

29. 11. 2024

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

# Povodně z pracovněprávního pohledu - překážky v práci na straně zaměstnavatele

V důsledku povodní dochází v některých situacích k překážkám v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel například v důsledku povodní nemůže přidělovat práci zaměstnancům z důvodu například poruchy vyplaveného zařízení nebo chybějící dodávce surovin nebo v důsledku výpadků elektrické energie.

## Překážky v práci na straně zaměstnavatele obecně

Překážky na straně zaměstnavatele představují situaci, kdy zaměstnavatel neplní nebo nemůže plnit svoji povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. V takovém případě je zaměstnanec připraven pracovat, a nikoliv z důvodu na jeho straně mu není práce přidělována, a proto přísluší zaměstnanci po dobu trvání překážek v práci na straně zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, případně alespoň v jeho určité procentuální části.

Mezi překážky v práci na straně zaměstnavatele patří zejména:

- prostoj,
- přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí,
- jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele.

Zaměstnavatel v důsledku povodní nemůže přidělovat práci zaměstnancům

V tomto případě může nastat více situací. Zaměstnanci nemohou vykonávat práci z důvodu:

a) přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů (ust. § 207 písm. b) zákoníku práce)

b) prostoje (ust. § 207 písm. a) zákoníku práce)

c) ostatních překážek na straně zaměstnavatele (ust. § 208 zákoníku práce).

Pokud se zaměstnanec dostaví na pracoviště, ale zaměstnavatel mu nemůže přidělovat práci z důvodu přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí, tak zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci na základě ust. § 41 odst. 4 nebo odst. 5 zákoníku práce.

Pokud zaměstnavatel nepřevede zaměstnance na jinou práci, tak v tomto případě náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku dle ust. § 207 písm. b) zákoníku práce. V kolektivní smlouvě lze dohodnout nebo ve vnitřním předpisu stanovit náhradu mzdy nad uvedenou výši, nejvýše však do výše průměrného výdělku. Tato možnost (tedy sjednání náhrady mzdy až do výše průměrného výdělku) platí i pro zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost. Zaměstnavatel například může mít stanoveno v rámci vnitřního předpisu, že v případě přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve

výši 75% průměrného výdělku.

Nastat může i taková situace, kdy zaměstnanec se dostaví na pracoviště, které jinak nebylo postiženo živelní událostí, ale zaměstnavatel mu nemůže přidělovat práci z důvodu přerušení dodávky surovin nebo pohonné síly nebo z důvodu jiných podobných provozních příčin. V tomto případě se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele – prostoje podle ust. § 207 písm. a) zákoníku práce. Zaměstnanec, který nemůže kvůli prostoji konat práci, může zaměstnavatel převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, avšak pouze s jeho souhlasem (ust. § 41 odst. 5 zákoníku práce).

Prostojem se rozumí situace, kdy zaměstnanec nemůže konat práci (resp. mu ji zaměstnavatel nemůže přidělovat) z důvodu přechodné závady, která vznikla náhle, nečekaně a nezávisle na vůli zaměstnavatele. Prostoje může být způsoben:

- poruchou na strojním zařízení, kterou zaměstnanec nezavinil,
- chybou v dodávce surovin nebo pohonné síly,
- chybnými pracovními podklady,
- jinými provozními příčinami.

Při přerušení práce z důvodu prostoje přísluší zaměstnanci náhrada mzdy/platu ve výši 80 % průměrného výdělku. V kolektivní smlouvě lze dohodnout nebo ve vnitřním předpisu stanovit náhradu mzdy nad uvedenou výši, nejvýše však do výše průměrného výdělku. Toto platí i pro rozpočtovou a příspěvkovou sféru.

Nastat mohou také jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele. V případě, že nemůže zaměstnanec vykonávat práci z důvodu jiných překážek na straně zaměstnavatele, náleží mu na základě ust. § 208 zákoníku práce náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. To přichází v úvahu v případě, že by se nejednalo o nepříznivé povětrnostní vlivy nebo o prostoje.

Zvláštním případem jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele je tzv. částečná nezaměstnanost. Jedná se o situaci, kdy zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby (tj. stanovené týdenní pracovní doby, případně sjednané kratší pracovní doby) z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách. Při částečné nezaměstnanosti dochází k tomu, že jsou částečně přeneseny dopady skutečnosti, že zaměstnavatel má snížený odbyt a poptávku, i na zaměstnance a to tak, že zaměstnanci po dobu, kdy mu práce není z tohoto důvodu přidělována, nepřísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, ale pouze v menším rozsahu (nejméně 60 % průměrného výdělku). Zaměstnanec má dle zákoníku práce za dobu trvání této překážky v práci právo na náhradu mzdy ve výši 100 % jeho průměrného výdělku. Zákon ale zaměstnavateli umožňuje, aby byla výše poskytované náhrady mzdy snížena až na 60 % průměrného výdělku zaměstnance. Tím by mělo být umožněno zaměstnavateli toto přechodné období, kdy nemá dostatek práce, překlenout snížením svých mzdových nákladů, a předejít tak propouštění zaměstnanců.

O překážku z důvodu částečné nezaměstnanosti se může jednat výhradně u zaměstnavatele tzv. podnikatelského typu, to znamená zaměstnavatele jiného než uvedeného v ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce. Ustanovení § 209 zákoníku práce tak nemohou aplikovat zaměstnavatelé, kterými jsou stát, územní samosprávný celek, státní fond a příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona nebo veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení.

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, náhrada mzdy může být snížena výhradně na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Konkrétní výše poskytované náhrady mzdy je tak předmětem vyjednávání, nicméně musí činit alespoň 60 % průměrného výdělku zaměstnance. Pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí a uzavření dohody je tak vyloučeno, může zaměstnavatel náhradu mzdy jednostranně snížit vnitřním předpisem. O konkrétní výši snížené náhrady mzdy tak rozhoduje výlučně zaměstnavatel, avšak s limitací, že náhrada mzdy musí činit nejméně 60 % průměrného výdělku zaměstnance.

## **Převedení zaměstnance na jinou práci**

V případě živelní události nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků může dle ust. § 41 odst. 4 zákoníku práce zaměstnavatel převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na nezbytně nutnou dobu na jinou práci, než byla sjednána. Zaměstnavateli je tedy umožněno převést zaměstnance na jinou práci za účelem odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků. Převedení zaměstnance na jinou práci má v těchto případech krátkodobou povahu, když je možné pouze na dobu nezbytné potřeby, tj. aby došlo ke splnění účelu převedení na jinou práci spočívající v odvrácení těchto událostí či zmírnění jejich následků. Pokud je dosažená mzda zaměstnance při převedení nižší, náleží mu za tuto dobu podle ust. § 139 zákoníku práce doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

Pokud nemůže zaměstnanec konat práci z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů nebo prostojů, lze zaměstnance dle ust. § 41 odst. 5 zákoníku práce převést na jinou práci, než byla sjednána jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí. V případě, že jeho dosažená mzda při převedení je nižší, náleží zaměstnanci doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením. Pokud by zaměstnanec s převedením nesouhlasil, je třeba převedení projednat s odborovým orgánem. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce. Dle ust. § 46 zákoníku práce zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací převedení zaměstnance na jinou práci než sjednanou v pracovní smlouvě, pokud doba převedení přesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce a zaměstnanec s převedením nesouhlasí.



**Jana Strachoňová Drexlerová**

e-mail: [office@drexlerova.cz](mailto:office@drexlerova.cz)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## **Další články:**

- [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](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)