

19. 8. 2010

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

Zaměstnanci a povodně

Poslední dobou se v České republice čím dál častěji potýkáme s následky živelných událostí (povodně, vichřice), které zasahují negativním způsobem do života lidí a podnikatelů, a tedy zákonitě i do pracovněprávních vztahů. V této souvislosti se rojí otázky, jaká práva a povinnosti mají zaměstnanci a zaměstnavatelé, jejichž činnost je ať už přímo či nepřímo ovlivněna živelnými událostmi, podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“).

WEINHOLD LEGAL

Zaměstnanci podílející se na likvidaci škod způsobených živelnou událostí

Zákoník práce rozlišuje dvě situace, ve kterých se zaměstnanec podílí na likvidaci škod, a to buď v osobním zájmu, nebo ve veřejném zájmu.

Pokud zaměstnanec likviduje škodu:

- 1) pouze z důvodu vlastního zájmu (na vlastním majetku), nemá výslovně ze zákona právo na uvolnění ze zaměstnání, i když se jedná o jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance. Nicméně zaměstnavatel může poskytnout pracovní volno či určit čerpání dovolené na žádost zaměstnance.

Osobně se domnívám, že s ohledem na obecné principy a dosavadní judikaturu, by měl zaměstnavatel, pokud mu tím nebude způsobena škoda a osobní situace zaměstnance je vážná, omluvit nepřítomnost zaměstnance po nezbytnou dobu, i když se nejedná o veřejný zájem.

- 2) v rámci plnění občanských povinností (ve veřejném zájmu), a to na vlastním majetku (např. hrozí šíření nakažlivých chorob, zřícení stavby na veřejnou komunikaci apod.) nebo pomáhá třetí osobě ve veřejném zájmu (např. dobrovolný hasič, podle krizového zákona), je zaměstnavatel povinen poskytnout takovému zaměstnanci pracovní volno v nezbytném rozsahu. Zaměstnanec je povinen tuto překážku v práci prokázat zaměstnavateli (např. potvrzením Hasičského záchranného sboru, obecního úřadu, apod.).

Zaměstnavatel není povinen poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy (platu) během takového pracovního volna, ledaže tak stanoví vnitřní předpis, kolektivní smlouva, ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem anebo bude poskytnuté volno se souhlasem zaměstnavatele napracováno, případně by se mohlo jednat dle mého názoru i o poskytnuté pracovní volno za práci přesčas.

Zaměstnavatel, jehož činnosti je přerušena v důsledku živelné události

Ovlivní-li živelná událost činnost zaměstnavatele, a to tak, že prostory zaměstnavatel jsou zasaženy

přímo živelnou událostí a zaměstnavatel nemá možnost z tohoto důvodu přidělovat dosavadní práci, má zaměstnavatel následující možnosti:

- a) dohodnout se zaměstnancem na přidělování jiné práce, má-li takovou práci k dispozici (§ 40 odst. 1 zákoníku práce). V takovém případě bude zaměstnanci hrazena mzda (plat), který odpovídá novému druhu práce, jestliže tak bylo dohodnuto nebo stanoveno. Pokud by se tomu tak nestalo, mohlo by ze strany zaměstnavatele dojít k porušení zásady stejného odměňování za práci stejné hodnoty;
- b) převést zaměstnance, a to i bez jeho souhlasu, na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvracení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu (§ 41 odst. 4 zákoníku práce; tzn., že např. je-li vyhlášen určitý povodňový stupeň a lze-li očekávat, že budou prostory zaměstnavatele pravděpodobně zality, tak lze zaměstnancům nařídit práce nutné k vyklizení či zabezpečení areálu, případně na odklizení škod po povodních). Bude-li zaměstnanec dosahovat během tohoto převedení nižší mzdu (plat), náleží mu za dobu převedení doplatek ke mzdě (platu) do výše průměrného výdělku [§ 139 odst. 1 písm. c) zákoníku práce]. Je zajímavé, že zákoník práce stanoví, že při převedení zaměstnance na jinou práci dle § 40 odstavců 1 až 3 je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby práce, na kterou je zaměstnanec převeden, byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Nezmiňuje tuto povinnost u převedení na jinou práci dle § 41 odst. 4 zákoníku práce, ačkoliv tato povinnost existovala při této situaci i ve starém zákoníku práce. S ohledem na § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, který stanoví, že zaměstnavatel je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti je vyřešeno i drobné opomenutí zákonodárce § 41 odst. 6 zákoníku práce;
- c) poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy nejméně ve výši 60% z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele dle § 207 písm. b) zákoníku práce (zaměstnanec tedy nebude vůbec docházet do zaměstnání).

Není-li areál zaměstnavatele zasažen živelnou událostí přímo, avšak zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnancům práci v důsledku např. pozastavení dodávky energií a není-li možné převedení na jinou práci (vyžaduje se souhlas zaměstnance), jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele, tzv. prostoje, kdy zaměstnancům náleží náhrada mzdy (platu) ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku (§ 207 písm. a) zákoníku práce).

Nemožnost dopravit se do zaměstnání v důsledku živelné události

Pokud se zaměstnanec nemůže dostavit do zaměstnání v důsledku nepředvídatelného přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků a není-li možné dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy.

Eva Svobodová

[Weinhold Legal, v. o. s.](#)

Charles Square Center
Karlovo náměstí 10
120 00 Praha 2

Tel.: +420 225 385 333
Fax: +420 225 385 444
email: wl@weinholdlegal.com

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)