

Když zaměstnavatel nemá pro lidi práci

Již několik měsíců čelí někteří zaměstnavatelé v důsledku poklesu zakázek výrazným provozním problémům, jež mohou vyústit v krizi, kdy nejsou schopni přidělovat práci všem svým zaměstnancům v rozsahu sjednané pracovní doby.

Jak je to v takové situaci s nároky zaměstnanců na mzdu podle zákoníku práce?

Nárok na náhradu mzdy se odvíjí od důvodu nemožnosti přidělovat práci

Část zaměstnavatelů přistupuje k řešení této situace kreativně a chce po zaměstnancích, aby se během pracovní doby, kdy nemají svou standardní práci, věnovali např. úklidu nebo údržbě ploch v areálu, kde firma sídlí.

„Pro odpověď, zda je takový požadavek v souladu se zákoníkem práce, je především nutné podívat se do pracovní smlouvy zaměstnance, po němž zaměstnavatel neobvyklé činnosti vyžaduje. Každá pracovní smlouva musí totiž obsahovat druh práce, který je zaměstnanec povinen vykonávat. Pokud činnost, již zaměstnavatel požaduje, je kryta sjednaným druhem práce, je zaměstnanec povinen ji vykonat. Pokud však zjevně kryta není, zaměstnanec k výkonu požadované činnosti nemůže být nucen. Může ji ale vykonávat, jestliže se na tom obě smluvní strany dohodnou.“

vysvětluje JUDr. Lucie Kalašová, LL.M., advokátka spolupracující se společností bpv Braun Partners s.r.o.

Co tedy zaměstnavatel smí a co nesmí? Zaměstnavatel



Ilustrace foto Profimedia.cz

podle advokátky například nemůže nutit servisního technika, aby šel posekat trávník před budovu, ale může mu uložit, aby si uklidil nářadí ve svém pracovišti v dílně.

Kratší pracovní doba

Další ze způsobů, jak se někteří zaměstnavatelé snaží současně koronavirové krizi čelit, je zkrácení pracovní doby všech, nebo jen vybraných (pracovně málo vytížených) za-

městnanců tak, aby odpovídala provozním potřebám zaměstnavatele, a převést je na tzv. částečný úvazek. „Takovou změnu lze písemně sjednat i jen na dobu určitou. Je nutné zdůraznit, že na kratší pracovní době (částečném úvazku) se mohou zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnout, zaměstnavatel však kratší pracovní dobu nemůže jednostranně nařídit,“ zdůrazňuje JUDr. Kalašová.

Zároveň připomíná, že kratší pracovní doba znamená vždy i adekvátní snížení mzdy. „Kratší pracovní dobu je nutné odlišit od zkrácené pracovní doby, kdy zaměstnavatel může hromadně (nikoli individuálně jednotlivému zaměstnanci) ve vnitřním předpisu nebo po dohodě s odborovou organizací v kolektivní smlouvě, zkrátit výměru stanovené týdenní pracovní doby (např. místo 40 hodin týdně na 39,5 hodin týdně).

Mzda zaměstnanců se ale v důsledku této změny nesnižuje,“ upozorňuje Kalašová.

Náhrady podle typu nařízení

Nárok na náhradu mzdy se odvíjí od důvodu nemožnosti přidělovat práci. V případě, že provoz zaměstnavatele je dočasně uzavřen, nebo je omezen v důsledku mimořádného opatření učiněného orgánem ochra-

ny veřejného zdraví (např. z rozhodnutí Krajské hygienické stanice), mají zaměstnanci stejné finanční nároky jako při dočasné pracovní neschopnosti.

„Pokud však je důvodem vnitřní rozhodnutí zaměstnavatele, že práci nebude přidělovat, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku mají rovněž zaměstnanci, kteří nemohou pracovat, protože zaměstnavatel má příliš málo práce schopných zaměstnanců k zajištění provozu, neboť jejich významná část je v dočasné pracovní neschopnosti nebo v karanténě. Nijak neredukovaný nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku mají i zaměstnanci, kteří nemohou pracovat, protože došlo k uzavření některých rizikových podnikatelských oblastí na základě krizového zákona,“ vypočítává JUDr. Kalašová.

Málo práce není důvod k výpovědi

Zaměstnavatel může ukončit pracovní poměr výpovědí jen z důvodů uvedených v zákoníku práce. Fakt, že nemá dostatek práce pro zaměstnance, aby pokryl celou pracovní směnu, není sám o sobě výpovědním důvodem. V případě, že by ukončení pracovního poměru mělo být provedeno na základě písemné výpovědi zaměstnavatele, bude muset zaměstnavatel provést nutné organizační změny, které povedou ke zrušení pracovního místa a výpověď takto odůvodnit. Tento výpovědní důvod je automaticky spojen s nárokem zaměstnance na odstupné,“ připomíná JUDr. Lucie Kalašová.

Práce z domova žene vodu na mlýn hackerům

Podíl zaměstnanců, kteří pracují z domova, po vyhlášení nouzového stavu opět roste. A spolu s tím stoupá i frekvence kybernetických útoků na koncové uživatele.

