



**Ročník XIV. číslo 4 datum vydání 8.4. 2020**



## **BOJÍM SE NÁKAZY KORONAVIREM, MUSÍM DO PRÁCE?**

Mimořádná doba si žádá mimořádná řešení. Některé firmy jsou ale až příliš kreativní a vymýšlejí pravidla, která se nikterak neshodují se zákoníkem práce. Ten přitom dává odpovědi na mnoho problémů, jaké teď lidé řeší.

Doba je nepřehledná a řada firem z toho těží. V jedné společnosti zaměstnanec přemlouvají, ať si vezmou na dobu nouze nemocenskou, jinde zase nařizují povinné dovolené. Mají na to nadřazení právo? A co má dělat živnostník, který se náhle ocitá bez příjmu? Může vás vůbec šéf v těchto dnech vyhodit?

Přinášíme odpovědi na otázky, na něž se čtenáři nejčastěji ptají.

### **1. Bojím se nákazy koronavirem, musím přesto chodit do práce?**

Pokud zaměstnanec nebyl lékařem uznán dočasně práce neschopným nebo mu nebylo nařízeno karanténní opatření, je povinen vykonávat práci podle pracovní smlouvy, a to i přes svou případnou obavu z nákazy. Pokud se bojíte nákazy onemocněním COVID-19, lze doporučit dohodnout se se zaměstnavatelem na čerpání dovolené, případně neplaceného volna.

### **2. Zaměstnavatel zavírá firmu a nařídil nám 14denní dovolenou. Má na to právo?**

Ačkoliv to v praxi vypadá, že o čerpání své dovolené si zaměstnanec rozhoduje sám, podle zákoníku práce je to přesně naopak. Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel. Pokud například není schopen přidělovat lidem v těchto dnech práci, může nařídit dovolenou, avšak je povinen tuto informaci písemně oznámit zaměstnancům alespoň 14 dnů předem, pokud se s nimi nedohodne na době kratší.

Nesouhlasíte-li tudíž s nařízením dovolené „ze dne na den“, oznamte to zaměstnavateli. Dovolenu vám bude moci nařídit až po 14 dnech. V případě nedodržení pravidel o čerpání dovolené hrozí zaměstnavateli pokuta od Státní inspekce práce až do výše 200 000 Kč.

### **3. Jako matka sedmiletého dítěte můžu zůstat doma na ošetřovném. Zaměstnavatel ale trvá na tom, abychom si všichni vybrali část dovolené. Musím poslechnout?**

V době, kdy zůstáváte doma za účelem péče o dítě z důvodu uzavřených škol (ať už pobíráte ošetřovné, či nikoliv), vás zaměstnavatel nemůže nutit k čerpání dovolené. Zaměstnavatel totiž smí určit čerpání dovolené na dobu překážek v práci na straně zaměstnance (mezi které patří i vaše situace) pouze na žádost zaměstnance. Pokud s tím tedy nebudete souhlasit, dovolenou vám zaměstnavatel nebude oprávněn na tuto dobu nařídit.

### **4. Jsem ve zkušební době, může mi firma ze dne na den dát výpověď i teď, v době nouzového stavu?**

Vyhlášení nouzového stavu nemá na zkušební dobu sjednanou v pracovní smlouvě žádný vliv. Zaměstnavatel i zaměstnanec tudíž mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Firma však nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v prvních 14 kalendářních dnech zaměstnancovy dočasné pracovní neschopnosti či karantény.

*Pokračování na str.2*

**Přejeme všem našim členům, všem zaměstnancům i vašim rodinám, klidné velikonoční svátky a přejeme hodně zdraví!!!**



### **5. Mám karanténu, musím zůstat doma, ale je mi dobře. Můžu pracovat na home office, nebo jsem automaticky na nemocenské?**

V případě, kdy máte nařízenou karanténu, ale můžete pracovat z domova, je přípustné se domluvit se zaměstnavatelem na výkonu práce z domova. Takový režim má přednost před karanténou a zaměstnanec při něm má nárok na poskytnutí mzdy nebo platu v plné výši (místo náhrady mzdy nebo platu, která se poskytuje při karanténě). Na výkonu práce z domova se ale musí obě strany pracovního poměru předem dohodnout. Ani jedna ze stran tak nemůže k takovému řešení tu druhou nutit.

