

Pracovněprávní důsledky živelní pohromy – povodní

V souvislosti se živelní pohromou, která postihla značné oblasti České republiky, je třeba vyjasnit, jak tuto událost posuzovat z hlediska pracovněprávního.

Nejdůležitější právní předpisy, kde lze hledat odpovědi, jsou jednak

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

V praxi je u jednotlivých zaměstnanců a zaměstnavatelů rovněž velmi důležité zjistit, zda neobsahuje zvláštní postupy

- Vnitřní předpis vydaný zaměstnavatelem, a především pak
- Kolektivní smlouva, ve které jsou sjednány další nároky zaměstnanců v podobě omluvitelných překážek v práci, náhrad výdělků, či další postupy.

Níže nabízíme možné odpovědi na některé z otázek, které se v souvislosti s povodněmi objevují:

1. *Zaměstnanec se následkem povodně nedostane do práce v důsledku nepředvídaného přerušování provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků*

- Tento případ řeší příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, pod bodem 3. Z tohoto ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout pracovní volno bez náhrady mzdy na nezbytně nutnou dobu, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

Náhradu mzdy za tuto dobu lze poskytnout pouze u zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost v případě, že tak výslovně stanoví kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele.

2. *Zaměstnanec se v důsledku živelní pohromy nemůže dostavit na pracoviště (např. v důsledku evakuace apod.)*

Tuto situaci pracovněprávní předpisy sice výslovně neřeší, zaměstnavatelé by však měli nepřítomnost zaměstnance na pracovišti omluvit, a to s ohledem na skutečnost, že ze strany zaměstnance nejde o zaviněné jednání, ale o vyšší moc.

Uvedenou situaci je možné řešit v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele jako důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance, s tím, že v podnikatelské sféře je pak možné sjednat v kolektivní smlouvě, popř. stanovit ve vnitřním předpisu, i při této překážce náhradu mzdy až do výše průměrného výdělku.

3. *Zaměstnanci těžce postiženému na zdraví byla znemožněna z povětrnostních důvodů cesta do zaměstnání nehromadným dopravním prostředkem*

Tento případ řeší příloha k nařízení vlády pod bodem 4. Z tohoto ustanovení vyplývá,

že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den. Toto volno lze rozšiřovat i na delší dobu pokud tak stanoví kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele, ovšem s náhradou mzdy pouze u zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost.

4. *Zaměstnanec se dostaví na pracoviště, ale zaměstnavatel mu nemůže přidělovat práci z důvodu přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy*

Mohou nastat dvě situace, a to:

- a) zaměstnavatel převede zaměstnance podle ustanovení § 41 zákoníku práce na jinou práci, než byla sjednána.

Zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.

Toto převedení může zaměstnavatel provést i bez souhlasu zaměstnance. Zaměstnanci v takovém případě náleží zásadně mzda (plat) za vykonávanou práci. V případě vykonávání prací s vyšší hodnotou, náleží zaměstnanci vyšší plnění. Zaměstnanec v důsledku převedení nemůže být ekonomicky poškozen.

- b) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí.

Zaměstnavatel nepřidělí zaměstnanci práci a ani ho nepřevéde na jinou práci. V tomto případě náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku. V kolektivních smlouvách lze dohodnout nebo ve vnitřním předpise zaměstnavatele 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.

5. *Zaměstnanec se dostaví na pracoviště, ale zaměstnavatel mu nemůže přidělovat práci z důvodu živelní pohromy (záplava).*

Mohou nastat dvě situace, a to:

- a) zaměstnavatel převede zaměstnance na jinou práci, než byla sjednána (toto může zaměstnavatel učinit i bez souhlasu zaměstnance za podmínek uvedených v předchozím dotaze), v tomto případě mu bude náležet mzda (plat) za vykonávanou práci.
- b) zaměstnavatel nepřidělí zaměstnanci práci, v tomto případě náleží zaměstnanci náhrada výdělku. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

Překážka na straně zaměstnavatele může vzniknout pouze za předpokladu, že

zaměstnanec byl schopen konat sjednanou práci.

6. *Zaměstnanec se dostaví na pracoviště, které jinak nebylo postiženo živelní událostí, ale zaměstnavatel mu nemůže přidělovat práci, neboť jeho subdodavatel mu nedodává potřebné suroviny (energii apod.)*

V tomto případě se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele – prostoje podle ustanovení § 207 písm. a) zákoníku práce. Zde platí, že nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoje, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku,

V kolektivních smlouvách lze dohodnout nebo ve vnitřním předpise zaměstnavatele stanovit náhradu mzdy nad uvedenou výši, nejvýše však do výše průměrného výdělku.

