

6. 9. 2002

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Povodně jako překážka v práci

Povodně – téma skloňované letošní léto asi nejvíce. V minulých dnech zasáhly podstatnou část naší republiky ničivé povodně, které braly nejen majetek, ale mnohdy i zdraví a životy lidí. Po prvotním šoku, strachu a následných odklízecích pracích, které potrvají ještě dlouhé týdny, začnou vyvstávat i obyčejnější otázky než ty existenční.

Povodně – téma skloňované letošní léto asi nejvíce. V minulých dnech zasáhly podstatnou část naší republiky ničivé povodně, které braly nejen majetek, ale mnohdy i zdraví a životy lidí. Po prvotním šoku, strachu a následných odklízecích pracích, které potrvají ještě dlouhé týdny, začnou vyvstávat i obyčejnější otázky než ty existenční. Mnoho občanů nemohlo v důsledku záplav chodit do zaměstnání, a to ať již z toho důvodu, že jejich pracoviště bylo zaplaveno, či se nacházelo v ohroženém území nebo z toho důvodu, že v zaměstnání nešel proud či se jinak projevíly následky povodní. Zaměstnanci takto postižených zaměstnavatelů zůstaly doma a dnes se možná ptají, zda za dny, kdy nemohly pracovat dostanou mzdu nebo alespoň náhradu mzdy.

Nemohl-li zaměstnanec v souvislosti se záplavami vykonávat práci, posuzuje se vzniklá situace jako překážka v práci na straně zaměstnavatele. Zákoník práce jako základní pracovněprávní předpis rozlišuje tři druhy překážek v práci na straně zaměstnavatele – prostoje, překážky způsobené nepříznivými povětrnostními podmínkami a ostatní překážky (§§ 129-130 zákoníku práce, zákon č. [65/1965 Sb.](#)).

Prostoj lze definovat jako překážku v práci na straně zaměstnavatele, která je způsobená přechodnou závadou způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou zaměstnanec nezavinil, nebo která spočívá v dodávce surovin nebo pohonné síly (přerušeni dodávky el. energie), či byla způsobena chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami. Příčiny prostoje tedy výhradně spočívají v technických, technologických nebo provozních závadách přechodného charakteru.

Také nepříznivé povětrnostní podmínky jsou překážkou na straně zaměstnavatele spočívající v technických, technologických nebo provozních závadách přechodného charakteru, avšak jejich příčinou je právě nepříznivá povětrnostní situace. K tomuto druhu překážky v práci, může dojít pouze u zaměstnavatelů, jejichž činnost je na povětrnostních podmínkách závislá.

Ostatními překážkami v práci na straně zaměstnavatele jsou všechny další případy překážek, které mají za následek, že zaměstnanec nemůže vykonávat práci. O jinou překážku na straně zaměstnavatele jde také, pokud zaměstnavatel v písemné dohodě s příslušným odborovým orgánem vymezí vážné provozní důvody, pro které nemůže zaměstnanci přidělovat práci.

Povodně nejsou výslovně zmiňovány jako důvod pro vznik překážky v práci. Jelikož se nejedná o nepříznivé povětrnostní vlivy, ale o živelnou událost, bude třeba povodně jako považovat za ostatní překážku v práci na straně zaměstnavatele. V takovém případě zaměstnanci náleží za dobu, kdy z důvodů záplav nemohl vykonávat práci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků. Má-li zaměstnavatel uzavřenou s odborovým orgánem písemnou dohodu, kde jsou záplavy vymezeny jako vážný provozní důvod a je zde stanovena výše náhrady mzdy v rozsahu 60 % až 80 % průměrného výdělků, náleží zaměstnanci tato náhrada.

Výše zmíněné však nelze použít generálně. Zaměstnavatel musí posuzovat vzniklou překážku individuálně, a to zejména z hlediska příčin jejího vzniku. V souvislosti se záplavami tedy jistě mohla vzniknout i situace, kdy zaměstnavatel nemohl přidělovat zaměstnancům práci nikoli z důvodu záplav, ale z důvodu přerušení dodávky elektrického proudu, potřebného materiálu aj. V tomto případě by se tedy jednalo o prostoj a zaměstnavatel by mohl zaměstnance po dobu trvání prostoje přeřadit zaměstnance na jinou práci i bez jeho souhlasu a v případě, že by toto své právo nevyužil, zaměstnanci vzniká nárok pouze na náhradu mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku, není-li v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu stanovena náhrada mzdy nad uvedenou výši, nejvýše však do výše průměrného výdělku.

Bude-li u konkrétního zaměstnavatele za určitých podmínek shledána jako příčina překážky v práci nepříznivá povětrnostní situace (nejčastěji ve stavebnictví, kdy výstavba nemohla pokračovat kvůli nepříznivému počasí – např. vytrvalé prudké deště), přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku. V kolektivních smlouvách lze dohodnout nebo ve vnitřním předpisu stanovit náhradu mzdy nad uvedenou výši, nejvýše však do výše průměrného výdělku.

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)