

## **Překážka v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu**

Mgr. Ilona Kostadinovová, advokát, <http://www.akilda.cz/>, [ilda@seznam.cz](mailto:ilda@seznam.cz), 03. 07. 2012

**Překážka v práci na straně zaměstnance podle § 200 zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění, dále jen ZP**

**Náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele nepřísluší, jde-li o veřejné funkce nebo plnění občanských povinností v souladu s §§ 201 a 202 ZP.**

Důležitá je vazba na § 206 odst. 3 ZP, podle kterého platí, že 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 nebo z jehož 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.

Zaměstnavatel a zaměstnanec se tak může na náhradě mzdy od zaměstnavatele dohodnout nebo může být takové ustanovení obsahem vnitropodnikového předpisu nebo kolektivní smlouvy.

Pracovní volno náleží zaměstnanci **v nezbytně nutném rozsahu k výkonu činností, pokud je nelze provést mimo pracovní dobu:**

**1. Veřejných funkcí, § 201 ZP** – př. zastupitel obce nebo kraje, poslanec, senátor, přisedící u soudu

Mají nárok na pracovní volno v rozsahu nejvýše 20 pracovních dnů (směn) v kalendářním roce.

**2. Občanských povinností, § 202 ZP**

– př. svědek, tlumočnick, soudní znalec, předvolaná osoba k soudu, správnímu úřadu nebo jinému orgánu státu nebo územního samosprávného celku (obec, kraj)

- poskytnutí první pomoci, opatření proti infekčnímu onemocnění, při poskytnutí **osobní pomoci při požární ochraně – dobrovolný hasič**, při živelních událostech nebo v obdobných mimořádných případech

- je-li fyzická osoba povinna osobní pomoc poskytnout – například účastník dopravní nehody, lékař z povolání apod.

**3. Jiných úkonů v obecném zájmu, § 203 ZP**

**Složitější je to u jiných úkonů v obecném zájmu podle § 203 ZP co do nároku zaměstnance na náhradu mzdy, někde má zaměstnanec nárok na volno s náhradou mzdy a jinde na volno bez náhrady mzdy.**

– př. člen orgánu odborové organizace, rady zaměstnanců, vyjednávací výbor nebo evropská rada zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

- volební komise, dobrovolný sčítací orgán při sčítání lidu, domů a bytů

- činnost dárce při odběru krve a při aferéze, dárce dalších biologických materiálů
- přednášková, výuková a zkušební činnost
- činnost člena Horské služby a fyzické osoby pomáhající při záchranné akci v terénu na její výzvu
- činnost dobrovolného zdravotníka Červeného kříže při zajišťování zdravotního dozoru
- organizovaná zájmová činnost tělovýchovná, sportovní nebo kulturní a příprava na akci

## Refundace mzdy v praxi pracovněprávních vztahů

**Příklad z praxe** – týdenní školení hasičů organizované příslušným obecním nebo městským úřadem

Jde o překážku v práci na straně zaměstnance v souladu s § 202 ZP, tj. výkon občanských povinností.

Jde o omluvitelnou překážku v práci, bez nároku zaměstnance na náhradu mzdy od zaměstnavatele.

Náhrada mzdy od zaměstnavatele by mohla být dohodnuta nebo stanovena ve vnitropodnikovém předpise zaměstnavatele.

Zvláštní právní úpravu lze nalézt:

**Zákon o obcích**, z. č. 128/2000 Sb. – uvolňování zaměstnanců do zastupitelstev a refundací jejich mezd (též kraje z. č. 129/2000 Sb., hlavní město Praha z. č. 131/2000 Sb.).

**Zákon o požární ochraně**, z. č. 133/1985 Sb., v platném znění, pojednává v § 20a o **náhradě ušlého výdělku fyzické osobě**, která poskytne osobní pomoc jednotce požární ochrany na výzvu velitele zásahu, velitele jednotky požární ochrany nebo obce. Náhrada ušlého výdělku náleží v prokázané výši a je nutno ji uplatnit do 3 měsíců, nejpozději však do 2 let ode dne vzniku nároku, jinak nárok zanikne.

Nařízení vlády č. 172/2001 Sb., k provedení zákona o požární ochraně (z. č. 133/1985Sb.,) – nárok na náhradu ušlého výdělku musí být hasičem u obce uplatněn do 1 měsíce, aby nárok nezanikl.