7. *Zaměstnanec nenastoupí do práce z důvodu, že poskytuje osobní pomoc při živelní události*

V tomto případě se jedná o tzv. překážku v práci z důvodu obecného zájmu – výkon občanské povinnosti podle ustanovení § 200, resp. § 202 zákoníku práce. V tomto případě je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci, a to na základě potvrzení, vydaném subjektem, který organizuje, popř. zajišťuje odvracení živelní pohromy a jejích následků.

Popsaná situace se týká především stavu, kdy zaměstnanec na základě požadavku příslušného orgánu stanoveného zákonem, např. povodňového orgánu obce, poskytuje při povodních osobní pomoc. V tomto případě se podle § 202 zákoníku práce a zejména podle § 63 až § 87 zákona č. 254/2001 Sb., o vodách, nebo podle § 31 zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení, jedná o překážku v práci z důvodu obecného zájmu, konkrétně o občanskou povinnost a zaměstnanci od zaměstnavatele náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnanec musí zaměstnavateli tuto překážku v práci prokázat potvrzením příslušného orgánu, např. povodňového orgánu. O tuto překážku v práci se nebude jednat, pokud zaměstnanec bude pracovat na odstraňování škod pouze na svém domě. Pokud však na svém domě bude pracovat na základě pokynu příslušného orgánu, protože by jeho majetek například mohl ohrozit zdraví nebo majetek jiných fyzických osob, bude se opět jednat o občanskou povinnost. Rozhodující bude vždy potvrzení výše uvedeného příslušného orgánu, např. povodňového orgánu. I zde je tedy nutné každý případ posuzovat individuálně.

Obecná povinnosti zaměstnance prokázat překážku v práci a oznámit zaměstnavateli nepřítomnost v práci.

Ve všech případech platí základní povinnosti zaměstnance, který musí svoji nepřítomnost v práci (překážku v práci) zaměstnavateli oznámit ihned, bez zbytečného odkladu. Lze využít jak datové schránky, tak kontakty na vedoucí zaměstnance apod. Důležité je, aby byl zaměstnanec schopný případnou překážku prokázat a současně doložit i splnění informační povinnosti.

Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o

poskytnutí pracovního volna. Jinak je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahů.

Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli. Ke splnění povinnosti podle věty první jsou právnické a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost.

Jestliže je podle zvláštního právního předpisu zaměstnanec uvolněn pro překážku v práci z důvodu obecného zájmu, je právnická nebo fyzická osoba, pro kterou byl zaměstnanec činný, popřípadě z jejíhož podnětu byl uvolněn, povinna uhradit zaměstnavateli, u něhož byl zaměstnanec v době uvolnění v pracovním poměru, náhradu mzdy nebo platu, která byla zaměstnanci poskytnuta, pokud se s touto právnickou nebo fyzickou osobou nedohodl na upuštění od úhrady.

Sociální pomoc

Zaměstnanci, kteří se v souvislosti s povodněmi dostanou do nepříjemné ekonomické situace, mohou využít dávek v systému sociálního zabezpečení. Především mohou požádat o mimořádnou okamžitou pomoc.

Podmínky žádosti o dávku, její výši i vyplacení, upravuje zvláštní právní předpis:

- Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi

Mimořádná okamžitá pomoc od státu prostřednictvím úřadů práce

Osobám, které byly postiženy povodní či jinou živelní pohromou, umožňuje zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, poskytnout mimořádnou okamžitou pomoc. Výše této jednorázové dávky se stanovuje s přihlédnutím k majetkovým poměrům a příjmové situaci osoby nebo společně posuzovaných osob. Může být poskytnuta až do výše patnáctinásobku životního minima jednotlivce, tedy až 72 900 Kč.

Na základě individuální potřeby lze poskytnout tuto pomoc také osobě, která nemá s ohledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým poměrům dostatečné prostředky na pořízení nezbytných základních předmětů dlouhodobé potřeby a na základní vybavení domácnosti. Tato mimořádná pomoc může být poskytnuta až do výše skutečného nákladu s tím, že součet takto poskytnutých dávek nesmí v rámci kalendářního roku překročit desetinásobek životního minima jednotlivce, tj. v současné době do výše 48 600 Kč.

Ze systému pomoci v hmotné nouzi lze poskytnout i pomoc lidem, kteří nemají vzhledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým poměrům dostatečné prostředky na úhradu jednorázového výdaje. Lze tuto možnost využít například na úhradu výdajů spojených s pořizováním nových dokladů, či výdajů na přechodné ubytování při zničení bytu apod. Částka této mimořádné pomoci se stanoví až do výše konkrétního nákladu.

O dávce mimořádné okamžité pomoci lze požádat elektronicky či osobně podáním žádosti na příslušné pracoviště Úřadu práce ČR.