

Práva a povinnosti sjednané pracovní smlouvou

Usnesením vlády České republiky ze dne 14. 03. 2020 č. 211 o přijetí krizového opatření, ve znění pozdějších změn, bylo mimo jiné rozhodnuto o zákazu maloobchodního prodeje a prodeje služeb v provozovnách, s výjimkou vybraných prodejen, a to potravin, autoservisy, prodejny stavebnin pro řemeslníky a zdravotní prostředky, pohonných hmot, paliv, hygienického zboží, kosmetiky a jiného drogistického zboží, lékárny a výdejny zdravotnických prostředků, malých domácích zvířat, krmiva a dalších potřeb pro zvířata, brýlí, kontaktních čoček a souvisejícího zboží, novin a časopisů, tabákových výrobků, služeb prádeln a čistíren, prodeje přes internet a dalšími vzdálenými prostředky.

Současně došlo k zákazu přítomnosti veřejnosti v provozovnách stravovacích služeb, s výjimkou provozoven, které neslouží pro veřejnost (např. zaměstnanecké stravování, stravování poskytovatelů zdravotních služeb a sociálních služeb, vězeňských zařízení); tento zákaz se nevztahuje na prodej mimo provozovnu stravovacích služeb (např. provozovny rychlého občerstvení s výdejovým okénkem nebo prodej jídla s sebou bez vstupu do provozovny), který může probíhat bez časového omezení.

Následným usnesením vlády, které nabylo účinnosti dne 16. 03. 2020 od 00:00 hodin, došlo k zákazu volného pohybu osob na území České republiky s výjimkou (mimo jiné) cest do zaměstnání a k výkonu podnikatelské nebo jiné obdobné činnosti, cest nezbytně nutných k obstarávání základních životních potřeb (např. nákup potravin, léků a zdravotnických prostředků, hygienického zboží, kosmetiky a jiného drogistického zboží, krmiv a dalších potřeb pro zvířata), včetně potřeb příbuzných a osob blízkých, zajištění péče o děti, zajištění péče o zvířata, využívání nezbytných finančních a poštovních služeb, doplnění pohonných hmot. Zaměstnavatelům bylo současně doporučeno využívat nejvyšší možnou měrou práci na dálku, pokud ji zaměstnanci mohou vykonávat v místě bydliště, podporovat dovolené a placené volno pro zaměstnance a obdobné nástroje uvedené v kolektivní smlouvě, omezit výkon prací, které nejsou významné pro zachování činnosti zaměstnavatele.

S ohledem na útlum provozu či činnosti zaměstnavatele, který s dodržováním výše zmíněných povinností a doporučení bude nutně spojen, zasíláme následující doporučení, jak může zaměstnavatel z hlediska pracovněprávních předpisů postupovat (uvedené se vztahuje pouze k zařízením, jejichž provoz nebyl zakázán):

Práva a povinnosti sjednané pracovní smlouvou a vyplývající z existence pracovního poměru nadále trvají. Zaměstnavatel je tedy povinen přidělovat zaměstnanci práci a zaměstnanec je povinen práci konat.

Práce z domu

Je třeba sjednat se zaměstnancem dohodu o změně pracovní smlouvy, kdy jako místo výkonu práce bude uvedeno nejen pravidelné pracoviště či jinak určené místo výkonu práce, ale rovněž místo pobytu (domov) zaměstnance. V takovém případě má zaměstnanec nárok na mzdu za vykonanou práci.

Dovolená

Zaměstnavatel může zaměstnanci nařídit čerpání dovolené. Dobu čerpání dovolené je podle ust. § 217 odst. 1 zákoníku práce povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době. V případě, že zaměstnavatel hodlá k zajištění plnění doporučení vlády využít tohoto institutu, je třeba dohody se zaměstnancem na kratší době oznámení o nařízení čerpání dovolené.

Překážka v práci

Pokud je zaměstnanec připraven konat práci v souladu s pracovní smlouvou (tj. ve výkonu práce mu nebrání žádná překážka) a zaměstnavatel mu ji nebude přidělovat, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele dle ust. § 208 zákoníku práce, za niž zaměstnanci přísluší náhrada mzdy v plné výši.

Neplacené volno

Zaměstnavatel rovněž může vyhovět žádosti zaměstnance o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy.

Pokud tedy u zaměstnance není dána některá z překážek v práci (včetně ošetřování člena rodiny) a nedohodne se se zaměstnavatelem na některém z výše uvedených alternativních řešení, jedná se o neomluvenou absenci, a tedy porušení právních povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a tedy výpovědní důvod ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce.

Překážky v práci na straně zaměstnavatele

V případě provozů, u nichž byl zakázán prodej zboží či poskytování služeb, a zaměstnavatel z tohoto důvodu nemůže přidělovat práci v souladu s pracovní smlouvou, jedná se o tzv. jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ust. § 208 zákoníku práce, za niž zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku. Jiná situace ovšem nastane, pokud zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost). U zaměstnavatelů, u nichž funguje odborová organizace, lze podle ust. § 209 odst. 2 zákoníku práce uzavřít s odborovou organizací dohodu o poskytované výši náhrady mzdy, nejméně však ve výši 60 % průměrného výdělku; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.

Shora uvedené je pouze konzervativní výklad stávajícího právního stavu. Na mimořádnou situaci jako nyní zákony jednoznačně nepamatují. Některé možné postupy zaměstnavatele, ke kterým by musel přikročit, aby ochránil samotnou existenci podniku vzhledem k vyšší moci tak přicházejí v úvahu, ale mohly by být následně napadány, a je třeba řešit je individuálně v závislosti na typu provozu a dopadu vládních usnesení.

