

Už od minulého týdne se na nás obracíte s nejrůznějšími dotazy ohledně koronaviru. S trochou nadsázky teď neřešíme nic jiného, a proto jsme se rozhodli pro Vás rychle připravit toto speciální vydání našich HR News na téma „**Koronavirus v pracovněprávních souvislostech**“, ve kterém Vám přehledně shrneme odpovědi na Vaše momentálně nejčastější dotazy k pracovněprávním důsledkům tohoto onemocnění. Domníváme se, že v tuto chvíli ani v blízké budoucnosti není důvod k panice, zaměstnavatelé by se přesto měli z opatrnosti zamyslet, jakým způsobem by řešili (nebo již řeší) různé scénáře – od návratu zaměstnance z rizikové oblasti, přes nedodání součástky z Číny nebo Itálie a související dočasné zastavení výroby až po nařízenou karanténu na jejich pracoviště, určité město či skupinu zaměstnanců.

Poučné čtení Vám přeje pracovněprávní tým Randls

Pro aktuální pracovněprávní novinky nezapomeňte sledovat naši skupinu Randls HR na LinkedIn!

Jaká lze vůči koronaviru zavést na pracovišti preventivní opatření?

Nejčastější preventivní opatření zahrnují:

- **zákaz pracovních cest** (plošný či do rizikových oblastí),
- **zákaz návštěv na pracovišti**,
- **zákaz účasti na externích pracovních setkáních a školeních**,
- případně domluva na tzv. **home-office** (který s sebou ale nese určitá níže uvedená rizika).

Základním a do této doby někdy opomíjeným opatřením je rovněž pokyn zaměstnancům, kteří jsou viditelně nemocní, aby kontaktovali svého lékaře nebo si vzali tzv. sick day a nesnažili se nemoc přecházet a dále vykonávat práci na pracovišti.

Dle lékařů je pak jedním z neefektivnějších opatření vůči šíření nemocí typu chřipky či koronaviru **správná hygiena**. Doporučujeme proto na pracovišti zajistit zaměstnancům dostatek mýdla a dezinfekce a častěji uklízet pracoviště.

V praxi se jako velice důležitá ukazuje dobrá a **včasná informovanost zaměstnanců**. Zaměstnanci velice kladně oceňují, že zaměstnavatel problematičnost situace vnímá, přijímá ochranná opatření a poskytuje jim rady, jak se zachovat v různých situacích, které mohou nastat.

Doporučujeme neopomíjet ani **prevenci vůči zbytečné panice** – zaměstnavatel by měl se zaměstnanci komunikovat tak, aby je zbytečně neděsil a zároveň jim poskytl co nejvíce aktuálních informací. Doporučujeme zaměstnance zejména ujistit, že neustále sledujete aktuální informace Ministerstva zdravotnictví a orgánů veřejné ochrany zdraví (hygienických stanic). Dále doporučujeme zdůraznit, že toto onemocnění nemá u většiny populace výrazný nebo dokonce smrtelný průběh a shrnout, jaká jste zavedli preventivní hygienická opatření na pracovišti, která by měla pomoci jakékoli nákaze předejít.

Jaký je doporučený postup zaměstnavatelům, jejichž zaměstnanci se v nedávné době vrátili z některé z rizikových oblastí? Lze zaměstnance poslat domů a s jakými důsledky?

Doporučujeme konzultovat situaci s orgány veřejné ochrany zdraví (hygienickými stanicemi) a **zkontrolovat, zda zaměstnanec nepodléhá karanténnímu opatření** – nemá být v karanténě. Pokud ne, existují následující možnosti.

