



**JURÁŠ
A PARTNEŘI**
advokátní kancelář v.o.s.

PRÁVNÍ STANOVISKO

Pracovněprávní souvislosti k aktuální situaci – postavení zaměstnavatele

Vypracovala:

Juráš a partneři, advokátní kancelář v.o.s.
sídlem Zlín, Lešetín IV/777, 760 01, PSČ: 760 01

JUDr. Lucie Chovancová

Datum:
16.3.2020



A. Úvod

Vážení klienti,

v návaznosti na aktuální situaci v České republice související se šířením koronaviru a s tím souvisejícími přijatými opatřeními vlády České republiky, jsme připravili stručný přehled práv a povinností zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích.

Vzhledem k tomu, že jde o stručný přehled práv a povinností jsme připraveni Vám být nápomoci při řešení konkrétních situací, kdy v tomto ohledu jsme k dispozici rovněž on-line prostřednictvím emailu, telefonu a samozřejmě je i uskutečnění konferenční hovoru.

B. Povinnosti zaměstnavatele z hlediska BOZP

Zaměstnavatel je povinen ve smyslu ust. § 102 odst. 1 zákoníku práce vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímat opatření k předcházení rizikům.

Z tohoto pohledu je na místě, zejména obecná prevenční povinnost:

- informovat zaměstnance ohledně příznaků a nejnovějších doporučení přijatých k minimalizaci přenosu onemocnění včetně vysvětlení zaváděných opatření;
- sdělit zaměstnancům postupy v případě, že se vyskytnou příznaky onemocnění, co by měl zaměstnanec učinit, na koho se obrátit, koho u zaměstnavatele informovat;
- požádat zaměstnance o pečlivé sledování svého zdravotního stavu;
- sdělit zaměstnancům postup uplatňovaný v případě, že se zaměstnanec vrátí z rizikové oblasti, tj. oblasti takto označené nařízením vlády.

Poskytování informací ze strany zaměstnanců

Shora uvedená opatření zaměstnavatele úzce souvisí s poskytováním informací zaměstnanci. Zákoník práce v tomto ohledu limituje zaměstnavatele, který od zaměstnanců nemůže vyžadovat informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce. Druhým limitem jsou pak předpisy na ochranu osobních údajů (GDPR a zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů).

Zaměstnanec by měl zaměstnavatele informovat o tom, že se vrátil z oblasti, která je zasažena koronavirem (s odkazem na ust § 106 odst. 4 zákoníku práce). V případě, že nejde o rizikovou oblast označenou přímo nařízením vlády, se kterou je spojena karanténa pro osoby, které tuto zemi navštívili, má zaměstnavatel možnost takového zaměstnance vyslat na mimořádnou lékařskou prohlídku k poskytovateli pracovnělékařských služeb.

Pokud se týká ostatních údajů, zejména budeme-li hovořit o zvláštní kategorii osobních údajů (údajů o zdravotním stavu zaměstnance), pak tyto údaje nijak nesouvisí s výkonem práce a fakticky by je zaměstnavatel neměl vyžadovat. Avšak nelze vyloučit situaci, že s ohledem na charakter provozu zaměstnavatele by tyto informace mohly být nezbytné a v tomto případě, že by je zaměstnavatel od zaměstnance vyžadoval, pak musí uvedené opřít o zákonný důvod. Dále by měl zaměstnavatel posoudit, zda je tento zájem dostatečný v porovnání k právům zaměstnance a při jejich zpracování důsledně dodržet zákonné podmínky pro jejich zpracování stanovené obecně závaznými právními předpisy.

C. Home office, dovolená, karanténa

S ohledem na přijatá opatření vládou České republiky, řada zaměstnavatelů zvažuje, jaké má možnosti ve vztahu k výkonu práce zaměstnancem. V úvahu připadá užití následujících institutů.

1. Home office

Jedná se o dohodu zaměstnavatele a zaměstnance o tom, že zaměstnanec bude vykonávat práci z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele (zpravidla svého bydliště). V tomto případě je nutné pouze upozornit na to, že zaměstnanec na takovou dohodu nemusí přistoupit.

2. Dovolená

Pro čerpání dovolené platí základní pravidlo, že její čerpání určuje zaměstnavatel. Tento však musí dodržet dobu oznámení čerpání dovolené, a to 14 dní předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době oznámení. K tomu je nutné doplnit, že oznámení o určení čerpání dovolené musí být písemné.

