

<p><b>Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce</b> je upravena ZP v § 151 až § 190. Vznikají-li zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce výdaje, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci jejich náhradu. Za snad nejvýznamnější skupinu výdajů, které zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce vznikají, lze bezesporu považovat výdaje cestovní, za které jim zaměstnavatel poskytuje cestovní náhrady.</p> <p>Těmito výdaji pak obecně jsou:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) jízdní výdaje,</li> <li>b) jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny,</li> <li>c) výdaje za ubytování,</li> <li>d) zvýšené stravovací výdaje (stravné) a</li> <li>e) nutné vedlejší výdaje.</li> </ul>	<p><b><u>Vnitřní předpis školy o cestovních náhradách</u></b></p>
--	---

<p><b>Překážky v práci</b> jsou skutečnosti, které zaměstnanci brání ve výkonu práce ve stanovené a rozvržené pracovní době po časově omezenou dobu. ZP upravuje případy, kdy zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci, a při nichž proto vzniká z vymezených důvodů zaměstnanci nárok na pracovní volno. Zpravidla je s nárokem na pracovní volno spojen nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, neplatí to ale vždy. Náhrada mzdy nebo platu za dobu zameškanou pro překážky v práci se vyplácí ve výplatních termínech určených pro výplatu mzdy nebo platu.</p> <p>Jiné případy pracovního volna, jako je např. dovolená, svátky, přestávky v práci, doby odpočinku, náhradní volno za práci přesčas nebo ve svátek nejsou překážkami v práci. V těchto případech jde o plánované a zákoníkem práce předpokládané vymezení pracovní doby a doby odpočinku. Rovněž není překážkou v práci, čerpá-li zaměstnanec po dohodě se zaměstnavatelem tzv. neplacené volno, které si podle dohody může (ale nemusí) následně napracovat.</p> <p>Po dobu překážek v práci není zaměstnanec povinen plnit pracovní úkoly nebo v této souvislosti poskytovat zaměstnavateli součinnost a nemůže být</p>	<p><b><u>Vnitřní předpis školy k nárokům zaměstnance při překážkách v práci z důvodu jiných úkonů v obecném zájmu</u></b></p> <p><b><u>Vnitřní předpis školy k nárokům zaměstnance při důležitých osobních překážkách v</u></b></p>
--	---

<p>v této souvislosti postihován za porušení povinností, jestliže v průběhu překážek v práci nějaký uložený úkol nesplní ani nezajistí jeho splnění jinak.</p> <p>Překážky v práci dělí ZP na:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>překážky v práci na straně zaměstnance;</b> a</li><li>• <b>překážky v práci na straně zaměstnavatele.</b></li></ul>	<p><a href="#"><u>práci</u></a></p>
---	-------------------------------------

<p><b>Dovolená</b> není ZP zvlášť definována. Dovolenu se rozumí zvláštní druh doby odpočinku, kdy zaměstnanec v zaměstnavatelem určeném nebo dohodnutém čase nevykonává práci, nedostavuje se na pracoviště a má tedy pracovní volno určené především ke zotavení, k odpočínutí si od práce a k osobním zájmům.</p> <p>ZP podle ustanovení § 211 rozlišuje při splnění stanovených podmínek 3 druhy dovolené:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část;</li><li>• dovolenou za odpracované dny (pouze ve vztahu k dovolené, na niž vzniklo právo do 31. 12. 2020);</li><li>• dodatkovou dovolenou.</li></ul>	<p><a href="#"><u>Vnitřní předpis školy k čerpání dovolené</u></a></p>
--	--