V případě, kdy zaměstnanec **nemá** po návratu z rizikové oblasti jakékoli příznaky respiračního onemocnění

- přidělovat mu na pracovišti práci, nebo
- domluvit si s ním home-office (pokud to jeho druh práce umožňuje), nebo
- poslat jej jednostranně na překážky na straně zaměstnavatele se 100% náhradou mzdy, kterou mu budete muset hradit. Zde upozorňujeme, že standardní doporučovaná doba karantény je 14 dní a nákaza koronavirem může hrozit i po několik měsíců, tedy zaměstnanec může být na překážkách i opakovaně

V případě, kdy **má** zaměstnanec po návratu z rizikové oblasti příznaky respiračního onemocnění

- kontaktovat příslušnou hygienickou stanicí
- vyzvat zaměstnance, ať kontaktuje (raději telefonicky) svého lékaře/zavolat sanitku (dle závažnosti)

Pokud na zaměstnance nebude uvalena karanténa a lékař neshledá, že je dočasně zdravotně nezpůsobilý – může zaměstnanec dále vykonávat práci. V opačném případě se zaměstnanec ocitne dle rozhodnutí lékaře/orgánu veřejného zdraví v dočasné pracovní neschopnosti či karanténě.

Jestliže však zaměstnanec (který je viditelně nemocný!) odmítne lékaře na Váš pokyn kontaktovat, může jej podle našeho názoru zaměstnavatel postavit na překážky v práci na jeho straně bez náhrady mzdy.

Na okraj upozorňujeme, že poskytovatelé pracovní lékařských služeb PLS (dříve *závodní lékaři*) standardně krátkodobá akutní onemocnění nezkoumají a odmítají takováto vyšetření provádět. Měli byste proto zaměstnanci doporučit kontaktovat **jeho vlastního ošetřujícího lékaře/zavolat sanitku**.

Může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít, ať si s sebou domů/na dovolenou bere notebook a služební telefon?

Zaměstnavatel toto nařídít nemůže, může však zaměstnance vyzvat, aby tak učinil. Pokud však zaměstnanec zaměstnavatele neposlechne, nejedná se o porušení povinnosti. V případě, že se zaměstnanec po návratu z dovolené doma ocitne v karanténě, tak můžete situaci vyřešit např. prostřednictvím kurýra.

Může se zaměstnavatel zaměstnanců ptát, zda se nedávno nenacházeli v některé z rizikových oblastí?

Zaměstnavatel nemůže zaměstnancům zakázat pohyb do rizikových oblastí v jejich volném čase, může však zaměstnance informovat, jaké oblasti jsou rizikové a doporučit, aby se do těchto oblastí ve svém zájmu raději nevydávali. Zaměstnavatel se však rozhodně nemůže předem zaměstnanců dotazovat, kam plánují jet na dovolenou a podle jejich odpovědi se rozhodovat, zda zaměstnanci takovou dovolenou vůbec poskytnete.

Zaměstnavatelům, kteří mají o tyto informace z preventivních důvodů zájem, doporučujeme zaměstnance po návratu z rizikové oblasti požádat o **vyplnění dotazníku**, který je koncipovaný tak, aby zaměstnavatel minimalizoval takto získané informace a detailnější otázky vyplňovali pouze zaměstnanci, u nichž z předchozích odpovědí vyplyne skutečné riziko onemocnění koronavirem. Zaměstnanci však mají podle zákonné úpravy právo tyto informace zaměstnavateli odmítnout sdělit, neboť úzce nesouvisí s jejich prací.

Může zaměstnavatel vyžadovat podobné informace i po třetích osobách, které se budou pohybovat na jeho pracovišti?

Ano, zaměstnavatel je zodpovědný na bezpečnost a ochranu zdraví při práci (BOZP) na pracovišti, může tedy podobný dotazník předložit i **třetím osobám**, které na pracoviště vstupují, nebo je nechat podepsat čestné prohlášení, že se nenacházeli v rizikové oblasti/nepřišli do styku s nakaženou osobou/nemají příznaky respiračního onemocnění.

Může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít home-office?

