

Práva zaměstnance během epidemie koronaviru

| | Situace | Řešení z pohledu pracovního práva |
|-----|---|---|
| 1. | Zaměstnavatel mi dává výpověď pro nadbytečnost. Mám nárok na odstupné? | Zaměstnanci, se kterým zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí z důvodu nadbytečnosti, přísluší odstupné za podmínek stanovených § 67 zákoníku práce. |
| 2. | Zaměstnavatel mi oznámil, že od zítřka čerpám dovolenou. Je to tak správně? | Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel písemně alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší dobu určení. Bez dohody se zaměstnancem tak nemůže dovolenou nařídit „ze dne na den“. |
| 3. | Jsem v DPN/mám nařízenou karanténu. Může se mnou zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr ve zkušební době? | Zaměstnavatel nesmí pracovní poměr zrušit v době prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény nařízené zaměstnanci. |
| 4. | Mohu jít na pohovor? | Výjimkou ze zákazu pohybu osob je cesta do zaměstnání, za níž je možno považovat i situaci, kdy v souvislosti s přijetím do zaměstnání se uchazeč podrobí pohovoru u zaměstnavatele. V řadě případů lze však osobní pohovor nahradit prostředky dálkové komunikace (např. videokonferenčně, telefonicky, emailem apod.). |
| 5. | Zaměstnavatel je v obci, která byla dotčena karanténním opatřením, a tak se nedostanu do práce. Co mám dělat a na co mám nárok? | Je-li obec uzavřena na základě mimořádného karanténního opatření a zaměstnanec v důsledku toho nemůže konat práci, požádá krajskou hygienickou stanici nebo svého ošetřujícího lékaře o vydání potvrzení o nařízené karanténě. Zaměstnanec má právo na náhradu mzdy/platu od zaměstnavatele ve výši 60 % průměrného redukováného výdělku po dobu prvních 14 dnů a od 15. dne nárok na nemocenské. |
| 6. | Byla mi sice nařízena karanténa, ale rád bych i nadále pracoval. Je to možné? | Pokud při nařízené karanténě zaměstnanec dodrží všechna stanovená omezení a jeho zdravotní stav tomu nebrání, je možné, aby se se zaměstnavatelem dohodl na práci z domova. V takovém případě mu přísluší mzda/plat, nikoli náhrada mzdy/platu nebo nemocenské poskytované při karanténě. |
| 7. | Vláda sice rozhodla o „uzavření“ obchodu, ve kterém pracuji, ale zaměstnavatel vyžaduje, abych nadále chodil do práce. Je to tak správně? | Zákaz maloobchodního prodeje automaticky neznamená, že zaměstnavatel nadále nemůže zaměstnancům přidělovat práci (zaměstnanec tak například může provádět inventuru zboží či jiné činnosti), avšak přidělovaná práce musí být v souladu se sjednaným druhem práce v pracovní smlouvě. Není-li tomu tak, může zaměstnanec výkon jiné práce odmítnout. |
| 8. | Mzdu mi zaměstnavatel určuje mzdovým výměrem. Je možné, aby mi ji nyní jednostranně snížil, např. během homeworkingu? | Je-li mzda zaměstnance určována mzdovým výměrem, její výše může být změněna rozhodnutím zaměstnavatele, ale důvod musí spočívat ve vykonávané práci. Ke změně výše mzdy nemůže dojít zpětně, o výši mzdy musí být zaměstnanec informován před započítáním práce. |
| 9. | Zaměstnavatel říkal, že mě chce dočasně přidělit k jinému zaměstnavateli. Co to znamená a může tak učinit? | Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli je možné jen na základě dohody s ním a za splnění dalších podmínek stanovených v § 43a zákoníku práce. Zásadně platí, že mzdové a další pracovní podmínky přiděleného zaměstnance musí být shodné s podmínkami zaměstnanců zaměstnavatele, k němuž byl zaměstnanec přidělen. |
| 10. | Jsem zaměstnanec - lékař a při poskytování zdravotních služeb jsem se nakazil COVID-19. | Bude-li vydán lékařský posudek, že se u zaměstnance – lékaře jedná o nemoc z povolání, pak je mu zaměstnavatel povinen nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, která mu v souvislosti s nemocí z povolání vznikla. V zásadě se bude jednat o náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti, která se poskytuje do výše průměrného výdělku dosahovaného před vznikem škody. Dále by šlo o právo na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, na účelně vynaložené náklady spojené s léčením a na náhradu věcné škody. |
| 11. | Zaměstnavatel mi chce zkrátit úvazek. | Zkrátit pracovní dobu (zkrátit úvazek) lze pouze v dohodě se zaměstnancem (§ 80 ZP). |
| 12. | Zaměstnavatel pro mě nemá práci v souvislosti s opatřením proti COVID - 19 a nechce mi zaplatit celou mzdu. | Jde o některou z překážek v práci na straně zaměstnavatele, a to: prostoje (§ 207 ZP) – náleží náhrada ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku jiná překážka (§ 208 ZP) – náleží náhrada ve výši 100 % průměrného výdělku částečná nezaměstnanost (§ 209 ZP) – náleží náhrada alespoň 60 % průměrného výdělku Jestliže zaměstnavatel nevyplatí zaměstnanci mzdu ani do 15 dnů ode dne její splatnosti, může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr s nárokem na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku odpovídající výpovědní době |