### **6. Může mě zaměstnavatel v době nouzového stavu přeradit na jinou práci?**

Krizový zákon nestanoví po dobu platnosti nouzového stavu odchylky pro fungování pracovněprávních vztahů. Převedení zaměstnance na jinou práci je v zásadě možné jen na základě dohody se zaměstnancem. Z tohoto pravidla však existují určité výjimky. Například i bez vašeho souhlasu vás může firma převést na jinou práci, pokud je to nutné k odvrácení mimořádné nebo živelní události či jiné hrozící nehody, a to na nezbytně nutnou dobu. Samotná skutečnost, že vám zaměstnavatel z důvodu překážek na jeho straně není schopen přidělovat práci sjednanou v pracovní smlouvě, jej však neopravňuje k tomu, aby vás bez vašeho souhlasu převedl na jinou práci.

### **7. Firma teď nemá peníze na výplatu. Jaké mám možnosti?**

V případě, kdy zaměstnavatel pracovníkovi nevyplatil mzdu nebo plat do 15 dnů po uplynutí období splatnosti, může zaměstnanec ukončit pracovní poměr okamžitě. V takovém případě přísluší pracovníkovi také náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělků za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby (tj. min. 2 měsíce).

Zaměstnanec ale není povinen pracovní poměr ukončovat. Může se rovněž rozhodnout pokračovat v práci a důvěřovat zaměstnavateli, že mu dlužnou mzdu doplatí. V případě, kdy se zaměstnavatel ocitne v platební neschopnosti (insolventci), může zaměstnanec u úřadu práce požádat o náhradu svých neuhrazených mzdových nároků. Ty je možné uplatnit nejvýše v rozsahu za 3 kalendářní měsíce. Maximální výše náhrady za jeden měsíc činí jeden a půl násobek rozhodné částky, která do 30. dubna 2020 činí 31 885 Kč. Maximální měsíční výše náhrady je tedy 47 828 Kč, ze které úřad práce provede srážky a odvody.

### **8. Může mi zaměstnavatel v době nouzového stavu snížit plat, když s tím nebudu souhlasit?**

Zaměstnanci soukromých firem se snížení mzdy mohou obávat v případě, kdy je jejich mzda stanovena jednostranně vnitřním mzdovým předpisem nebo určena mzdovým výměrem. V takovém případě ji zaměstnavatel může kdykoli jednostranně změnit, tedy i snížit, a to až na úroveň tzv. zaručené mzdy.

Mzdy sjednané v kolektivní smlouvě nebo v pracovní či jiné individuální smlouvě (třeba smlouvě o mzdě) uzavřené se zaměstnancem je možné změnit pouze na základě dohody s odborovou organizací, resp. zaměstnancem. Zaměstnanci veřejných institucí se snížení platu obávat nemusí, protože jejich výše a složky jsou jasně stanovené a nelze je snižovat z důvodu pandemie.

Zdroj: [https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/zakonik-prace-nouzovy-stav-karantena-home-office-narizena-dovolena-vypoved-z-pracovniho-pomeru.A200326\\_540729\\_podnikani\\_sov](https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/zakonik-prace-nouzovy-stav-karantena-home-office-narizena-dovolena-vypoved-z-pracovniho-pomeru.A200326_540729_podnikani_sov)

## **CO JE SMYSLEM KURZARBEITU?**

Kurzarbeit je opatření sloužící k překlenutí krizových situací, do nichž se zaměstnavatelé dostanou vlivem mimořádných událostí, jež jim přechodně znemožní či výrazně ztíží vykonávání jejich dosavadní činnosti a přivedou je do situace, kdy nejsou schopni přidělovat svým zaměstnancům práci v potřebném rozsahu.

Podstata kurzarbeitu pak spočívá v tom, že dojde ke zkrácení pracovní doby zaměstnanců, pro které zaměstnavatel nemá dostatečné pracovní vytížení s tím, že část mzdových nákladů připadajících na tyto zaměstnance přebírá stát. Primárním cílem tohoto institutu je tedy ochránit pracovní místa a zabránit masovému propouštění zaměstnanců, k němuž by byl jinak zaměstnavatel nucen z ekonomických důvodů přistoupit.