**Komparace právní úpravy současného § 200 ZP s právní úpravou obsaženou v 124 starého zákoníku práce, z. č. 65/1965 Sb., v platném znění účinný do 31. 12. 2006.** Zcela shodně se současnou právní úpravou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecním zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu. **Podle starého zákoníku práce účinného do 31. 12. 2006 však bylo dále stanoveno, že krátkodobě uvolněnému zaměstnanci k výkonu veřejné funkce a občanské povinnosti poskytne zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnanci uvolněnému dlouhodobě pro výkon veřejné funkce poskytne zaměstnavatel, pro kterého byl uvolněn, přiměřenou odměnu, která se posuzuje jako mzda. Náhrada mzdy od zaměstnavatele, u něhož je v pracovním poměru, nepřísluší.**

**Ustanovení § 200 ZP má z hlediska § 4b odst. 1 věty první ZP kogentní povahu.** Jde o překážku v práci na straně zaměstnance z důvodu obecního zájmu, kdy převažuje celospolečenský zájem nebo veřejný zájem na povinnosti zaměstnance vykonávat pro zaměstnavatele práci. Zaměstnavatel

nemůže zaměstnanci za stanovených podmínek pracovní volno neposkytnout<sup>1</sup>. Odchýlit se lze pouze ve smyslu § 4b odst. 3 ZP ve smyslu toho, že zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy i v případech, kdy takovou povinnost nemá zákoníkem práce stanovenou. V praxi však může být právo zaměstnance na náhradu mzdy upraveno zvláštním právním předpisem. Zaměstnanci tedy nemusí příslušet právo na náhradu mzdy od zaměstnavatele podle zákoníku práce, ale může mu příslušet právo na náhradu mzdy podle zvláštního právního předpisu a od jiného subjektu<sup>2</sup>.

**Otázkou pro praktickou realizaci daného ustanovení v praxi** tedy zůstává, zda lze zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy i v případě, kdy zvláštní právní předpis upravuje právo zaměstnance na náhradu mzdy podle zvláštního právního předpisu od jiného subjektu a zda je to vůbec přípustné a v souladu s právními předpisy, pokud by zaměstnanec tak v podstatě dostal náhradu mzdy kompenzovanou dvakrát. Na to existuje více právních názorů.

**Striktní právní názor** striktně takovou možnost odmítá. Zaměstnanec by podle tohoto právního názoru neměl mít nárok na náhradu mzdy dvakrát. Takový postup by asi nebyl v souladu s dobrými mravy podle občanského zákoníku<sup>3</sup>, jak uvádí Helena Úlehlová ve svém komentáři k § 200 zákoníku práce<sup>4</sup>. Osobně ale považuji tento právní názor za velmi konzervativní a přikláněla bych se spíše k **výkladu opačnému**, neboť současná právní úprava pracovněprávních vztahů je založena na obecné soukromoprávní zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“. Pak tedy podle mého názoru, pokud by zaměstnavatel chtěl své zaměstnance nějak zvlášť honorovat a odměňovat je za to, že řádně plní pracovní povinnosti a zároveň se jako řádní občané zapojují i do dalších činností z důvodu obecného zájmu, nenapadá mne jediný důvod, který by mu v tom měl bránit, pokud se jedná o plnění, které je hrazeno z prostředků zaměstnavatele. Pokud vznikne zaměstnanci právo na plnění podle zvláštního právního předpisu a z prostředků jiného subjektu, je to odměna, která podle mého názoru zaměstnanci oprávněně přísluší. Pokud bude mít takový zaměstnanec navíc to štěstí, že bude pracovat u zaměstnavatele, který si svých zaměstnanců váží natolik, že jim poskytuje i zvláštní sociální výhody a náhrady nad rámec povinností zakotvených zákoníkem práce, nemělo by mu v tom nic bránit. Překážky v práci na straně zaměstnance jsou v pracovněprávních předpisech upraveny v minimálním možném rozsahu. Zaměstnavatel je povinen nepřítomnost zaměstnance ve smyslu těchto předpisů omluvit a poskytovat náhradu mzdy v případech, kde je to výslovně určeno. Pokud to není výslovně určeno, lze takovou právní úpravu nad rámec upravit například v kolektivní smlouvě, ve vnitropodnikovém předpise zaměstnavatele nebo přímo v pracovní smlouvě zaměstnance.

