

Pracovní právo versus koronavirus

Pracovněprávní souvislosti přerušení činnosti zaměstnavatele nebo nemožnosti přidělovat práci na pracovišti

I. Základní přehled možností

Pokud zaměstnavatel v důsledku mimořádného opatření vlády nemůže fakticky provozovat svou činnost, případně nemůže, či z preventivních důvodů nechce přidělovat zaměstnancům práci na pracovišti, nebo nemůže přidělovat práci, kterou zaměstnanci dosud vykonávali, existuje několik možných nástrojů řešení:

- **Dohodu o výkonu práce z domova ve smyslu § 317 zákoníku práce.** Na výkonu práce z domova se musí obě strany dohodnout.
- Jestliže zaměstnanec v předcházejícím období odpracoval práci přesčas nebo ve svátek, připadá do úvahy, že mu zaměstnavatel v době, kdy mu nemůže přidělit práci, nařídí **čerpání náhradního volna** podle § 114 odst. 3 a § 115 odst. 1 zákoníku práce u zaměstnavatelů v podnikatelské sféře a podle § 127 odst. 1 a § 135 odst. 2 zákoníku práce v nepodnikatelské sféře.
- Pokud by to odpovídalo zaměstnancovým zájmům, lze se dohodnout i na **čerpání neplaceného volna**. Podmínkou je ovšem dohoda obou smluvních stran. **Zaměstnavatel nemůže zaměstnanci čerpání náhradního volna jednostranně nařídít.**
- V případě, že by zaměstnavatel nemohl zaměstnanci přidělit práci odpovídající druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě, nicméně zaměstnavatel měl možnost **přidělit zaměstnanci jiný druh práce, lze se na takovém řešení dohodnout. Jednostranné převedení na jinou práci ze strany zaměstnavatele není přípustné.**
- **Čerpání dovolené se nejvíce hodí jako vhodné vzhledem k tomu, že o čerpání dovolené má být rozhodnuto alespoň 14 dnů předem a dovolená má sloužit k odpočinku a regeneraci pracovních sil, nikoli k řešení případu, kdy zaměstnavatel nemůže zaměstnancům přidělovat práci.**

Pokud nebude v daném případě možné uplatnit ani jeden z výše nastíněných nástrojů, pak bude nutné nepřidělování práce zaměstnancům posoudit jako překážku v práci na straně zaměstnavatele.

II. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Zákoník práce rozeznává následující typy překážek v práci na straně zaměstnavatele:

- **Prostoj** (§ 207 písm. a) ZP) je definován jako přechodná závada, v jejímž důsledku nemůže zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci a která byla způsobena nezaviněnou poruchou na strojním zařízení, výpadkem dodávky surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami. Aby se jednalo o prostoj, musí závada nastat náhle a neočekávaně. Obvykle se jedná o okolnosti mechanické či technologické povahy. Prostoj nemůže být uplatněn pouze na základě jednostranného rozhodnutí zaměstnavatele. Musí se jednat o důsledek objektivní okolnosti, kterou lze podřadit pod výše popsany pojem přechodná závada. Lze si představit případ, kdy v důsledku mimořádného opatření, případně preventivního opatření zaměstnavatele nebo zvýšené absence zaměstnanců v souvislosti s karanténními opatřeními dojde k tomu, že tento zaměstnavatel výrazně omezí nebo přeruší činnost. Pokud tento zaměstnavatel například dodává jinému zaměstnavateli nezbytné suroviny, součástky či jiné vstupy nepostradatelné pro zajištění jeho činnosti, pak by se u tohoto druhého zaměstnavatele mohlo jednat o prostoj.
- Přijatá mimořádná opatření bezpochyby nelze považovat za **překážku v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelní události** (§ 207 písm. b) ZP) a tedy uplatněna být nemůže.

- **Částečnou nezaměstnanost** (§ 209 ZP) může zaměstnavatel uplatnit v případě, kdy nemůže přidělovat práci v důsledku dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách, kdy se dohodl na aplikaci částečné nezaměstnanosti s odborovou organizací nebo případně nahradil dohodu s odborovou organizací vnitřním předpisem (pokud u něj žádná odborová organizace nepůsobí). U některých zaměstnavatelů dochází k tomu, že v důsledku mimořádných opatření vlády dochází k dočasnému omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách. Jde-li o zaměstnavatele tzv. podnikatelské sféry (odměňování mzdou), připadá v těchto případech do úvahy aplikace překážky v práci podle § 209 zákoníku práce, tj. částečné nezaměstnanosti. **Lze ji uplatnit pouze na základě dohody s odborovou organizací a náhrada mzdy musí činit nejméně 60 % průměrného výdělku.**
- Nedojde-li k uplatnění žádné z výše popsanych překážek v práci, bude nepřidělování práce zaměstnanců v důsledku plnění mimořádných opatření vlády muset být považováno za **jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele, při níž zaměstnanci podle § 208 zákoníku práce přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši 100 % průměrného výdělku.**

III. Další možnosti

- **Ošetřování člena rodiny:** Informace o postupu pro podání žádosti, včetně odkazu na příslušné formuláře jsou k dispozici zde: <https://www.cssz.cz>. Výše ošetřovného činí za kalendářní den 60 % denního vyměřovacího základu.
- **Karanténa:** Informace naleznete na <https://koronavirus.mzcr.cz>. Zaměstnanci přísluší v prvních 14 dnech trvání karantény náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele podle § 192 zákoníku práce a od 15. dne trvání karantény nemocenské podle § 23 a následujících zákona o nemocenském pojištění.