Kurzarbeit věčně předpokládá uzavření dohody mezi státem a zaměstnavatelem, na základě níž pak stát vyplácí zaměstnavateli po určitou dobu příspěvek na náhradu mezd těch zaměstnanců, kterým není zaměstnavatel schopen přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby, a zaměstnavatel se v ní zaváže dodržovat určité podmínky, například nerozvázat s těmito zaměstnanci po sjednanou dobu pracovní poměr z tzv. organizačních důvodů (například pro nadbytečnost). Více se můžete dočíst na

Zdroj: [https://www.idnes.cz/finance/financi-radce/kurzarbeit-antivirus-firmy-zamestnavatel-zamestnanec-vlada-epidemie-covid-19-pomoc-statu-kompence.A200401\\_105253\\_viteze\\_sov](https://www.idnes.cz/finance/financi-radce/kurzarbeit-antivirus-firmy-zamestnavatel-zamestnanec-vlada-epidemie-covid-19-pomoc-statu-kompence.A200401_105253_viteze_sov)

## **DOSTÁVÁME OTÁZKY**

Máte představu, proč došlo ke změně v představenstvu společnosti?

Vedení společnosti změnu nijak blíže nevysvětlilo. V oficiální zprávě se objevilo, že v současné složité situaci firma potřebuje zkušený, zeštíhlený a aktivní management, který bude mít pravomoc rychle rozhodovat o budoucnosti společnosti. Avšak právě odvolaní manažerů byli z našeho pohledu velmi zkušení a dva z nich měli velmi silnou vazbu na naši huť a více než třicetileté zkušenosti. Navíc všichni měli na starosti klíčové oblasti - a to je výroba a obchod.

Kolik členů představenstva bylo v minulosti z řad českého managementu a proč podle Vašeho názoru není nikdo z českého managementu v novém představenstvu?

Myslíme si, že firma měla po celou dobu (když bereme v úvahu období od prodeje státem od roku 2003) vždycky alespoň jednoho českého manažera. V současné chvíli jsou v představenstvu Liberty Ostrava tři zahraniční manažerů. Navíc jsou všichni bývalí dlouholetí mezinárodní manažerů společnosti ArcelorMittal. Toto nás u nového vlastníka obzvlášť překvapuje.

Máte informace o tom, že by se v Liberty Ostrava chystaly nějaké další zásadní personální změny například ve vrcholovém vedení firmy?

Nemáme. Vedení společnosti nás o případných změnách pouze informuje, a to až poté, co proběhnou.

## PÁR DALŠÍCH PRÁVNÍCH RAD, CO SE MOHOU HODIT

### • Došlo k uzavření pracoviště, mám právo na náhradu mzdy/platu, v jaké výši?

Dojde-li na základě usnesení vlády ze dne 12. března 2020 č. 199, o přijetí krizového opatření, či jiného podobného aktu k uzavření pracoviště nebo omezení jeho provozu, a v důsledku této skutečnosti zaměstnavatel nebude zaměstnanci přidělovat práci, jedná se o tzv. jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 zákoníku práce, po dobu jejíhož trvání zaměstnanci náleží náhrada mzdy/platu ve výši 100% jeho průměrného výdělku. Pouze výjimečně, pokud došlo k uzavření pracoviště nebo omezení jeho provozu z důvodu „omezení poptávky po službách“ (např. z důvodu hromadného rušení pobytů v lázních), může zaměstnavatel v podnikatelském sektoru v dohodě s odborovou organizací vyhlásit tzv. částečnou nezaměstnanost (§ 209 zák. práce); v takovém případě dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací upraví výši poskytované náhrady mzdy/platu, která přísluší zaměstnanci, a musí činit nejméně 60 % průměrného výdělku.

### • Může zaměstnavatel ze dne na den změnit rozvrh směn, nařídít mi práci na jiné dny apod.?

O rozvrhování pracovní doby, začátku i konci směn rozhoduje výlučně zaměstnavatel (§ 81 odst. 1 zák. práce). Rozvrh směn (tzv. harmonogram) zaměstnavatel nemůže – bez souhlasu zaměstnance - změnit ze dne na den, změna je možná 2 týdny předem. Pokud by měl být rozvrh směn měněn v době kratší, než 2 týdny předem, lze to jedině na základě dohody se zaměstnancem, tato dohoda nemusí být písemná, stačí e-mailem, ústně.

