

Žádost:

Žádost o informace podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ze dne 17. 12. 2025, o poskytnutí informací o právním předpisu, který upravuje povinnosti zaměstnavatele při uplatnění žádosti o úhradu náhrady mzdy za pracovní volno související s akcí pro děti a mládež.

Odpověď:

Zmíněnou problematiku, poskytnutí pracovního volna, upravuje § 203a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen ZP), ve znění pozdějších předpisů.

Postup při úhradě náhrady mzdy nebo platu podle § 203a Zákoníku práce je upraven zákonem č. **582/1991 Sb., zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZOPSZ). Povinnost zaměstnavatele doložit rozhodné skutečnosti, uvedené v § 203a, odst. 2 písm. b) ZP („zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku bezprostředně před uvolněním pracoval **soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží**; tato podmínka se nevyžaduje, jde-li o tábory nebo sportovní soustředění pro zdravotně postižené děti a mládež“) upravuje **§ 123k odst. 4 ZOPSZ**, a to takto:

(4) Při uplatnění žádosti o úhradu náhrady mzdy nebo platu je zaměstnavatel povinen prokázat a doložit splnění rozhodných skutečností a podmínek stanovených zákoníkem práce, na jejichž základě zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu poskytl. Při nesplnění povinnosti podle věty první územní správa sociálního zabezpečení zaměstnavatele vyzve k prokázání a doložení těchto skutečností; zaměstnavatel je povinen této výzvě vyhovět, a to ve lhůtě do 8 dnů od vyzvání, nebyla-li stanovena delší lhůta. V této výzvě územní správa sociálního zabezpečení zaměstnavatele upozorní, že při nesplnění povinností podle vět první a druhé se k žádosti nepřihlíží.

Dle výše uvedených zákonných ustanovení je tedy nutné doložit zejména to, že se jedná o **soustavnou práci s dětmi a mládeží** nejméně po dobu jednoho roku bezprostředně před uvolněním na předmětnou akci. Právě k doložení uvedeného slouží doklady o frekvenci a specifikaci dané činnosti.