

# Darování krve a krevní plazmy jako překážka v práci z pohledu zákoníku práce

O tom, že darování krve a jejích složek je činnost žádoucí a úctyhodná, zcela jistě není žádných pochyb. Na druhou stranu se však zaměstnavatelé stále častěji setkávají s případy zaměstnanců, kteří zejména v reakci na lákavé nabídky komerčních subjektů docházejí darovat především krevní plazmu v rozsahu, který již pro zaměstnavatele představuje výrazný zásah nejen do rozvrhu směn, ale i personálních nákladů vzhledem k charakteru pracovního volna jako volna s náhradou mzdy. Jak je to možné a jak se k této situaci staví právní předpisy?

## Darování krve jako překážka v práci

Činnost dárce při odběru krve a při aferézách představuje dle § 203 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění) překážku v práci na straně zaměstnance v podobě tzv. jiného úkonu v obecném zájmu. Při této překážce v práci pak zaměstnanci přísluší pracovní volno s náhradou mzdy (resp. platu) ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, dobu samotného odběru, cesty zpět a zotavení po odběru v délce až 24 hodin od nástupu cesty k odběru (případně i za další prokázanou nezbytně nutnou dobu), pokud zasahuje do pracovní doby zaměstnance. Vzhledem k tomu, že doba k zotavení po odběru je vysoce individuální a jen obtížně lze prokázat její nezbytnou délku, přistupují v praxi zaměstnavatelé obvykle k tomu, že omlouvají zaměstnancovu nepřítomnost až do začátku další rozvržené směny - samozřejmě pouze v případech, kdy nemá zaměstnavatel podezření na zneužití tohoto práva ze strany zaměstnance.

Zaměstnanci si často neuvědomují, že existují pravidla, která musejí při plánování odběru respektovat. Jako u jiných překážek v práci je tedy především nutné vycházet z toho, že pracovní volno (včetně případné náhrady mzdy) zaměstnanci náleží pouze tehdy, pokud **danou činnost není možné vykonat mimo pracovní dobu**. Pokud například zaměstnanec pracuje ve směnném režimu krátký-dlouhý týden, lze mít za to, že k darování krve má využít ty pracovní dny, na které

nemá rozvrženou směnu. Jinak je tomu u zaměstnanců s fixní pracovní dobou, rozvrhovanou pravidelně během pondělí až pátku v běžných provozních hodinách, u nichž odběr a adekvátní zotavení realizovat zcela mimo tuto dobu skutečně nebude možné.

Pokud se tedy týká požadavku zaměstnance na poskytnutí pracovního volna za účelem provedení odběru krve, měl by zaměstnavatel na prvním místě vyhodnotit, zda je objektivně možné, aby byl odběr proveden mimo pracovní dobu zaměstnance. Je-li tomu tak, nebude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnance, s níž by zákoník práce spojoval právo zaměstnance na poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy. Bude pak záležet čistě na uvážení zaměstnavatele, zda se rozhodne pracovní volno zaměstnanci poskytnout, a to i případně s náhradou mzdy v jím stanoveném rozsahu.

Pro zaměstnance však současně platí, že podle § 206 zákoníku práce je povinen **včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna**, protože v případě dárce krve lze zpravidla vycházet z toho, že tato překážka je zaměstnanci známa předem. Není tedy možné, aby zaměstnanec ráno krátce před započítáním směny zaměstnavateli oznámil, že se nedostaví z důvodu darování krve. V tomto směru lze zaměstnavatelům doporučit, aby z organizačních důvodů zaměstnancům formou vnitřní směrnice či

<sup>1</sup> Aferézou se zjednodušeně rozumí odběr krve za účelem získání jejích oddělených komponent, jímž je nejčastěji krevní plazma. Dále je v článku používáno označení odběr či darování krve, příp. krevní plazmy.

JUDr. Alice  
Mlýnková

Advokátka u LTA Legal  
s. r. o. a doktorandka na  
Katedře pracovního práva  
a práva sociálního  
zabezpečení PF UK.

jinou obdobnou písemnou formou stanovili, s jakým předstihem jsou povinni tuto překážku v práci oznamovat (např. 7 kalendářních dnů). V odůvodněných případech pak lze samozřejmě připustit výjimku, např. tehdy, pokud zaměstnanec prokáže, že byl k odběru pozván odběrovým místem s kratším předstihem.

