



# Koronavirus – jeho pracovněprávní důsledky a souvislosti

## 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
- domluva na tzv. home-office (který však s sebou nese určitá níže uvedená rizika)

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

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

V praxi se jako velice důležité 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 – zda má 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 doporučená doba karantény je 14 dní a nákaza koronavirem může hrozit i po několik měsíců, tedy zaměstnanec může být na překážkách i opakovaně



SDRUŽENÍ  
AUTOMOBILOVÉHO  
PRŮMYSLU

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

- kontaktovat příslušnou hygienickou stanici (případně sdělit zaměstnanci, ať ji kontaktuje a poté Vám sdělí výstup telefonátu),
- vyzvat zaměstnance, ať kontaktuje (raději telefonicky) svého lékaře.

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 pracovnělékařských služeb PLS (dříve *závodní lékaři*) standardně krátkodobá akutní onemocnění nezkoumají a odmítají takováto vyšetření provádět. Měli byste proto zaměstnance vyslat k jeho vlastnímu ošetřujícímu lékaři/doporučit mu konzultaci na dálku/zavolat sanitku.

### **Může se zaměstnavatel zaměstnanců ptát, zda se nedávno nenacházeli v některé z rizikových oblastí? Můžete po nich požadovat čestná prohlášení?**

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 poskytnou.

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.

Za obdobných pravidel lze po zaměstnancích taktéž požadovat čestná prohlášení, zda u nich hrozí nákaza koronavirem. Text takového prohlášení může být např. následující:

*Prohlašuji, že jsem nenavštívil žádnou z rizikových oblast (viz aktuální výčet oblastí v příloze, kterou je nutné aktualizovat) ani jsem dle svého vědomí nepřišel do styku s osobou, která onemocnila tzv. koronavirem nebo jí byla z tohoto důvodu nařízena karanténa. Dále prohlašuji, že dle svého vědomí nemám příznaky onemocnění koronavirem, resp. COVID-19, ani jiného vysoce nakažlivého onemocnění.*

*Prohlašuji, že jsem byl ze strany zaměstnavatele seznámen se všemi relevantními informacemi týkajícími se koronaviru a nezbytných preventivních opatření a že v případě, kdy u sebe zjistím symptomy tohoto onemocnění (horečka, kašel, dušnost nebo dýchací potíže, malátnost, zimnice, bolesti ve svalech a kloubech) a mohl jsem přijít do styku s osobou infikovanou koronavirem, budu kontaktovat telefonicky svého lékaře a krajskou hygienickou stanici (orgán veřejné ochrany zdraví).*



## **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.

## **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 např. z Itálie nebo požadovat oddělené pracoviště. Zaměstnavatel je rovněž povinen zamezit šikaně kolegů, kteří se nedávno z takovéto rizikové oblasti vrátili. 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 nepoše na dočasnou pracovní neschopnost.

## **Je třeba přijmout ve věci koronaviru vnitřní předpis? Co by mělo být jeho obsahem?**

Ve věci koronaviru nemusíte vydávat vnitřní předpis, doporučujeme však zaměstnancům zaslat přehlednou (a paniku nevyvolávající) informaci, kde je obeznámíte s Vašimi preventivními opatřeními a sdělíte jim, že stále sledujete aktuální situaci a budete je ihned informovat, pokud se situace změní.

Dále doporučujeme zaměstnance informovat o situacích, které mohou nastat – karanténa, dočasná pracovní neschopnost, dočasný úbytek poptávky po Vašich službách/dočasný nedostatek surovin, včetně toho, jaké nároky v jednotlivých případech budou mít (viz níže).

## **Může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit home-office?**

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



SDRUŽENÍ  
AUTOMOBILOVÉHO  
PRŮMYSLU

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 – 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.

### **Může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít, ať si s sebou domů/na dovolenou bere notebook a služební telefon, kdyby mu byla během dovolené či po návratu nařízena dovolená?**

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.

### **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“), nespĺňuje svůj zákonný účel – zotavení zaměstnance z pracovního procesu.



SDRUŽENÍ  
AUTOMOBILOVÉHO  
PRŮMYSLU

### **Co když školka odmítne dítě/škola se nachází v 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 požádat 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/výrobcih 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 dočasného 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. prostoj, tedy překážku v práci na straně zaměstnavatele, kdy má zaměstnanec ze zákona nárok na náhradu mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

Závěrem 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 ČR a dalších úřadů. Situace totiž může vyústit až ve vyhlášení nouzového stavu, který může některé výše uvedené závěry pozměnit.

V Praze dne 3. března 2020