Hackerům totiž usnadňuje situaci hned několik faktorů. Lidé pro práci z domova využívají své osobní počítače a telefony, které často nejsou dobře chráněny. Komunikují nezábezpečnými kanály a v neposlední řadě si často ani nejsou vědomi nějakých kybernetických rizik.

Útočníci zneužívají především nevědomost a neopatrnost uživatelů, což dokládají i výsledky nedávného průzkumu společnosti Avast. Podle něj od letošního března vzrostl počet phishingových útoků řádově o stovky procent.

Phishingem to začíná

Phishing („rybaření“) je poměrně jednoduchá technika, která se snaží adresáta přesměrovat na podvodný web, přimět ho rozkliknout nebezpečný odkaz nebo z něj pod nějakou zá-

minkou přímo vylákat peníze. Jde přitom o účinnou metodu k otevření pomyslných vstupních vrátek. Více než 90 procent pokusů o internetový útok totiž začíná phishingem.

V situaci, kdy mnoho zaměstnanců pracuje z domova, se podle odborníků firmám mnohánásobně vyplatí investice do vzdělávání pracovníků v IT bezpečnosti.

„Hackerům se totiž osvědčují jednoduché prostředky – podvodné maily, weby, ale také SMS zprávy. Roste podíl útoků

zaměřených na mobilní zařízení zaměstnanců, která jsou pro hackery zajímavá jednak kvůli nižší úrovni zabezpečení, ale i proto, že je lidé využívají i pro pracovní komunikaci a vstup do firemních systémů,“ vysvětluje Ondřej Ševeček, odborník na IT bezpečnost z počítačové školy GOPAS.

Roste podíl ransomware

Nejnovejší data o kybernetickém ohrožení ukazují, že

stále oblíbenějším nástrojem počítačové kriminality je ransomware (od slova ransom – výkupné), což je vyděračský software, který ochromí data napadeného počítače.

Kvůli takovému útoku může uživatel přijít o veškerá data, a to i v případě, že se rozhodne útočníkům zaplatit. V první polovině tohoto roku se zvýšil počet těchto útoků o celou pětinu.

Úspěšné ransomware útoky nejsou vzácností ani u nás. Příkladem může být napadení be-

nešovské nemocnice, jež ochromilo její systémy na téměř dva týdny.

„Techniky hackerů se stále vyvíjejí. V letošním roce na samotný ransomware útok často navazoval další krok – takzvané dvojité vydírání. Spočívá v tom, že pokud po zašifrování dat firma odmítá zaplatit za klíč k jejich dešifrování, útočníci jí hrozí, že její citlivá data zveřejní, nebo je prodají konkurenci,“ přibližuje Ondřej Ševeček metody hackerů.

Zájem o brigádníky je letos velký

Předvánoční sezona s sebou tradičně nese širokou nabídku brigádnických míst v logistice a v maloobchodním prodeji. Letošní podzim se však liší v tom, že přináší zesílenou poptávku po brigádnících i ze strany výrobních firem. Ty totiž potřebují do konce roku vyskladnit nasmlouvané zakázky. Kvůli rostoucímu počtu lidí v pracovní neschopnosti, karanténě a na ošetřování člena rodiny (OČR) jim však chybějí pracovníci.

Podle personální agentury Grafton Recruitment nejvíce brigádníky poptávají výrobní firmy v Jihomoravském a Plzeňském kraji, velký zájem o uchazeče je však patrný i na Olomoucku a Liberecku. Zájemců o brigádu je ovšem letos méně než v loňském roce. „Důvodem je zejména výpadek za-

hraničních pracovníků, kteří tradičně tvořili velkou část sezonní pracovní síly. Nejvíce je jejich nedostatek cítit na Liberecku, kde firmy obvykle využívaly brigádníky z Polska,“ uvádí Martin Malo, ředitel Graftonu Recruitment a GI Group.

Hlásí se studenti i lidé z pohostinství

Ze strany místních uchazečů podle něj naopak zájem roste. Nejvíce se na brigády hlásí studenti a dále pak zaměstnanci ze segmentu veřejného stravování Horeca a z dalších oborů, které musely kvůli opatřením proti šíření onemocnění covid-19 omezit či zcela zastavit svůj provoz.

Tradičně nejvyšší zájem mají uchazeči o brigády v administ-

rativě, ve skladech nebo v internetovém obchodování, naopak nejmenší zájem jeví brigádníci o práci ve výrobě. Míru zájmu často určuje i pracovní doba či flexibilita při volbě směny.

Hodinová mzda brigádníků v mnoha regionech stagnuje. Na Ostravsku, Liberecku, Brněnsku a Plzeňsku nicméně meziročně mírně vzrostla. Na Plzeňsku hodně firem láká pracovníky včetně brigádníků na sezonní bonusy.

Průměrně si brigádník na Olomoucku vydělá 120 Kč za hodinu, na Brněnsku či Ostravsku 130 Kč a v některých regionech se v případě získání příplatků může dostat i na hodinový výdělek 140 Kč.

Stranu připravil Karel Kvapil

Kulturní příloha

Salon

PRÁVO

- Petr Pokorný: Největší problém lidstva je populační růst
- Václav Bělohradský: Dělbba moci aneb Kdo má mít poslední slovo?
- Saša Uhlová: Já a můj covid

čtvrtek | 12.11.