## Rozsah pracovního volna

V případě, že zaměstnanci skutečně pracovní volno dle § 203 odst. 2 písm. d) zákoníku práce náleží, nabízí se s ohledem na jeho maximální rozsah až 24 hodin otázka, jak často je zaměstnavatel povinen toto pracovní volno poskytovat, resp. zda může zaměstnavatel jeho rozsah omezit určením počtu odběrů v roce, které bude jako překážku v práci s náhradou mzdy respektovat. Frekvence odběrů je v souladu s mezinárodními normami omezena vyhláškou Ministerstva zdravotnictví, a to pro darování krve u mužů na 5 odběrů a u žen na 4 odběry v průběhu dvanácti měsíců. Pro darování krevní plazmy je však přípustná maximální frekvence odběrů znatelně vyšší, neboť minimální interval mezi odběry může činit pouhých 14 dní. V případě darování krevní plazmy v maximálním možném rozsahu by tak zaměstnavatel byl povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu až 24 hodin dvakrát měsíčně, tj. v podstatě v rozsahu představujícím 10 % pracovní doby zaměstnance, a to aniž by mu vzniklé náklady kdokoli kompenzoval (jako tomu je například v případě poskytnutí pracovního volna zaměstnanci za účelem členství ve volební komisi, kdy je následně náhrada mzdy zaměstnavateli dle § 203 odst. 3 zákoníku práce refundována). Rozsah pracovního volna za účelem darování krve a jejích složek však bez dalšího omezit nelze, jelikož se jedná o právo, které zaměstnanci zaručuje zákoník práce.

## Bezplatné dárcovství

Červený kříž i další mezinárodní organizace dlouhodobě podporují charakter dobrovolného a bezplatného dárcovství krve a jejích složek, a to zejména s ohledem na etický aspekt této činnosti<sup>2</sup>. Za přijatelné se pro naplnění bezúplatnosti obecně považuje kompenzace v podobě poskytnutí občerstvení a úhrada přímých nákladů spojených s odběrem, tj. právě náhrada ušlé mzdy ze strany zaměstnavatele a dále výdajů spojených s cestou k odběru a zpět. Jakákoliv odměna nad rámec těchto příspěvků je pak s bezplatným dárcovstvím neslučitelná. Poskytování úhrady za odebranou krev s výjimkou prokazatelně

vynaložených výdajů spojených s odběrem krve je nadto omezeno právními předpisy - podle § 32 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, v platném znění, může výše náhrady účelně a hospodárně vynaložených výdajů spojených s odběrem krve činit nejvýše 5 % minimální mzdy, tj. od ledna 2018 částku 610 Kč ve smyslu vládního nařízení o minimální mzdě (č. 567/2006 Sb., v platném znění).

Výše zmíněné ustanovení § 203 odst. 2 písm. d) zákoníku práce však bezúplatnost darování krve či jejích složek výslovně nezmiňuje. Z tohoto pohledu tak jsou nejproblematictější právě opakované odběry krevní plazmy v soukromých centrech, která za jeden odběr nabízí „odměnu na úhradu nákladů spojených s odběrem“ v paušální výši dosahující obvykle 400 Kč a více. Za situace, kdy se zaměstnanec dostaví na odběr s využitím hromadné dopravy, tak může snadno jeho „výdělek“ za odběr dosáhnout částky v řádech několika stokorun, navíc včetně zproštění pracovních povinností po dobu zotavení po odběru.

Vedlejší motivací k činnosti dárce pak bývá rovněž možnost snížení základu daně o částku ve výši 3 000 Kč za jeden odběr dle § 15 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění. V tomto případě je však daňový předpis konkrétnější než zákoník práce, protože bezúplatnost blíže specifikuje jako „*odběr krve nebo jejích složek dárce, kterému nebyla poskytnuta finanční úhrada výdajů spojených s odběrem krve nebo jejích složek ... s výjimkou úhrady prokázaných cestovních nákladů spojených s odběrem.*“ Pro účely snížení základu daně tak výše uvedené paušální odměny za odběry jednoznačně nelze považovat za bezplatné dárcovství ve smyslu zákona o daních z příjmů, a nárok na zmíněné zvýhodnění tedy nevzniká.

