

XXI. Společná ustanovení o mzdě a platu

XXI.1 Mzda nebo plat při výkonu jiné práce (§ 139)

Zákoník práce upravuje případy, kdy je zaměstnavatel povinen nebo oprávněn převést zaměstnance i proti jeho vůli na jinou práci (viz kapitola V.1). Při převedení na jinou práci může dojít rovněž ke ztrátě na výděлку zaměstnance, protože s výkonem jiné práce může být spojen jiný, nižší výdělek. Zákoník práce proto rovněž stanoví, kdy je zaměstnanci zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek ke mzdě nebo platu.

Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, za kterou mu přísluší nižší mzda nebo plat:

- z důvodů ohrožení nemocí z povolání nebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice podle zvláštního právního předpisu (§ 41 odst. 1 písm. b));
- podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním (§ 41 odst. 1 písm. d));
- k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků (§ 41 odst. 4); nebo
- pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 41 odst. 5);

přísluší mu za dobu převedení ke mzdě nebo platu doplatek do výše průměrného výděлку, kterého dosahoval před převedením.

Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než byla sjednána, z důvodu zahájení trestního řízení pro podezření z úmyslné trestní činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele (§ 41 odst. 2 písm. b)), přísluší mu mzda nebo plat podle vykonávané práce. Pokud nebude zaměstnanec pravomocně odsouzen, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výděлку, dosahovaného před převedením.

Vláda je oprávněna stanovit nařízením, za jakých podmínek uhradí příslušný správní úřad náklady na případný doplatek mzdy nebo platu poskytnutý zaměstnanci převedenému na jinou práci z důvodu karanténního opatření. Takové nařízení vlády dosud vydáno nebylo.

V ostatních případech zaměstnanec nemá nárok na poskytnutí doplatku ke mzdě nebo platu, avšak to neznamená, že by ztráta na výděлку nemohla být kompenzována jiným způsobem, například formou náhrady škody z pracovního úrazu nebo formou příslušné dávky ze systému nemocenského pojištění.