| | | |
|-----|---|---|
| 13. | Zaměstnavatel mi chce dát neplacené volno, dostanu něco zaplaceného? | Neplacené volno lze poskytnout jen na žádost zaměstnance. Za dobu neplaceného volna zaměstnanci nepřísluší mzda/plat ani náhrady mzdy/platu. |
| 14. | Zaměstnavatel mě poslal z práce domů, že dnes již nemá pro mě práci. Jak budu placený? | Jde o některou z překážek v práci na straně zaměstnavatele, a to: prostoj (§ 207 ZP) – náleží náhrada ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku jiná překážka (§ 208 ZP) – náleží náhrada ve výši 100 % průměrného výdělku částečná nezaměstnanost (§ 209 ZP) – náleží náhrada alespoň 60 % průměrného výdělku |
| 15. | Pracuji v nemocnici jako zdravotní sestra na porodním oddělení a zaměstnavatel chce, abych šla pracovat na příjem pacientů. Může to po mně chtít? | Pokud zaměstnavatel postupuje v rámci sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě, je to možné. |
| 16. | Nemohu chodit do práce, protože náš obchod je z důvodu karantény zavřený, kolik mi náleží mzdy? | Je-li tomu tak na základě krizového opatření vlády v souvislosti s epidemií koronaviru, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 208 ZP). |
| 17. | Pracuji v obchodě, kde přicházím do styku s mnoha lidmi, ale zaměstnavatel mně nevybavil respirátorem. Mohu odmítnout pracovat? | V současné době jsou všechny osoby povinny mít ochranný prostředek dýchacích cest na všech místech kromě svého bydliště. Usnesení vlády tedy příkazuje, aby občan ochranný prostředek užíval i v práci, pokud je to slučitelné s výkonem daného druhu práce, jinak musí zaměstnavatel zajistit ochranu zdraví zaměstnance jinými opatřeními. Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance. Zákon neposkytuje ochranu zaměstnanci, který by tak učinil nedůvodně, tedy účelově. |
| 18. | Zaměstnavatel mi oznámil, že z důvodu dočasného omezení odbytu mi nemůže přidělovat práci a mám zůstat doma na 60 % mzdy. Má na to právo? | Ano, může se jednat o situaci, kdy jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele z důvodu částečné nezaměstnanosti, při které zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nejméně ve výši 60 % průměrného výdělku. |
| 19. | Pracuji v nerovnoměrně rozvržené pracovní době. Zaměstnavatel mi na příští týden zrušil směny s tím, že si vše odpracuji, až to bude možné. Je tento postup správný? | Zaměstnavatel může zaměstnanci jednostranně změnit rozvrh pracovní doby a seznámit zaměstnance s touto změnou, avšak ke změně musí dojít v zákonné lhůtě 2 týdnů předem (§ 84 ZP). Tuto zákonnou lhůtu lze zkrátit jen po dohodě se zaměstnancem. |
| 20. | Kolega se vrátil do práce z karantény, co máme dělat my ostatní v kanceláři? | Dodržovat pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stanovená zaměstnavatelem, potažmo vládními opatřeními. Je na zaměstnavateli, aby rizika vyhodnocoval a přijímal vhodná opatření k zachování bezpečného a zdraví neohrožujícího prostředí. |
| 21. | Jsem zaměstnanec agentury práce a zaměstnavatel (agentura práce), mi oznámil, že můj pracovní poměr skončil, i když jsem byl dočasně práce neschopný (měl jsem nemocenskou). Je toto možné? | Není, pro agenturu práce platí z hlediska skončení pracovního poměru stejné povinnosti jako pro kteréhokoli jiného zaměstnavatele; pracovní poměr lze skončit některým ze způsobů uvedených v § 48 zákoníku práce. Pokud by však byl pracovní poměr sjednán pouze na dobu dočasného přidělení zaměstnance k uživateli, přičemž toto skončilo, není postup agentury práce nezákonný. |
| 22. | Lze cizinci s platnou zaměstnaneckou kartou nařídít home office? Cizinec by i nadále vykonával povolený druh práce pro povoleného zaměstnavatele, jen v jiném místě (bydliště) | Ne, homeworking není možné zaměstnanci jednostranně nařídít, na výkonu práce formou homeworkingu se lze se zaměstnancem pouze dohodnout. |
| 23. | Domnívám se, že zaměstnavatel mě pro práci na pracovišti nevybavil osobními ochrannými pracovními prostředky (OOPP), ani mycími a | Je třeba tuto skutečnost zaměstnavateli sdělit s odkazem na jeho povinnosti v § 104 zákoníku práce (OOPP). Usnesení vlády příkazuje, aby každý občan užíval ochranný prostředek a tedy i v práci, pokud je to slučitelné s výkonem daného druhu práce, jinak musí zaměstnavatel zajistit ochranu zdraví zaměstnance jinými opatřeními. Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných |

| | | |
|-----|---|--|
| | dezinfekčními prostředky, a já se bojím jít do práce. Co mám dělat? | fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance. Zákon neposkytuje ochranu zaměstnanci, který by tak učinil nedůvodně, tedy účelově. |
| 24. | Zaměstnavatel má bez objektivního důvodu obavu, že jsem se nakazil koronavirem a nechce, abych přišel do práce, dokud se nenechám otestovat. Má na to právo? | Zaměstnavatel odpovídá za bezpečnost všech svých zaměstnanců a nákaza COVID-19 může být vnímána jako jedno z rizik, proti němuž musí být ze strany zaměstnavatele adekvátní opatření. Je na zaměstnavateli, aby rizika vyhodnocoval. Měl by však k popisovanému postupu mít objektivní důvod. Rovněž je třeba vzít v potaz, že o testování konkrétní osoby nerozhoduje zaměstnavatel, ale orgán ochrany veřejného zdraví nebo lékař. Po dobu, po kterou zaměstnavatel nebude zaměstnanci přidělovat práci, se jedná o překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku (§ 208 ZP). |