---

<sup>1</sup> Úlehlová H. v Kottbauer, A. a kol. Zákoník práce, Komentář s judikaturou podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012, Praha: Leges, s. r. o. 2012, ISBN 978-80-87576-08-3, s. 682

<sup>2</sup> Zvláštní právní předpisy jsou zákon o obcích (č.128/2000 Sb.), zákon o krajích (č. 129/2000 Sb.), o hlavním městě Praze (č. 131/2000 Sb.), zákon o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu (č.236/1996 Sb.)

<sup>3</sup> Občanský zákoník, z. č. 40/1964 Sb., v platném znění účinný do 31. 12. 2013, s účinností od 01. 01. 2014 z. č. 89/2012 Sb.

<sup>4</sup> Úlehlová H. v Kottbauer, A. a kol. Zákoník práce, Komentář s judikaturou podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012, Praha: Leges, s. r. o. 2012, ISBN 978-80-87576-08-3, s. 682

## Praktické porovnání různých řešení pro současné zaměstnavatele

Pro zajištění dobrých vzájemných vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a pro usnadnění realizace zákoníkem práce stanovených povinností lze doporučit několik alternativ, jak se s danou situací lze vypořádat a které se v současné době uplatňují odlišně podle zažitých praxí různých zaměstnavatelů.

### **I. Pracovní volno s náhradou mzdy**

Uvolněnému hasiči nebo členu zastupitelstva vyplatí mzdu jeho zaměstnavatel, což mu ale současný zákoník práce jako povinnost v žádném případě neukládá, ale zároveň mu to ani nezakazuje. Zaměstnanec svému zaměstnavateli předloží potvrzení od obce nebo města, že byl na školení, v zastupitelstvu apod. a v jakém rozsahu a mzdová účtárna podle tohoto potvrzení vypočítá a vyplatí mzdu uvolněnému zaměstnanci. Následně vyfakturuje částku odpovídající této mzdě včetně sociálního a zdravotního pojištění obci či městu, pro které byl zaměstnaný dobrovolný hasič nebo člen zastupitelstva uvolněn. Starý zákoník práce do konce roku 2006 takovou praxi upravoval a zaměstnavatelům takovou povinnost výslovně ukládal. Nový zákoník práce s účinností od 01. 01. 2007 ukládá zaměstnavateli pouze povinnost poskytnout zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy, pokud neexistuje dohoda nebo vnitropodnikový předpis upravující odlišnou praxi.

**Zhodnocení výhod a nevýhod řešení:** Zaměstnavatel musí poskytnout pracovní volno bez náhrady mzdy, avšak nemusí poskytovat za tuto dobu náhradu mzdy, což ale učinit může. V tom mu nelze bránit, neboť nový zákoník práce je založen na obecné právní zásadě soukromého práva, že „co není zakázáno, je dovoleno“. Nový zákoník práce nezakazuje zaměstnavateli náhradu mzdy poskytnout, pouze neukládá takovou povinnost, ale dává zaměstnavateli možnost dle jeho organizačních schopností a možností z hlediska administrativní náročnosti apod. Pro zaměstnance je v praxi určitě mnohem pohodlnější získat refundaci od zaměstnavatele v pravidelném výplatním termínu a neřešit to složitě vyplňováním nějakých dalších tiskopisů na obecním či městském úřadě.

### **II. Pracovní volno bez náhrady mzdy, tzv. neplacené volno**

Uvolněnému hasiči nebo členu zastupitelstva nevyplatí mzdu jeho zaměstnavatel, protože mu takovou povinnost současný zákoník práce neukládá. Zaměstnavatel má pouze povinnost poskytnout zaměstnanci volno bez náhrady mzdy. Dotyčný zaměstnanec si potom musí náhradu své mzdy sám vyřídit u obce nebo města, pro které činnost vykonával. Pozor ale na časové omezení, které v některých prováděcích předpisech může být k těmto účelům zakotveno. Například o náhradu ušlého výdělku musí u obce požádat dobrovolný hasič do jednoho měsíce ode dne, kdy činnost vykonával, jinak nárok zaniká.

**Zhodnocení výhod a nevýhod:** Zaměstnavatel musí poskytnout pracovní volno bez náhrady mzdy a tudíž není nutné, aby se staral o cokoli jiného. Zaměstnanci je tedy poskytnuto tzv. **neplacené volno**. Zaměstnavatel jedná v souladu se zákoníkem práce uloženou povinností a nijak neporušuje právní předpisy. Otázkou zůstává, je-li takový postup zaměstnavatele ospravedlnitelný z hlediska jednání v souladu s tzv. dobrými mravy. Tento postup totiž v praxi může pro zaměstnance znamenat jisté nevýhody jako například nezapočítávání těchto dní do odpracovaných pro vznik nároku na dovolenou určenou průměrného výdělku pro výši náhrady mzdy za dovolenou apod.

