

MÝTY A POLOPRAVDY PODLE PRACOVNÍHO PRÁVA V DOBĚ EPIDEMIE KORONAVIRU

	Situace	Řešení z pohledu pracovního práva
I	<u>Manžel/partner se nakazil COVID-19, takže mám nárok na pracovní volno z důvodu ošetřování.</u> → POLOPRAVDA	Zaměstnanec má nárok na pracovní volno z důvodu ošetřování nemocného manžela/partnera, se kterým žije ve společné domácnosti a jehož zdravotní stav vyžaduje nezbytné ošetřování jinou osobou , pak mu přísluší dávka - ošetřovné. Při lehčím průběhu nemoci však nemusí být ošetřování nezbytné. O potřebě ošetřování rozhodne ošetřující lékař manžela/partnera. V této situaci je navíc pravděpodobné, že u takového zaměstnance bude rozhodnuto o nařízení karantény, tudíž zaměstnavatel bude muset omluvit jeho nepřítomnost v práci z tohoto důvodu a poskytnout mu náhradu mzdy/platu ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku.
II	<u>Žiji v domácnosti se seniorem, takže mám nárok zůstat doma, abych jej neohrozil.</u> → POLOPRAVDA	Zaměstnanec nená automaticky nárok na „preventivní volno“ . V této situaci je však vhodné, aby zaměstnavatel vyšel zaměstnanci vstříc a dohodl se s ním na výkonu práce z domova, pokud je to možné. Mohou se také dohodnout na čerpání dovolené nebo na přesunu v harmonogramu rozvržení směn. Na žádost zaměstnance může zaměstnavatel poskytnout neplacené pracovní volno.
III	<u>Zaměstnanec není povinen nosit roušku na pracovišti.</u> → POLOPRAVDA/MÝTUS	V současné době jsou všechny osoby povinny mít ochranný prostředek dýchacích cest na všech místech kromě svého bydliště. Usnesení vlády tedy přikazuje, 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 .
IV	<u>Nemůžu odmítnout výkon práce, když je ohroženo moje zdraví a život.</u> → POLOPRAVDA	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. Když by byla práce odmítnuta za splnění všech třech kritérií, byla by posuzována adekvátnost, důvodnost, bezprostřednost a přiměřenost takového jednání v porovnání se všemi okolnostmi dané situace. Zákon neposkytuje ochranu zaměstnanci, který by tak učinil nedůvodně, tedy účelově.
V	Zaměstnavatel se mnou chce <u>rozvázat pracovní poměr dohodou</u> , neboť je na základě mimořádných opatření vlády uzavřena provozovna, kde pracuji. Tvrdí, že <u>rozvázat dohodou pracovní poměr musím a že to pro mě bude výhodnější</u> . → MÝTUS	Je třeba zdůraznit, že zaměstnanec není povinen dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavřít . Takové „řešení“ se z pohledu zaměstnance nejeví výhodně . Při uzavření provozu v důsledku mimořádných opatření se dle § 208 zákoníku práce jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy/platu ve výši průměrného výdělku. Při rozvázání pracovního poměru bez uvedení závažného důvodu je uchazeči o zaměstnání (v evidenci Úřadu práce ČR) vyplácela podpora v nezaměstnanosti v redukované výši . Situaci, kdy je provozovna dočasně uzavřena, lze řešit za pomoci některých opatření vlády, přičemž pracovní poměr zůstane zachován.
VI	<u>Zaměstnavatel mi může určit čerpání dovolené „ze dne na den“.</u> → MÝTUS	Dobu čerpání dovolené určuje jednostranně zaměstnavatel, avšak musí vždy zaměstnanci písemně oznámít konkrétní dobu čerpání minimálně 14 dní předem . Bez dohody se zaměstnancem tak nemůže dovolenou nařídit „ze dne na den“.
VII	Pokud pro mě zaměstnavatel nemá práci, <u>může mi snížit náhradu mzdy na 60 % průměrného výdělku</u> . → POLOPRAVDA	Pouze, pokud zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách , může náhrada mzdy činit (nejméně) 60 % průměrného výdělku zaměstnance, avšak zaměstnavatel tak může učinit pouze po dohodě s odborovou organizací . V případě, že u něj nepůsobí, lze dohodu nahradit vnitřním předpisem. Nelze tak učinit se zpětnou účinností .
VIII	Zaměstnavatel mi dává <u>výpověď pro nadbytečnost</u> a tvrdí, že <u>ne-mám nárok na odstupné, neboť jsme v mimořádné situaci</u> . → MÝTUS	Zaměstnanci, se kterým zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí z důvodu nadbytečnosti [§ 52 písm. c) zákoníku práce], přísluší odstupné za podmínek stanovených § 67 zákoníku práce, a to bez ohledu na mimořádnou situaci, ve které se nyní nacházíme.
IX	Zaměstnavatel mi může jednostranně snížit mzdu. → POLOPRAVDA	Ano, pokud je 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 . Odlišná situace by byla v případě, že by mzda byla sjednána v pracovní, kolektivní či jiné smlouvě; ke změně výše mzdy by pak mohlo dojít pouze na základě dohody obou stran příslušné smlouvy.
X	Když mi byla <u>nařízena karanténa</u> , tak se <u>nemohu domluvit se zaměstnavatelem na výkonu práce z domova</u> . → MÝTUS	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 zaměstnanci přísluší mzda, nikoliv náhrada mzdy nebo nemocenské poskytnované při karanténě.