Podle mého názoru je však možné ke stejnému závěru dospět i v případě výkladu předmětného ustanovení zákoníku práce, a to i při absenci výslovné podmínky bezúplatnosti odběru. Důvodem je skutečnost, že pracovní volno zákoník práce poskytuje „k činnosti **dárce** při odběru krve a při aferéze“. S ohledem na povahu darování ve smyslu občanského zákoníku, který se subsidiárně na pracovněprávní vztahy použije, lze mít tedy za to, že i dle

<sup>2</sup> Závazek členských států k prosazování dobrovolného bezplatného dárcovství krve je obsažen též ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/98/ES, kterou se stanoví standardy jakosti a bezpečnosti pro odběr, vyšetření, zpracování, skladování a distribuci lidské krve a krevních složek, pro kterou se vžil označení „Blood Directive“. Stejně tak Úmluva o lidských právech a biomedicíně (96/2001 Sb.m.s.) ve svém čl. 21 uvádí, že lidské tělo nebo jeho část nesmí být zdrojem finančního prospěchu.

zákoníku práce nárok na pracovní volno s náhradou mzdy přísluší pouze těm zaměstnancům, kteří krev, respektive krevní plazmu poskytují jako dárci ve smyslu občanského zákoníku, tj. bezplatně s výjimkou skutečně vynaložených nákladů. Tomu odpovídá i účel právní úpravy překážek v práci na straně zaměstnance, kdy náhrada mzdy poskytovaná zaměstnavatelem při těchto překážkách má za účel kompenzovat zaměstnanci výpadek jeho příjmu, který by jinak z důvodu překážky nastal. Při úplatném poskytování krevní plazmy však k výpadku tohoto příjmu nedochází. Pokud by tak náhrada mzdy poskytována byla, zaměstnanec by naopak paradoxně z existence překážky těžil v podobě navýšení svého příjmu na úkor zaměstnavatele, v čemž by bylo možné spatřovat rozpor s dobrými mravy. Tento výklad je podpořen též systematickým zařazením této překážky pod tzv. jiné úkony v obecném zájmu, tj. úkony společensky prospěšné, k nimž by obecně mělo být přístupováno z nezištných důvodů.

S ohledem na to tak lze učinit závěr, že v případě poskytnutí krevní plazmy za úplatu se nejedná o překážku v práci ve smyslu ustanovení § 203 odst. 2 písm. d) zákoníku práce a zaměstnanci tak v tomto případě nenáleží ani pracovní volno ani náhrada mzdy. Dobrovolné poskytnutí například neplaceného volna ze strany zaměstnavatele však samozřejmě není vyloučeno. Bohužel s ohledem na aktuální znění předmětného ustanovení zákoníku práce, jakož i absenci soudních rozhodnutí k této věci, však posouzení charakteru odběrů krve a jejich složek za úplatu v současnosti pro zaměstnavatele představuje poměrně spornou situaci.

## Odběry v soukromých zařízeních

Vzhledem k výše uvedenému by tak činnost při odběru krve či jejích složek, za které zaměstnanec obdrží jakoukoliv úplatu nad rámec skutečných výloh, neměla být s ohledem na účel zákona považována za činnost dárce, a tedy být posuzována jako překážka v práci na straně zaměstnance ve smyslu § 203 odst. 2 písm. d) zákoníku práce. Na druhou stranu zákoník práce nerozlišuje, v jakém typu zařízení k odběru dochází. Pokud je tedy splněna podmínka bezplatného darování a odběr je proveden v jakémkoliv zařízení, které je provozováno v souladu s právními předpisy České republiky, není zaměstnavatel bez dalšího oprávněn prohlásit, že darování krve či krevních složek v nestátních zařízeních jako překážku v práci neuznává (byť charakter prospěšnosti obecného zájmu může být u řady těchto zařízení poměrně diskutabilní).

I v tomto případě je nicméně vhodné a lze to doporučit, aby zaměstnavatel stanovil předepsaný formulář pro prokazování odběru krve, v němž odběrové místo uvede všechny potřebné údaje, na základě nichž bude zaměstnavatel schopen snadněji vyhodnotit, zda byly splněny všechny podmínky překážky v práci ve smyslu zákoníku práce. Stejně jako v případě stanovení lhůty k oznámení překážky může i tento formulář být obsažen ve vnitřní směrnici, kterou zaměstnavatel za účelem stanovení přesnějších pravidel při darování krve a jiných biologických materiálů vydá.

