

POVODNĚ - JEJICH DOPAD DO PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A DO OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ

Vzhledem k tomu, že povodně se již bohužel stávají pomalu nedílnou součástí života v ČR, rozhodli jsme se připomenout situace v pracovněprávních vztazích, které mohou v této souvislosti nastat.

V PŘÍPADĚ, ŽE JE POSTIŽEN ZAMĚSTNANEC

- ZAMĚSTNANEC ZŮSTANE DOMA A ODSTRAŇUJE NÁSLEDKY POVODNÍ NA SVÉM MAJETKU NEBO ZAŘIZUJE DŮLEŽITÉ OSOBNÍ A MAJETKOVÉ ZÁLEŽITOSTI V SOUVISLOSTI S POVODNÍ

V tomto případě se jedná o jinou **důležitou osobní překážku v práci** na straně zaměstnance (§ 199 odst. 1 ZP). Vzhledem k tomu, že tato překážka není uvedena v příloze k NV 590/2006 Sb., **náhrada mzdy** za dobu jejího poskytnutí **nenáleží**. Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout, že takto zameškanou dobu **napracuje** nebo si může po dohodě se zaměstnavatelem čerpat náhradní volno za práci přesčas.

Pokud by zaměstnavatel chtěl poskytnout náhradu mzdy, musel by doplnit kolektivní smlouvu nebo vydat vnitřní předpis, kde by se rozšířily nároky zaměstnanců na náhradu mzdy, popřípadě další pracovní volno. Tato rozšířená náhrada mzdy je daňově uznatelným výdajem zaměstnavatele (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o daních z příjmů).

Např. zaměstnavatel má vydán vnitřní předpis, kde je uvedeno, že „v případě živelní pohromy bude zaměstnanci postiženému povodní (požárem, vichřicí apod.) poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy v délce tří dnů“.

U rozpočtových a příspěvkových organizací se může rozšířit pouze nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy.

- ZAMĚSTNANEC ZŮSTANE DOMA A ODSTRAŇUJE NÁSLEDKY POVODNÍ NA SVÉM MAJETKU ALE VE VEŘEJNÉM ZÁJMU

Tato situace může nastat v případě, že zaměstnanec musí zůstat doma, aby nedošlo k ohrožení zdraví nebo života dalších osob (např. hrozí zřícení vlastní budovy na veřejné prostranství, hrozí epidemie z důvodu havárie septiku apod.). V tomto případě by se jednalo podle § 202 ZP o **překážku v práci z důvodu obecného zájmu**. Zaměstnanec by měl překážku prokázat např. potvrzením obecního úřadu nebo jiného orgánu, že jeho přítomnost v místě bydliště byla nezbytná. Zaměstnanci by ale ani v tomto případě nenáležela náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Případnou náhradu mzdy by mohl požadovat pouze od subjektu, pro něhož byl v době uvolnění činný (např. od obecního úřadu, od okresní hygienické stanice apod.).

- ZAMĚSTNANEC ZŮSTANE DOMA Z DŮVODU OSOBNÍ POMOCI PŘI ŽIVELNÉ UDÁLOSTI

Zde se bude jednat o případy, kdy zaměstnanec pomáhá při odstraňování následků povodní jiné právnické nebo fyzické osobě (např. je povolán jako člen hasičského

záchranného sboru nebo člen krizového štábu obce (neuvolněný funkcionář) apod. Zde se jedná o překážku v práci z důvodu výkonu občanské povinnosti (§ 202 ZP). Podle nového zákoníku práce ani v tomto případě nenáleží od zaměstnavatele náhrada mzdy s následnou refundací od organizace, pro kterou byl uvolněn. Zaměstnanci poskytnou náhradu mzdy ten, pro koho byl uvolněn (např. obecní úřad, hasiči apod.).

POZOR: Zde doporučujeme, aby obec (hasiči apod.) vystavila pro uvolňujícího zaměstnavatele potvrzení o tom, že z vyplacené náhrady mzdy odvedla zdravotní pojištění. Pokud toto potvrzení nebude, musí uvolňující zaměstnavatel odvést za dny uvolnění zdravotní pojištění z poměrné části minimální mzdy.

- **ZAMĚSTNANCI SE NEMOHOU DOSTAVIT DO ZAMĚSTNÁNÍ PRO NEPŘEDVÍDANÉ PŘERUŠENÍ PROVOZU HROMADNÝCH DOPRAVNÍCH PROSTŘEDKŮ**

V tomto případě mají zaměstnanci nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy na nezbytně nutnou dobu, nemohli-li dosáhnout místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem (příloha k NV 590/2006 Sb.). Co je myšleno „dosažením pracoviště jiným přiměřeným způsobem“? Zde by se mělo jednat např. o případ, že zaměstnanec se nemohl dostat do zaměstnání autobusem, ale vlakové spojení fungovalo. Zde by bylo vhodné umožnit zaměstnancům, kteří se nemohli dostavit do zaměstnání z důvodu povodní, napracování odpadlých směn, čímž se jim proplatí mzda, která by jim jinak chyběla.

- **ZAMĚSTNANCI – RODIČE DĚTÍ, KTERÉ CHODÍ DO ŠKOL A ŠKOLEK UZAVŘENÝCH Z DŮVODU POVODNĚ**

V tomto případě se jedná o jinou **důležitou osobní překážku v práci** na straně zaměstnance (§ 199 odst. 1 ZP). Vzhledem k tomu, že tato překážka není uvedena v příloze k NV 590/2006 Sb., **náhrada mzdy** za dobu jejího poskytnutí **nenáleží**. Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout, že takto zameškanou dobu **napracuje** nebo si může po dohodě se zaměstnavatelem čerpat náhradní volno za práci přesčas.