Zaměstnanci bohužel home-office jednostranně nařídít nelze, **práce z domova je vždy předmětem dohody**. Home-office navíc není vhodný pro všechny zaměstnance – pokud ostatní zaměst-

nance (kteří nemají žádné příznaky nemoci) pošlete raději na překážky v práci na straně zaměstnavatele, mohou si i kancelářští zaměstnanci postavit hlavu a nechat se raději poslat na placené překážky v práci. Doporučujeme proto k překážkám v práci a home-office přistupovat **velice opatrně**, v obou případech může dojít k jejich snadnému zneužití ze strany zaměstnanců.

Na co má zaměstnanec (který není na home-office) nárok, pokud jej zaměstnavatel pošle domů?

V případě, že se jedná **pouze o preventivní opatření zaměstnavatele** (zaměstnanec se např. vrátil z dovolené z Itálie, ale vypadá zdravě) a zaměstnavateli či zaměstnanci nebyla nařízena oficiální karanténa, se bude jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele – zaměstnanci tak bude náležet náhrada mzdy ve výši **100 % průměrného výdělku**.

V případě, kdy se zaměstnanec **nachází v karanténě / dočasně pracovní neschopnosti**, se jedná o překážku v práci na straně zaměstnance – zaměstnavatel tak zaměstnanci během prvních 14 dní vyplácí náhradu mzdy ve výši **60 % redukovaného průměrného výdělku** (tuto částku může zaměstnavatel zaměstnancům dále navýšit jakožto benefit). Od 15. kalendářního dne zaměstnanec pobírá nemocenské od státu.

Za jakých podmínek lze zaměstnanci nařídít pro tento účel dovolenou?

Zaměstnanci lze sice nařídít dovolenou, problém však spočívá v tom, že dovolená se podle zákoníku práce (tj. nemáte-li se zaměstnancem sjednanou kratší dobu) **nařizuje písemně minimálně 14 dní předem, ledaže se se zaměstnancem dohodnete jinak** – když souhlasí, může pak na dovolenou nastoupit i dříve.

Dovolenou navíc nelze nařídít na překážky v práci (např. na nařízenou karanténu či dočasnou pracovní neschopnost) a její nařizování podléhá dalším pravidlům dle zákoníku práce.

Je porušením povinností BOZP, pokud zaměstnavatel ve věci koronaviru momentálně nic nečiní?

Pokud se v provozu zaměstnavatele nachází evidentně nemocné osoby (ať už zaměstnanci či třetí osoby), zaměstnavatel by měl tuto situaci řešit. **V případě viditelně zdravého jedince, který se pouze vrátil z rizikové oblasti, doporučujeme rozhodnutí ponechat krajské hygienické stanici či jiným kompetentním orgánům**. Pokud stát takovou osobu nepovažuje za rizikovou, nejedná se rozhodně o porušení BOZP, pokud zaměstnanci přidělujete dále práci. Zaměstnavatel by tedy neměl nést za případné následné onemocnění některého ze svých zaměstnanců odpovědnost.

Zaměstnanci odmítají pracovat s osobami, které se vrátily z rizikové oblasti, ačkoli nemají žádné příznaky onemocnění – jak lze tuto situaci řešit?

Předně doporučujeme **neustále klidnit paniku** a poukazovat na to, že stát doposud nepovažuje každou osobu, která se vrátila z rizikové oblasti za infekční a dokonce ani všem těmto osobám z tohoto důvodu nenařizuje karanténu. **Zaměstnanci nemají právo nevykonávat práci pouze proto, že se jejich kolega vrátil z Itálie** nebo požadovat oddělené pracoviště. Zaměstnavatel je rovněž povinen **zamezit šikaně**. V případě, kdy přes veškeré snahy zaměstnavatele situace eskaluje lze uvažovat o vytýkacích dopisech šikanujícím.

Objevují se už i případy extrémní paniky – zaměstnanci hubnou a jsou extrémně hysteričtí – takového zaměstnance lze případně vyslat k lékaři, který zváží, zda je ze zdravotních důvodů psychické povahy nepošle na dočasnou pracovní neschopnost.

