**PLATNÉ ZNĚNÍ ČÁSTÍ**

**zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce,**

**s vyznačením navrhovaných změn**

§ 47

Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nebo **po ukončení ošetřovatelského volna** nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené, nebo po skončení rodičovskédovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.

§ 191

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů58), po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu59), **po dobu ošetřovatelského volna,** po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného členadomácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče   
o dítěmladší 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 dobuzaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

**Jiné důležité osobní překážky v práci**

§ 199

(1) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, než jsou uvedeny v § 191, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejméně   
ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu podle odstavce 2. Náhrada mzdy nebo platu přísluší ve výši průměrného výdělku.

(2) Vláda stanoví nařízením okruh překážek v práci podle odstavce 1, rozsah pracovního volna, případy, ve kterých přísluší náhrada mzdy nebo platu, včetně případného spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance,   
a to i vůči zaměstnancům, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují   
(§ 317).

(3) Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno za účelem vyslání národního experta69) do orgánu nebo instituce Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. O poskytnutí pracovního volna zaměstnavatel vydá zaměstnanci písemné potvrzení, v němž uvede údaj o délce trvání pracovního volna. Délka takto poskytnutého pracovního volna nesmí přesáhnout dobu 4 let.

**(4) Zaměstnavatel je povinen poskytnout svému zaměstnanci, který je u něj v pracovním poměru alespoň jeden rok, ošetřovatelské volno, pokud pečuje o osobu, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni III. (těžká závislost) anebo IV. stupni (úplná závislost) podle zákona o sociálních službách. Zaměstnanec je povinen podat žádost   
o ošetřovatelské volno a to v případě, že jde o jeho rodiče či prarodiče nebo rodiče či prarodiče manžela/ky/ anebo registrovaného partnera nebo o jeho zletilé dítě. Ošetřovatelské volno na konkrétního člena rodiny přísluší zaměstnanci u téhož zaměstnavatele jen jednou a nejvýše 1 rok. Náhrada mzdy nebo platu nepřísluší.**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

69) Například Rozhodnutí Rady 2003/479/ES ze dne 16. června 2003 o pravidlech pro národní odborníky   
a vojenský personál přidělený do generálního sekretariátu Rady.

§ 235

(1) Do doby setrvání zaměstnance v zaměstnání na základě kvalifikační dohody   
se nezapočítává doba **ošetřovatelského volna,** rodičovskédovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte (§ 196) a nepřítomnost zaměstnance v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení.