

COVID-19 A PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Vážení klienti,

v poslední době se na nás obracíte s četnými dotazy stran dopadů epidemie nákazy COVID-19 na pracovněprávní vztahy, neboť mimořádná opatření (přijímaná ze strany státních orgánů v boji proti nákaze COVID-19) mají zásadní dopad na Vaši podnikatelskou činnost, když nákaza COVID-19 a související mimořádná opatření ve svém důsledku vedou k podstatnému omezování či dokonce úplnému zastavení provozu podnikatelské činnosti, nedostatku zaměstnanců apod.

Níže tak shrnujeme základní možnosti postupu v nastalé situaci a jsme připraveni Vám být nápomocni v řešení Vašich konkrétních dotazů a opatření v oblasti pracovněprávních vztahů.

Současně upozorňujeme, že informace uvedené níže jsou toliko shrnutím obecných dopadů nákazy COVID-19 na pracovněprávní vztahy – uplatnění jednotlivých pracovněprávních opatření je tak vždy nutno ověřit s ohledem na podmínky u konkrétního zaměstnavatele, případné působení odborových organizací, existenci kolektivních smluv či vnitřních předpisů.

DOHODA O VÝKONU PRÁCE Z DOMOVA (HOME OFFICE)

První z možností se jeví možnost dohody o výkonu práce z domova (*home office*) ve smyslu ust. § 317 zákoníku práce. Tato alternativa připadá v úvahu i u zaměstnance s nařízenou (povinnou) karanténou.

Předpokladem uplatnění této alternativy je tedy dohoda zaměstnavatele a zaměstnance o tomto způsobu výkonu práce (samozřejmě to již pracovní smlouva neumožňuje). Předpokladem je samozřejmě též skutečnost, že pracovní pozice dotčeného zaměstnance, resp. jeho pracovní náplň výkonu práce z domova umožňují.

Při tomto způsobu výkonu práce náleží zaměstnanci „standardní“ mzda, neboť zaměstnanec pracuje.

ČERPÁNÍ NÁHRADNÍHO VOLNA ZA PRÁCI PŘESČAS

Další možností, jak řešit situaci, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci, se jeví dohoda zaměstnance a zaměstnavatele o čerpání náhradního volna za dříve vykonanou práci přesčas ve smyslu ust. § 114 zákoníku práce. Za dobu čerpání náhradního volna zaměstnanci nepřísluší mzda ani náhrada mzdy (na rozdíl od náhradního volna za práci ve svátek ve smyslu ust. § 115 zákoníku práce, kdy sice zaměstnanci mzda, ale náhrada mzdy).

PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI

Dále lze uvažovat o možnosti převedení zaměstnance na jinou práci – takové převedení však lze realizovat zásadně pouze v případech stanovených zákonem (viz. ust. § 41 odst. (1) až (3) zákoníku práce).

Určitou výjimku z tohoto obecného pravidla uvádí ust. § 41 odst. (4) zákoníku práce, dle kterého platí: „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.“.

Je však nutno pamatovat na to, že tímto ustanovením není umožněno zaměstnavateli, aby zaměstnance převedl na jinou než sjednanou práci, která by spočívala v dlouhodobém odstraňování následků mimořádné události (takové dlouhodobě převedení by vyžadovalo dohodu se zaměstnancem).

PŘEKÁŽKY NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

V případě, že nebude možno využít žádnou z výše popisových alternativ, pak bude nutno považovat nemožnost přidělování práce zaměstnanci za překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ust. § 207 a násl. zákoníku práce.

V závislosti na konkrétních okolnostech se mohou v nastalé situaci jevit jako relevantní následující překážky v práci na straně zaměstnavatele:

- (a) prostoje ve smyslu ust. § 207 písm. a) zákoníku práce, kdy zaměstnanec nemůže 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“ – v případě prostoje přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku;

Podpůrná opatření: Dle schváleného programu „Antivirus“ by měl stát takto vyplacenou náhradu mzdy částečně kompenzovat. K podmínkám programu viz blíže <https://www.mpsv.cz/web/cz/informace-ke-koronaviru#Pracovnepravni%20souvislosti>.

- (b) částečná nezaměstnanost ve smyslu ust. § 209 zákoníku práce, kterou se rozumí případ, kdy „zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách“.

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, lze institut uplatnit pouze v součinnosti s odborovou organizací, když zákoník práce vyžaduje uzavření dohody zaměstnavatele a odborové organizace o výši náhrady mzdy (minimálně však 60 % průměrného výdělku).

Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, výše náhrady mzdy, která se poskytuje zaměstnancům po dobu částečné nezaměstnanosti, musí být stanovena vnitřním předpisem. Není-li dohody s odborovou organizací nebo neexistuje-li vnitřní předpis, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 100% průměrného výdělku.

Podpůrná opatření: *Dle schváleného programu "Antivirus" by měl stát takto vyplacenou náhradu mzdy částečně kompenzovat. K podmínkám programu viz blíže <https://www.mpsv.cz/web/cz/informace-ke-koronaviru#Pracovnepravni%20souvislosti>.*

- (c) jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ust. § 208 zákoníku práce, dle kterého platí, že „Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku ...“.

V případě těchto jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 100% průměrného výdělku.

Podpůrná opatření: *Dle schváleného programu "Antivirus" by mohl stát takto vyplacenou náhradu mzdy částečně kompenzovat. K podmínkám programu viz blíže <https://www.mpsv.cz/web/cz/informace-ke-koronaviru#Pracovnepravni%20souvislosti>.*

PŘEKÁŽKY NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

Z překážek v práci na straně zaměstnance, kdy je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci, se v nastalé situaci jeví jako relevantní zejména nepřítomnost z důvodu karantény a nepřítomnost z důvodu ošetřování dítěte či člena rodiny.

Karanténa zaměstnance

Tento typ překážky v práci na straně zaměstnance je upraven v ust. § 191 zákoníku práce („Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci ... po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu ...“).

V případě této překážky na straně zaměstnance zaměstnanci náleží po dobu prvních 14 dnů karantény od zaměstnavatele za zmeškanou pracovní dobu/běžné pracovní dny náhrada mzdy platu ve výši 60 % průměrného výdělku, redukovaného podle pravidel stanovených v ust. § 192 odst. 2 zákoníku práce. Počínaje 15. dnem karantény zaměstnanec dále čerpá dávku nemocenského pojištění nemocenské.

Dle schváleného programu "Antivirus" by měl stát takto vyplacenou náhradu mzdy plně kompenzovat. K podmínkám programu viz blíže <https://www.mpsv.cz/web/cz/informace-ke-koronaviru#Pracovnepravni%20souvislosti>.

Pro vyloučení pochybností uvádíme, že podmínkou uplatnění této překážky je, že se jedná o povinnou karanténu zaměstnance, nikoliv karanténu dobrovolnou – v případě dobrovolné karantény nařízené ze strany zaměstnavatele by se totiž jednalo o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele dle ust. § 208 zákoníku práce, kdy by zaměstnanci příslušela náhrady mzdy ve výši 100% průměrného výdělku.

Ošetřování

Nepřítomnost zaměstnance z důvodu ošetřování je taktéž upravena v ust. § 191 zákoníku práce: „Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci ... po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.“

V souladu s ust. § 39 zákona o nemocenském pojištění a za podmínek tam stanovených vzniká zaměstnanci v tomto případě nárok na ošetřovné. Po dobu ošetřování nenáleží zaměstnanci mzda ani náhrady mzdy – ztráta výdělku je zaměstnanci kompenzována prostřednictvím ošetřovného.

Podpůrná opatření: Dle veřejně dostupných informací vláda ČR schválila (mimořádný), dle kterého – by po schválení Parlamentem ČR – mělo příslušet ošetřovné při péči o děti mladší 13 let nebo o osoby závislé na pomoci jiné osoby alespoň ve stupni lehké závislosti, a to nově po celou dobu trvání mimořádného opatření při epidemii. K tomu viz blíže <https://www.mpsv.cz/web/cz/informace-ke-koronaviru#O%C5%A1et%C5%99ovn%C3%A9>.

OCHRANNÉ PROSTŘEDKY

Zaměstnavatel je v zákonem stanovených případech povinen zaměstnancům poskytnout osobní ochranné pracovní prostředky, mycí a dezinfekční prostředky.

Přestože se tato povinnost primárně uplatní ve specifických případech předvídaných zákonem (např. na práce s rizikovým materiálem) a zákon výslovně nevztahuje tuto povinnost na epidemiologické situace (obdobné současné situaci), z obecné zákonné povinnosti zaměstnavatele zajistit zaměstnancům bezpečné pracovní podmínky a z obecné prevenční povinnosti by se dala dovozovat povinnost zaměstnavatele (je-li to možné) zajistit zaměstnancům příslušné ochranné prostředky a realizovat nezbytná hygienická opatření, příp. povinnost provést organizační a další technická opatření snižující riziko nákazy (například omezit přímou komunikaci a kontakt s příchozími na pracoviště, omezení osobních schůzek s obchodními partnery atd.).

AKTUÁLNÍ INFORMACE ZVĚŘEJŇOVANÉ MPSV

Aktuální informace týkající se výše uvedené problematiky, včetně informací o přijatých / plánovaných opatřeních, lze nalézt na webu MPSV – <https://www.mpsv.cz/web/cz/informace-ke-koronaviru>.

Trojan, Doleček a partneři, advokátní kancelář s.r.o.
20.3.2020