



Tisková zpráva ze dne 18. března 2021

dTest: Pracovněprávní vztahy v době koronavirové pandemie

Epidemie onemocnění covid-19 přinesla velké změny v oblasti pracovněprávních vztahů, kdy zaměstnavatelé řeší se zaměstnanci zejména změnu způsobu výkonu práce. Velká část pracovníků se totiž musela přesunout na home office. Setkat se můžete také s překážkami v práci a bohužel v některých případech i se skončením pracovního poměru. Jak se v dané situaci nejlépe zachovat a kterých chyb je třeba se vyvarovat?

Pokud zaměstnavatel není schopen přidělovat zaměstnanci práci, může mu nařídit čerpání dovolené, případně se může na tom se zaměstnancem domluvit. Zaměstnavatel totiž podle zákoníku práce smí určit zaměstnanci čerpání dovolené, a to písemným oznámením učiněným alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době. Nikdy však nemůže bez dohody s pracovníkem mu určit dovolenou takzvaně ze dne na den.

„Dále zaměstnavatel může písemně změnit rozvrh pracovní doby a seznámit s tím zaměstnance alespoň dva týdny předem. I v tomto případě se může se zaměstnancem domluvit a pak není nezbytné dodržet dvoutýdenní předstih,“ vysvětluje Eduarda Hekšová, ředitelka spotřebitelské organizace dTest.

Aktuálně se hojně využívá možnost, kdy se zaměstnavatel se zaměstnancem domluví na výkonu práce z domova, tedy na takzvaném home office. K němu se vyhotovuje písemná dohoda a v ní je vhodné stanovit podmínky pro výkon takové práce. Pokud podmínky nejsou sjednané přímo v této dohodě, mohou být obsažené i v kolektivní smlouvě, pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, nebo ve vnitřním předpisu.

Zákoník práce stanoví, že závislá práce musí být vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. V případě výkonu práce z domova je tedy zaměstnavatel povinen hradit zaměstnanci i náklady související s prací na home office. Kam lze zařadit zejména náhradu za využití vlastních telekomunikačních služeb a technického vybavení, pokud jsou potřebné k výkonu práce. Zákon ovšem neupravuje konkrétní výpočet, a proto může být kompenzace sjednána i ve formě paušální náhrady.

Při výkonu práce v režimu home office si zaměstnanci sami rozvrhují pracovní dobu, není-li to jinak upraveno v dohodě. „Pokud si však zaměstnanci rozvrhují pracovní dobu sami, nevztahuje se na ně zákonná úprava rozvržení pracovní doby, náhrada mzdy u některých jiných důležitých překážek v práci, mzda či náhradní volno u práce přesčas nebo náhrada mzdy a příplatek za práci ve svátek,“ upřesňuje Eduarda Hekšová. A dodává: „V současné době, kdy pro vstup na pracoviště je v mnoha případech povinný antigenní test na přítomnost viru, může být režim home office ještě více žádanou alternativou k výkonu práce na pracovišti.“

Někdy je zaměstnavatel nucen přistoupit k ukončení pracovněprávního vztahu se zaměstnancem. I v době pandemie však může zaměstnavatel skončit pracovní poměr pouze ze zákonných důvodů. A v určitých situacích náleží zaměstnanci zároveň

dTest, o.p.s.

Černomořská 419/10
101 00 Praha 10
tel.: +420 241 404 922
fax: +420 241 406 533
dtest@dtest.cz
www.dtest.cz

IČ: 45770760
DIČ: CZ45770760
zápis u Městského
soudu v Praze,
oddíl O, vložka 1277

bankovní účet:
2700029989/2010
Fio banka, a. s.

odstupné. Naopak zaměstnanec může rozvázat pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu či bez jeho uvedení. Výpovědní doba činí nejméně dva měsíce a počíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po měsíci, v němž byla doručena výpověď druhé straně.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti, mohou být zrušeny vzájemnou dohodou, výpovědí i bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, případně okamžitým zrušením.

V praxi se lze mnohdy setkat s nešvarem, kterým je takzvaně výpověď dohodou. „Tento pojem v zákoníku práce ale neexistuje a je mnohdy využíván jen jako zástěrka pro zaměstnance, který v domnění, že podepisuje převzetí výpovědi, ve skutečnosti podepíše dohodu o skončení pracovního poměru. Ta pak může mít vliv i na případnou výši podpory v nezaměstnanosti,“ závěrem varuje Eduarda Hekšová.

Kontakty pro média:

Lucie Korbéliusová, media@dtest.cz, tel.: +420 604 556 874

dTest, o.p.s. je největší českou spotřebitelskou organizací, která v ČR působí již od roku 1992. Je vydavatelem spotřebitelského časopisu dTest, na jehož stránkách jsou publikovány výsledky nezávislých a objektivních testů produktů, varování před nebezpečnými a zdravotně závadnými výrobky, informace o spotřebitelských právech a rady, jak tato práva účinně uplatňovat. dTest je součástí mezinárodní organizace International Consumer Research and Testing (ICRT) a evropské spotřebitelské organizace BEUC.

Poradenská linka časopisu dTest – 299 149 009 – je v provozu každý pracovní den od 9 do 17 hodin a spotřebitelé na ní mohou konzultovat s právními poradci časopisu dTest nejrůznější spotřebitelské problémy, a to za cenu běžného tarifu volání. Od spuštění v roce 2010 této možnosti využily již desetitisíce spotřebitelů a poradenská linka časopisu dTest se tak stala první a nejvyhledávanější cestou k řešení potíží, se kterými se zákazníci na trhu setkávají.