3. Karanténa

Zákoník práce neumožňuje zaměstnavateli rozhodnout o karanténě. Pokud by však zaměstnavatel shledal důvody, pro které by měl zaměstnanec zůstat doma a nedocházet do zaměstnání, může rozhodnout o tom, že mu nebude přidělovat práci a nařídí zaměstnanci, aby zůstal doma. Jedná se však o překážky v práci na straně zaměstnavatele, pro které náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

K tomu je nutné doplnit, že nařídít karanténu ve smyslu příslušných ustanovení zákona o ochraně veřejné zdraví může jen orgán veřejného zdraví – praktický lékař nebo hygienická stanice a v tomto případě se jedná o překážku v práci na straně zaměstnance a zaměstnanci náleží náhrady mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku, jako v případě dočasné pracovní neschopnosti.

D. Změna pracovní doby, částečná nezaměstnanost

Zaměstnavatel se může ocitnout v situaci, že v důsledku současného stavu nemůže zaměstnancům přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvod dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jim poskytovaných službách. Při řešení této situace lze postupovat následujícím způsobem.

Kratší pracovní doba

V případě, že zaměstnavatel hodlá přistoupit ke změně pracovní doby, tj. k jejímu zkrácení oproti pracovní době se zaměstnancem sjednané, **musí se na takové změně se zaměstnancem dohodnout** (dle § 80 ZP kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem). S krácením délky pracovní doby se totiž i poměrně krátí mzda zaměstnance. Zaměstnavatele tedy nemůže jednostranně zkrátit pracovní dobu zaměstnanci.

V této souvislosti je nutné zmínit, že zákoník práce zná ještě jeden institut, a to **zkrácená pracovní doba**, která spočívá ve změně délky pracovní doby za současného zachování stávající výše mzdy. Jde-li o zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace, musí být rozhodnutí zaměstnavatele o zkrácení pracovní doby učiněno ve vnitřním předpisu (§ 79 odst. 3 ZP).

V případě, že by zaměstnanec souhlasil s kratší pracovní dobou, bude uzavřen dodatek k pracovní smlouvě, alternativně je možná i samostatná dohoda o kratší pracovní době. Obsahem takové dohody bude nejen ujednání o týdenní délce pracovní doby, ale vhodné by bylo doplnit i ujednání o kratší době seznámení se s rozvrhem směn. V návaznosti na uvedené zaměstnavatel vypracuje rozvrh pracovních směn, kdy je na zaměstnavateli způsob rozvržení pracovní doby na jednotlivé dny, jedinou podmínku, kterou musí zaměstnavatel dodržet, je seznámení zaměstnance s rozvrhem směn nejpozději 2 týdny předem, nedohodne-li se se zaměstnancem na kratší době seznámení (§ 84 ZP).

Částečná nezaměstnanost

Jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele, který nemůže přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (§ 209 odst. 1 ZP).

V tomto případě zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace, určí podmínky částečné nezaměstnanosti a výši náhrady mzdy ve vnitřním předpisu. Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, určí výši náhrady mzdy dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Limit pro náhradu mzdy je stanoven tak, že musí činit nejméně 60 % průměrného výdělku.

Využití tzv. částečné nezaměstnanosti může mít různou formu, tj. nemusí být aplikována na celý pracovní týden, ale pouze na některé dny a na určité skupiny zaměstnanců. Klíčové je v tomto případě náležité vydefinování podmínek částečné nezaměstnanosti ve vnitřním předpise.

Příklad: Zaměstnavatel bude schopen přidělovat zaměstnanci práci ve dnech pondělí až čtvrtek, nikoli v pátek, kdy právě v tento den by se uplatnila částečná nezaměstnanost, tj. zaměstnanec by obdržel náhradu mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku.

K tomu je nutné doplnit, že zákon o zaměstnanosti v ust. § 115 upravuje **příspěvek v době částečné nezaměstnanosti**. Tento příspěvek může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce a po předchozím souhlasu vlády, pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci z důvodu uvedeného v § 209 odst. 1 zákoníku práce, za podmínky, že zaměstnavatel

- a) nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby,
- b) již zaměstnanci poskytuje pro některou z uvedených překážek v práci náhradu mzdy za podmínek a ve výši podle § 207 písm. b) nebo § 209 odst. 2 zákoníku práce a od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku s Úřadem práce bude poskytovat zaměstnanci tuto náhradu mzdy ve výši nejméně 70 % průměrného výdělku,
- c) se v dohodě o poskytnutí příspěvku zaváže, že v době sjednané pro poskytování příspěvku se zaměstnancem, na kterého bude příspěvek poskytován, nerozváže pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

Výše příspěvku činí 20 % průměrného výdělku zaměstnance, nejvýše však 0,125násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku. Příspěvek může být poskytován pouze v době trvání překážky v práci z důvodu částečné nezaměstnanosti nebo živelní události, a to nejdéle po dobu 6 měsíců s možností jednoho opakování o stejnou dobu; vláda může v odůvodněných případech nařízením stanovit delší dobu poskytování příspěvku.