Tato kategorie zaměstnanců může čerpat i ošetřovné. Povodeň uzavřela některé školy a školky a rodiče se musejí postarat o svého potomka. Na tyto situace pamatuje zákon, rodiče mohou čerpat tzv. ošetřovné. V případě uzavření školského nebo dětského zařízení získá rodič pro zaměstnavatele potvrzení k čerpání ošetřovného od pověřené osoby zařízení, které dítě navštěvuje.

Nárok na ošetřovné má zaměstnanec, který musí pečovat o zdravé dítě mladší 10 let proto, že školské nebo dětské zařízení bylo uzavřeno pro nepředvídanou událost, jakou povodně bezpochyby jsou.

Ošetřovné lze čerpat maximálně 9 kalendářních dnů (vč. soboty a neděle), osamělí zaměstnanci mohou čerpat dávku až 16 kalendářních dnů. Ošetřovné náleží od prvního kalendářního dne, kdy vznikne potřeba ošetřování. Zároveň však platí, že zaměstnanci musí vzniknout nárok na výplatu ošetřovného alespoň za jeden den, kdy měl pracovat, jinak dávku přiznat nelze. Rodiče se mohou v průběhu ošetřování vystřídat, avšak pouze jednou.

Zaměstnanec doplní do tiskopisu, který mu vystaví provozovatel školy nebo školky, potřebné údaje a toto potvrzení pak předá zaměstnavateli. Tímto krokem uplatní nárok na čerpání ošetřovného.

Potvrzení vystaví pověřená osoba školského nebo dětského zařízení bez zbytečného odkladu, kdy jí to provozní možnosti umožní.

Ošetřovné činí 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu. Ošetřovné vyplatí okresní správa sociálního zabezpečení nejpozději do jednoho měsíce od data, kdy obdržely kompletní podklady ke zpracování výplaty. Formu výplaty – bankovní převod nebo poštovní poukázka - si volí příjemce. V případě výplaty poštovní poukázkou se dávka ošetřovného snižuje o náklady související s doručením složenky.

Nárok na ošetřovné nemají osoby samostatně výdělečně činné, dále zaměstnanci, pokud je jejich zaměstnání zaměstnáním malého rozsahu, zaměstnanci na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce či zaměstnanci pracující z domova

V PŘÍPADĚ, ŽE JE POSTIŽEN ZAMĚSTNAVATEL

- DOŠLO K ZAPLAVENÍ FIRMY, ZAMĚSTNANCI SE DOSTAVILI DO ZAMĚSTNÁNÍ, ALE SVOU PRÁCI NEMOHOU VYKONÁVAT

Zde bude důležité, proč vlastně zaměstnanci nemůžou práci vykonávat, jestli to je pro:

- a) přerušeni práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů (§ 207 písm. b) ZP)**
- b) prostoj (§ 207 písm. a) ZP)**
- c) ostatní překážky na straně zaměstnavatele (§ 208 ZP)**

ad a) při přerušeni práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60% 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.

Např. zaměstnavatel má ve vnitřním předpisu stanoveno, že v případě přerušeni práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 75% průměrného výdělku, obdrží zaměstnanec tuto výši.

ad b) při přerušeni práce z důvodu prostoje (prostojem se rozumí přechodné závady způsobené poruchou na strojním zařízení, přerušeni dodávky surovin nebo pohonné síly nebo jinými podobnými provozními příčinami) přísluší zaměstnanci náhrada mzdy 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.

ad c) pokud nebude zaměstnanec vykonávat práci z důvodu jiných překážek na straně zaměstnavatele, vyplatí se mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku - toto by přicházelo v úvahu v případě, že by se nejednalo o nepříznivé povětrnostní vlivy nebo o prostoj. To mohou být např. i přechodné odbytové potíže (§ 209 odst. 1 ZP) způsobené sníženým odběrem některého zboží v důsledku povodní. V tomto případě lze sjednat v kolektivní smlouvě náhradu mzdy nejméně ve výši 60% průměrného výdělku.

V případě živelné události nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků může zaměstnavatel převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na nezbytně nutnou dobu na jinou práci než byla sjednána (§ 41 odst. 4 ZP). V případě, že jeho dosažená mzda při převedení je nižší, náleží mu za tuto dobu podle § 139 ZP doplatek do průměrného výdělku.

Nemůže-li zaměstnanec konat práci z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů nebo prostojů, lze zaměstnance převést na jinou práci, než byla sjednána jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí (§ 41 odst. 5 ZP). V případě, že jeho dosažená mzda při převedení je nižší, náleží mu za tuto dobu podle § 139 ZP doplatek do průměrného výdělku. 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 (§ 46 ZP).

Jsme si vědomí, že není možno zpracovat všechny situace v souvislosti s povodněmi nebo záplavami, které mohou nastat, a proto se můžete v případě potřeby nebo zájmu obrátit na RP OS KOVO OSTRAVA, kontakt:

Martin Sýkora, vedoucí RP – 602204785

Ing. Soňa Šuláková, mzdový specialista RP- 731679472

Stanislav Šmíd, specialista BOZP RP- 731628018

Mgr. Lada Blažková, právník RP - 731679465

JUDr. Miriam Foksová, právník RP- 731679466