

Povinnost konat práce v případě zaměstnanců spadajících do rizikové skupiny
(Českomoravský odborový svaz pracovníků školství)

Definice rizikové skupiny zaměstnanců prozatím není známá. Není proto zatím jasné, kteří zaměstnanci do tzv. rizikové skupiny spadají a jaký dopad zařazení do ní pro ně bude mít. Je možné, že zaměstnanci zařazení do této skupiny všichni budou na základě posudku lékaře poskytujícího pracovnělékařské služby nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany jiných fyzických osob před infekčním onemocněním muset být převedeni na jinou práci (§ 41 odst. 1 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnavatel pak bude mít povinnost převést zaměstnance na jinou práci. Nesplní-li zaměstnavatel tuto povinnost, vznikne překážka v práci na jeho straně (§ 208 zákoníku práce). Za dobu trvání této překážky, pak má zaměstnanec nárok na náhradu platu ve výši průměrného výdělku.

Tento postup ovšem je možný i nezávisle od definování rizikové skupiny. Proto lze doporučit, aby dotčení zaměstnanci požádali zaměstnavatele o vyslání na mimořádnou lékařskou prohlídku a vydání tohoto posudku na základě vyšetření lékaře pracovnělékařských služeb.

Nevznikne-li z výše uvedeného důvodu povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, má zaměstnanec povinnost práci konat dle jeho pokynů. Zaměstnanec by v odůvodněných případech mohl výkon práce odmítnout v souladu s § 106 odst. 2 zákoníku práce (více zde <https://skolskeodbory.cz/vyjadreni-k-moznosti-zamestnance-odmitnout-vyko...>).

Je-li odmítnutí práce zaměstnancem důvodné, nemusí tuto práci vykonávat.

Zaměstnavatel pak má možnost hrozící riziko odstranit nebo zmírnit a posléze zaměstnanci výkon této práce zaměstnanci opět uložit. Může také určit zaměstnanci výkon jiné práce v rámci sjednaného druhu práce. Až v momentě, kdy zaměstnavatel zaměstnanci práci nepřidělí, vzniká podle mého názoru překážka v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dále jen zákoník práce). Po dobu trvání této překážky má zaměstnanec nárok na náhradu platu ve výši průměrného výdělku.

Upozorňuji, že zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci jenž definovaným způsobem (§ 106 odst. 2 zákoníku práce) ohrožuje jeho zdraví nebo život. Proto musí buď rizika eliminovat, zmírnit anebo přidělit zaměstnanci jinou práci v rámci sjednaného druhu práce.

V praxi tato situace by zejména u pedagogických pracovníků neměla nastat. I když zaměstnanec bude oprávněn odmítnout výkon přímé pedagogické činnosti v souladu s § 106 odst. 2 zákoníku práce, stále bude moci pro zaměstnavatele konat práce související. Není také vyloučeno, aby tyto práce konal na pracovišti zaměstnavatele.

Upozornujeme zaměstnance, že v případě, kdy zaměstnavatel individuálně posoudí, že zaměstnanec neoprávněně odmítl výkon práce, může tato skutečnost mít za následek i nemluvenou absenci.

Zaměstnanec by se tedy musel se zaměstnavatelem dohodnout na čerpání neplaceného volna nebo požádat o uložení čerpání dovolené, případně volna k samostudiu, chtěl-li by možná rizika eliminovat nebo snížit.