Co když bude vyhlášena na určité město karanténa a zaměstnanec se nebude moci dostavit do práce?

Podle § 347 zákoníku práce je pro pracovněprávní účely karanténou i úřední zákaz/nařízení podle zákona o ochraně veřejného zdraví, které zaměstnanci brání ve výkonu práce. Pokud by tedy byla uvalena karanténa např. na celé město, ve kterém zaměstnanec pracuje/bydlí a zaměstnanec se objektivně nemůže dostat do práce, jedná se z pohledu zákoníku práce o karanténu a zaměstnavatel zaměstnanci vyplácí náhradu mzdy ve výši **60 % průměrného výdělku**.

Přerušuje se dovolená zaměstnanci, kterému je nařízena karanténa?

Podle formálního výkladu zákoníku práce, který zastává i Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) se dovolená nepřerušuje (na rozdíl od dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance). Podle našeho názoru se však jedná o mezeru v zákoně, protože dovolená, kterou zaměstnanec stráví v karanténě (např. „zavřený ve svém bytě nebo na hotelovém pokoji“), nesplňuje svůj zákonný účel - zotavení zaměstnance z pracovního procesu. Čerpání dovolené bychom proto zaměstnancům na jejich žádost přerušili.

Co když škola/školka odmítne dítě? Škola/školka je uzavřena kvůli karanténě?

Jestliže zaměstnanec nemůže žádným jiným způsobem zajistit péči o své dítě, jedná se o překážku v práci na jeho straně bez náhrady mzdy. Pokud je dítě nemocné, bude se pravděpodobně rodič rovněž nacházet v karanténě nebo si může požá-

dat o ošetřovné (u dítěte mladšího 10 let).

Obdobně se postupuje v případě uzavření školy/školky z důvodu karantény, kdy si zaměstnanec taktéž může požádat o ošetřovné a je z tohoto důvodu omluven z práce.

Jak lze řešit dočasný výpadek poptávky po službách/výrobcích zaměstnavatele z důvodu tohoto onemocnění/související paniky?

Vnitřním předpisem/po dohodě s odborovou organizací lze zavést tzv. částečnou nezaměstnanost ve snaze předejít hromadnému propuštění zaměstnanců, pro které není práce z důvodu dočasně omezení odbytu Vašeho zboží nebo poptávky po Vašich službách. Jedná se o překážku v práci s náhradou mzdy ve výši minimálně 60 % průměrného výdělku.

O jakou překážku v práci se jedná, pokud zaměstnavateli chybí nezbytné suroviny a musí přistoupit k zastavení provozu?

Jedná se o tzv. prostoje, tedy překážku v práci na straně zaměstnavatele, kdy má zaměstnanec ze zákona nárok na náhradu mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku. Situaci lze dále řešit pomocí nerovnoměrného rozvržení pracovní doby/konta pracovní doby.

Informace na závěr

Doporučujeme, aby všichni zaměstnavatelé bedlivě sledovali aktuální vývoj situace a oficiální sdělení státu – Ministerstva zdravotnictví, hygienických stanic, Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva zahraničí, vlády a dalších úřadů. Situace totiž může vyústit až ve vyhlášení nouzového stavu, který může některé výše uvedené závěry pozměnit.

Závěrem Vás zveme na naše školení na veškeré pracovněprávní aspekty koronaviru (včetně možných řešení výkyvů v provozu prostřednictvím nerovnoměrného rozvržení pracovní doby) dne **18. 3. 2020**.

Randl Partners
advokátní kancelář attorneys at law

Tetris Office Building
Budějovická 1550/15a
140 00 Praha 4

lus Laboris | Global Human Resources Lawyers

tel.: +420 222 755 311
fax: +420 270 007 311

e-mail: employment@randls.com
internet: www.randls.com

Speciální vydání HR News připravili:
Michal Peškar a Lucie Brázdová