### **III. Dohoda nebo vnitropodnikový předpis upravující překážku v práci s náhradou mzdy**

**Dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o refundaci odvodů na pojistné na sociální zabezpečení a zdravotního pojištění**, které zaměstnavatel za zaměstnance odvede, aby nedošlo k neodůvodněnému přerušení doby odvodů pojištění s tím, že zaměstnanec tuto částku svému zaměstnavateli uhradí následně ze mzdy refundovaného ušlého výdělku příslušným obecním či městským úřadem.

**Zhodnocení výhod a nevýhod řešení:** V praxi je to podle mého názoru ale poměrně administrativně náročné, protože to zatěžuje všechny účastníky pracovního poměru. Papírování se nevyhne zaměstnavatel a zaměstnanec se nevyhne papírování ani běhání navíc, aby získal to, na co by mohl mít normálně nárok, kdyby neplnil své občanské povinnosti nebo nevykonával veřejnou funkci. Což by samo o sobě mělo být chvályhodné a neměl by tím být zaměstnanec nijak negativně postihován či dokonce být za to v negativním slova smyslu potrestán dodatečnými úkoly spojenými s administrativou s tím spojenou. Což si právě v případě dobrovolných hasičů dovedu představit jako velmi zásadní a negativní aspekt této činnosti, za kterou by měli být tito lidé společností ohodnoceni, neboť dělají něco navíc pro ostatní a ve veřejném zájmu všech.

Nebo

**Dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o refundaci celé mzdy zaměstnavatelem zaměstnanci s regresním nárokem zaměstnavatele vůči obci nebo městu.**

**Zhodnocení výhod a nevýhod řešení:** Výhodné a velmi pohodlné řešení pro zaměstnance. Praktické řešení pro zaměstnavatele, kteří si váží lidských hodnot svých zaměstnanců a vytvoří jim tak příjemné podmínky pro to, aby mohli bez starosti tyto veřejné funkce nebo obecně prospěšné činnosti vykonávat aniž by to bylo na újmu jejich pracovního života a usnadňují jim tak mnoho administrativních starostí, které vlastně zaměstnavatel přebere na sebe.

Nebo

**Vnitropodniková norma upravující překážku v práci na straně zaměstnance odlišně od obecné právní úpravy zakotvené v zákoníku práce ve prospěch zaměstnance.**

**Zhodnocení výhod a nevýhod řešení:** V praxi je to podle mého názoru velmi jednoduché a elegantní řešení pro jakéhokoli zaměstnavatele. Zaměstnanci budou vědět, co mohou od svého zaměstnavatele očekávat. Navíc zaměstnavatel to může brát jako jeden z možných motivačních nástrojů ve vztahu ke svým zaměstnancům, kterých si váží a má pochopení i pro jejich mimopracovní obecně prospěšné aktivity. Je potřeba najít tu správnou rovnováhu mezi zájmy zaměstnavatele a zaměstnanců, aby obě strany byly maximálně spokojeny.

### **Použitá odborná literatura a další zdroje:**

Kottnauer, A. a kol. Zákoník práce, Komentář s judikaturou podle stavu k 1. Lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012, Praha: Leges, s. r. o. 2012, ISBN 978-80-87576-08-3

Faltus, J., Odborná diskuse na internetu věnovaná refundaci mezd 04/2008, dostupné na internetu, <http://www.ucto2000.cz/KONFER/konf0287.htm> (03. 07. 2012)

### **Prameny práva:**

Zákoník práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění

Zákoník práce starý, z. č. 65/1965 Sb., účinný do 31. 12. 2006

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

Nařízení vlády č. 172/2001 Sb., k provedení zákona o požární ochraně, v platném znění

Zákon o požární ochraně, z. č. 133/1985 Sb., v platném znění

Zákon o obcích, z. č. 128/2000 Sb., v platném znění

Zákon o krajích, z. č. 129/2000 Sb., v platném znění

Zákon o hlavním městě Praze, z. č. 131/2000 Sb., v platném znění

Zákon o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, z. č. 236/1996 Sb., v platném znění

**Zpracováno ke dni 06. 07. 2012**



---

**Ilona Kostadinovová**