Pokud se zaměstnanec nedostaví na směnu dle změněného rozvrhu, aniž byly prokazatelně splněny uvedené podmínky, nelze to považovat za porušení pracovní kázně.

### • Může mi zaměstnavatel nařídít práci z domova?

Na práci z domova se lze pouze dohodnout (§ 317 zák. práce), a to i jen na část pracovní doby; jednostranně nařídít práci z domova nelze. Dohoda o tzv. home office může být v nouzové situaci provedena jakkoli formou, po e-mailu, formou SMS apod.

### • Může mě zaměstnavatel z důvodu koronaviru převést na jinou práci?

Ne! Podle § 41 odst. (4) zák. práce může zaměstnavatel 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. Zatímni výklad je takový, že hrozbu koronavirem nelze podřadit pod uvedený § 41 odst. (4) zák. práce.

### • Může zaměstnavatel měřit zaměstnancům na pracovišti jejich teplotu, aby zjistil, jestli nemají příznaky infekčního onemocnění? Je zaměstnanec povinen se tomuto podrobit a jaké může mít pro něho důsledky to, že takový postup odmítne?

Ano; při mimořádné situaci je zaměstnanec povinen strpět např. i měření teploty dálkovým teploměrem; při všech podobných situacích musí být zachována důstojnost zaměstnance, osobní prohlídky zaměstnanců smí provádět pouze osoba stejného pohlaví. Nepodrobení se uvedeným mimořádným opatřením může být kvalifikováno jako porušení pracovní kázně.

### • Je možné, aby náš zaměstnavatel po vyhlášení karantény "uzamkl" naše zařízení a nepustil nikoho ani ven, ani dovnitř.

Taková situace není možná. Zaměstnavatel nemůže zaměstnanci nařídít, aby po dobu karantény povinně zůstal na pracovišti, a fyzicky mu bránit odejít domů. Zákoník práce žádnou takovou kompetenci zaměstnavateli nedává, nikoho nelze fyzicky zadržet proti jeho vůli na určitém místě, pokud taková pravomoc nevyplývá přímo ze zákona (například umístění do vazby na základě rozhodnutí soudu).

Zaměstnavatel může apelovat na zaměstnance (doporučit mu v zájmu BOZP) určitý režim, může kontaktovat orgány hygieny, v krajním případě může přivolat policii, ale fyzicky držet zaměstnance de facto „v zajetí“ na bližší neurčenou dobu zaměstnavatel nemůže.

V daném případě mají na základě zákona kompetence pouze orgány ochrany veřejného zdraví – hygieny (nikoli zaměstnavatel), podle § 2 se *karanténou rozumí oddělení zdravé fyzické osoby, která byla během inkubační doby ve styku s infekčním onemocněním nebo pobývala v ohnisku nákazy (dále jen "fyzická osoba podezřelá z nákazy"), od ostatních fyzických osob a lékařské vyšetřování takové fyzické osoby s cílem zabránit přenosu infekčního onemocnění v období, kdy by se toto onemocnění mohlo šířit*. O způsobu a realizaci provedení karantény rozhoduje KHS (karanténa může být doma, ve zdravotnickém zařízení...), ale nerozhoduje o ní zaměstnavatel (viz § 82 zákona č. 258/2000 Sb.).

### • V souvislosti s karanténou ještě jedno upřesnění, jak je to s jejím proplácením:

1. ti, co už v karanténě jsou na základě oficiálního rozhodnutí/nařízení KHS, mají tím pádem oficiální režim karantény předvídaný v § 192 zákoníku práce a pobírají prvních 14 dnů náhradu mzdy 60 % redukováného průměrného výdělku, pak nemocenské prostřednictvím OSSZ,

2. ti, co už v „karanténě“ jsou na základě preventivního rozhodnutí zaměstnavatele, tzn. nejedná se o skutečnou karanténu podle oficiálního rozhodnutí/nařízení KHS, mají tím pádem překážku v práci zaviněnou zaměstnavatelem a pobírají na základě § 208 náhradu mzdy 100 % průměrného výdělku,

3. u těch, co se nakazili při výkonu práce a z tohoto důvodu byli umístěni do karantény, se jedná o poškození zdraví vzniklé v příčinné souvislosti s výkonem práce, tudíž v I. fázi stejně jako ad 1., následně v II. fázi bude muset zaměstnavatel odškodnit = doplatit rozdíl oněch 40 % do 100 % průměrného výdělku, a to z titulu zákonného pojištění odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání.



