jít zaměstnanec k lékaři mimo pracovní dobu. To ale v praxi vzhledem k objektivním skutečnostem většinou není možné. **Velmi záleží na možnostech lékaře a proto zaměstnancům návštěvu lékaře v mimo pracovní době jako výhradní a jedinou možnost, což se bohužel ovšem někdy stává, nelze nařizovat.** Stejně tak je ale povinností zaměstnance, aby taková návštěva lékaře byla pokud možno co nejkratší, protože **pracovní volno s náhradou mzdy se v těchto souvislostech poskytuje jen na nezbytně dlouhou dobu a to v příslušném zdravotnickém zařízení, které je nejblíže bydlišti nebo pracovišti zaměstnance.** Zejména pokud se jedná o denní dojíždění zaměstnance do práce, měla by mít přednost volba zaměstnance, zda navštíví lékaře v místě bydliště či pracoviště. Rovněž nelze předem stanovit dobu, kterou může zaměstnanec využít jako placenou překážku v práci u lékaře, je ale možno aby zaměstnanec nezbytnost takové doby prokázal. Bylo-li ovšem vyšetření provedeno **v jiném než nejblížejším zařízení** (tedy v místě bydliště či pracoviště) poskytne se mu sice volno na nezbytně nutnou dobu a celá nezbytně nutná zameškaná pracovní doba je mu omluvena, ale náhrada mzdy mu přísluší pouze za dobu, která by byla nezbytně nutná ke konkrétnímu vyšetření či ošetření v zařízení, které je nejblíže bydlišti nebo pracovišti (viz výše).
2. V případě pružné pracovní doby nutno vycházet z toho, že ta se skládá s pevné části, kterou určuje zaměstnavatel (zaměstnanec v ní musí být na pracovišti) a z části, kterou si zaměstnanec v zaměstnavatelem vymezené době může stanovit sám (pružné části). Při návštěvě lékaře dostane tedy zaměstnanec proplacenou jen z těchto důvodů zameškanou pevnou část pracovní doby. Např. pokud je pevná pracovní doba stanovena od 8 do 14 hodin a zaměstnanec půjde k lékaři od 7 do 10 hodin, **zaměstnavatel mu proplatí pouze ty dvě hodiny, které chyběl v pevné pracovní době. Hodina, kterou strávil u lékaře mezi 7 a 8 hodinou se považuje za dobu strávenou ve svém osobním volnu. Tato hodina se tedy musí v rámci naplnění fondu pracovní doby napracovat,** neboť by mu jí zaměstnavatel nemohl proplatit. Obdobně se postupuje i při doprovodech rodinných příslušníků, u kterých náleží náhrada mzdy.