## Pracovní volno k činnosti dárce dalších biologických materiálů

Kromě výše popsané překážky v práci a poskytnutí pracovního volna k činnosti dárce při odběru krve a krevní plazmy zajišťuje dále ustanovení § 203 odst. 2 písm. e) zákoníku práce zaměstnancům poskytnutí pracovního volna za účelem darování dalších biologických materiálů. V takovém případě zaměstnancům náleží pracovní volno s náhradou mzdy až za dobu 48 hodin od nástupu cesty k odběru (v rozsahu, v jakém odběr a úkony s ním související zasáhly do pracovní doby zaměstnance). Podle charakteru odběru a zdravotního stavu dárce může lékař určit, že pracovní volno s náhradou mzdy se zkracuje nebo prodlužuje, maximálně však do doby 96 hodin od nástupu cesty k odběru.

Za další biologický materiál se v tomto případě považuje například kostní dřeň či lidské orgány. Vzhledem k větším nárokům, které odběr jiného biologického materiálu, než je krev a její složky, na dárce klade (k odběru zpravidla dochází v celkové narkóze), však uplatňování této překážky v práci ze strany zaměstnance nebývá předmětem případných sporů se zaměstnavatelem.

Nutno nicméně také zdůraznit, že darování dalšího biologického materiálu není samo o sobě považováno za důvod k uznání dočasné pracovní neschopnosti, a tedy po dobu, kdy dárce nemůže vykonávat práci z důvodů spojených s odběrem, je zabezpečen právě prostřednictvím náhrady mzdy dle výše uvedeného ustanovení zákoníku práce. To neplatí v případě, že by po odběru došlo ke zhoršení zdravotního stavu zaměstnance; pokud by ale v této souvislosti byl dárce následně uznán dočasně práce neschopným, vznikal by mu nárok pouze na náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti dle pravidel a ve výši uvedených v § 192 zákoníku práce.

## Shrnutí

Pro realizaci činnosti dárce při odběru krve a krevní plazmy je zapotřebí vycházet z obecné právní úpravy překážek v práci v zákoníku práce, a tedy zásadně tuto činnost vykonávat mimo pracovní dobu zaměstnance. Pokud to není možné, je zaměstnanec povinen zaměstnavatele včas požádat o poskytnutí pracovního volna. V případě splnění podmínky bezúplatnosti odběru, tj. pokud jsou zaměstnanci v souvislosti s odběrem kompenzováni pouze skutečně vynaložené výdaje, pak zaměstnanci přísluší pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu stanoveném zákoníkem práce. Zaměstnanec v takovém případě

může rovněž uplatnit daňové zvýhodnění v podobě snížení základu daně.

### Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- ZSZS - zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

I ■

## KNIŽNÍ TIPY

[www.obchod.wolterskluwer.cz](http://www.obchod.wolterskluwer.cz)

### Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?

Jan Pichrt  
Radim Boháč  
Jakub Morávek  
(eds.)

© Wolters Kluwer

## Sdílená ekonomika - sdílený právní problém

Jan Pichrt, Radim Boháč, Jakub Morávek

Uber, Airbnb, Zonky a další. Jak na ně nahlížet pohledem českého práva. Jak řeší problematiku sdílené ekonomiky pracovní právo, správní právo, finanční a daňové právo či právo sociálního zabezpečení. Jak je chráněno soukromí a osobní údaje ve sdílené ekonomice.

Celkem 28 statí předních odborníků na danou problematiku dává komplexní pohled na tyto zcela nové formy podnikání. Nechybí zde ani vazba na zahraniční zkušenosti. Z hlediska dalších legislativních řešení jde o velmi přínosné pojednání autorů o vhodnosti či nevhodnosti regulace v blízké budoucnosti.

Cena 425 Kč, 336 s., vazba brožovaná.

## Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář.

Jan Pichrt a kolektiv

Praktický komentář poskytuje komplexní výklad s ohledem na stav textu zákoníku práce platný k 1. 10. 2017, přičemž však zohledňuje fakt, že mnohé změny zákoníku práce, které se staly platnou součástí právního řádu do tohoto data, budou nabývat účinnosti až v průběhu roku 2018 (v textu jsou tak zohledněny veškeré novely až po ty, provedené změnovým zákonem č. 310/2017 Sb., účinné od 1. 6. 2018).

Praktičnost prezentovaných výkladů je podpořena pestrou skladbou působišť jednotlivých spoluautorů, kteří působí jako soudci, advokáti, univerzitní učitelé, legislativci, ministerští úředníci, rozhodci, podnikoví právníci.

Cena 1 295 Kč, 1 196 s., vazba pevná.

Publikace si můžete objednat na [www.obchod.wolterskluwer.cz](http://www.obchod.wolterskluwer.cz).