**Je čas vytrít ve vašem životě to, co vás netěší, a věnovat se sobě a svým potřebám, zabývat se činnostmi, které vás naplňují a dávají vám smysl, obklopat se lidmi, s nimiž se cítíte dobře.**

## MOJE ČINNOST A POZNATKY Z PŮSOBNÍ V DOZORČÍ RADĚ

Předsedové Odborových organizací byli začátkem března seznámeni s úmyslem prodeje části rezervních emisních povolenek, které se podařilo v podniku díky odborům udržet. GR vysvětlil proč je transakce potřebná a finanční zisk je určen především na doplatek CAPEX 2019 a nově na CAPEX 2020 (opravy a modernizační akce provozních zařízení) V týdnu od 10. března byla tato transakce provedena.

Protože povolenky jsou závažné téma vzhledem k minulosti a máme velkou zodpovědnost vůči zaměstnancům a státu je třeba pokaždé důsledně vážit všechny kroky, aby nedocházelo k překotnému prodeji povolenek jen ve vztahu k současné situaci vyvolané pandemií viru, ale aby byl vždy brán zřetel na budoucnost firmy, s kolegou Slaninou jsme si jako zástupci zaměstnanců, dopisem zaslaným na představenstvo, vyžádali svolání mimořádní dozorčí rady k této problematice prodeje, v termínu ještě před rozhodnutím představenstva, a zároveň objasnění postupu k dalšímu záměru prodeje povolenek.

17.3. se konalo jednání Dozorčí rady. 18.3. Valná hromada změnila složení představenstva a dozorčí rady volení za zaměstnavatele.

Není mezi zaměstnanci již žádným tajemstvím, že zaměstnavatel nevyklučuje sfoukání pece a výrobu mít v jednopecním chodu.

Mohu vás ubezpečit, že se stále držím svých prohlášení při volební kampani i po zvolení do Dozorčí rady a nikdy nebudu patřit k lidem, kteří mají strach říkat otevřeně svůj názor. Nic nevzdávám! Musím konstatovat, že jednání nejsou vůbec jednoduchá a určitě ani nebudou v budoucnosti, ale svůj úkol člena DR si budu, jak jsem říkala, plnit zodpovědně.

Sobolová Alena

## CENA EMISNÍCH POVOLENEK

	cena EUR/t	výměna objemu
2.3.	23,4	74000
3.3.	23,59	241000
4.3.	23,95	62000
5.3.	23,64	78000
6.3.	23,45	17000
9.3.	23,12	29000
10.3.	24	29000
11.3.	23,8	59000
12.3.	22,55	96000
13.3.	21,91	169000
16.3.	19,4	195000
17.3.	18,4	370000
18.3.	16,05	13000
19.3.	16,02	207000
20.3.	15,82	33000
23.3.	15,46	14000
24.3.	16,35	5000
25.3.	16,42	20000
26.3.	17,4	133000
27.3.	16,42	20000
30.3.	16,96	4000
31.3.	17,6	23000
1.4.	17,3	134000
2.4.	17,43	34000
3.4.	17,93	120000
6.4.	20,38	7000
7.4.	20,40	18000

Zdroj: <https://www.eex.com/en/market-data/environmental-markets/spot-market/european-emission-allowances>



### Doporučujeme přečíst si



**Mgr. Bc. Sobolová Alena, MBA ZO ostravská huť'**  
 595 686 141 mobil 774 101 642 alena.sobolova@libertysteelgroup.com  
**Verner David ZO Laboratoře a Výzkum**  
 595 684 034 mobil 724 937 020 david.verner@libertysteelgroup.com  
**Borůvka Pavel ZO Vysoké pece**  
 595 686 254 mobil 724 365 533 z12.kovo@libertysteelgroup.com

**PORKOVÁK**  
 ul. Vratimovská 689, 707 02, Ostrava - Kunčice,  
 tel. 59 568 6141,  
 E-mail: vspor01.ostrava@libertysteelgroup.com