



Nový koronavirus – pracovní právo

S ohledem na šířící se onemocnění novým typem koronaviru SARS-CoV-2 (dále jen „Koronavirus“) přinášíme důležité informace týkající se pracovního práva.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Povinností zaměstnavatele je odstraňovat nebo alespoň minimalizovat rizika týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Do této kategorie spadá i ohrožení Koronavirem.

Za účelem dodržení BOZP je vhodné učinit následující opatření:

- Informování zaměstnanců v oblasti hygieny a o opatřeních zaměstnavatele v souvislosti s Koronavirem, případně ustanovení kontaktní osoby pro tuto problematiku
- Omezení osobních interakcí
- Omezení pracovních cest a konferencí
- Zvýšená intenzita úklidu a dezinfekce
- Dodatečné ochranné prostředky (respirátory, roušky, obličejové štíty), pokud jimi zaměstnavatel disponuje
- Omezení či vyloučení pohybu třetích osob v prostorách zaměstnavatele
- Home-office zaměstnanců (je-li to možné)

Povinností zaměstnanců je sdělit, zda byli v ohniscích nákazy (Itálie, Čína, a další viz <https://koronavirus.mzcr.cz/staty-sveta-s-vysokym-rizikem-prenosu-nakazy>).

Není možné samostatně testovat zaměstnance na výskyt Koronaviru, je však možné zaměstnancům nařídit **mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku**.

S potenciálně rizikovým zaměstnancem je nutné projednat, aby se obrátil na krajskou hygienickou stanici. Pokud zaměstnanec nespolupracuje v této věci, může se zaměstnavatel obrátit s informací o rizikovém zaměstnanci přímo na **krajskou hygienickou stanici**.

Karanténa a jiná omezení

A. Nařízená karanténa zaměstnanci

Je-li zaměstnanci orgánem ochrany zdraví nařízena karanténa, jedná se o důležitou osobní překážku na straně zaměstnance, za kterou náleží náhrada mzdy od zaměstnavatele ve výši 60 % průměrného výdělku za prvních 14 dní karantény. Od 15. dne zaměstnanec obdrží dávky nemocenského pojištění. O nařízení karantény je zaměstnanec povinen zaměstnavatele informovat.

B. Preventivní opatření zaměstnavatele

Pokud zaměstnavatel z důvodu prevence usiluje o to, aby někteří zaměstnanci nebyli na pracovišti pro podezření z nákazy Koronavirem, v úvahu přichází tyto možnosti:

- Dohoda se zaměstnancem o **home-office** (výkon práce z domova), je-li to možné vzhledem k povaze vykonávané práce. Home-office nelze nařídit.
- Dohoda se zaměstnancem o čerpání **náhradního volna za přesčas**.
- Na základě žádosti zaměstnance je možné mu poskytnout **neplacené volno**.
- Nařídit **čerpání dovolené** je možné pouze s předstihem, zaměstnanci toto musí být oznámeno alespoň 14 dnů předem.
- Pokud žádná z výše uvedených možností nepřichází v úvahu, a přesto zaměstnavatel neumožní zaměstnanci konat práci, jedná se o **překážku na straně zaměstnavatele** → zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

C. Preventivní opatření zaměstnance

Pokud zaměstnanec s obavami z Koronaviru odmítá přijít do práce nebo vykonávat práci, je vhodné nejprve o problému **diskutovat a snažit se najít kompromis**.

Zaměstnanec má právo **odmítnout výkon práce**, která důvodně bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho zdraví. Test pro odmítnutí práce je však přísný a u pouhých obav z Koronaviru nebude pravděpodobně naplněn. Test však může být splněn u zaměstnanců, kteří jsou nějakým způsobem imunitně oslabeni (např. kardiaci, osoby s chronickým onemocněním, onkologicky nemocní, cukrovkáři, těhotné ženy, osoby nad 60 let, apod.). Pokud by odmítnutí výkonu práce bylo důvodné, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele, za kterou náleží náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

Pokud test pro odmítnutí práce nebude splněn a zaměstnanec zamešká směnu, bude se jednat o **neomluvenou absenci** s příslušnými postihy → bez mzdy za zameškanou směnu, krácení dovolené, popř. v některých případech výpověď, nebo dokonce okamžité zrušení pracovního poměru.

D. Úřední nařízení omezení či pozastavení provozu, prostoje, částečná nezaměstnanost

Posuzování překážek v práci v případě **rozhodnutí a opatření orgánů veřejné moci** s dopadem na provoz zaměstnavatele není zatím jednotné a bude se odvíjet vždy od okolností konkrétního případu a opatření. Mimořádná epidemiologická opatření s plošným dopadem na některé provozy se v některých případech posuzují jako karanténa a zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku. V případech, kdy přímo provoz není omezen a zaměstnanec je připraven k výkonu práce, ale zaměstnavatel ji nepřiděluje, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku. V případech dočasného omezení odbytu výrobků nebo omezení poptávky je využíván i institut tzv. částečné nezaměstnanosti, kdy na základě dohody zaměstnavatele s odborovou organizací nebo vydáním vnitřního předpisu je zaměstnanci poskytována náhrada mzdy nejméně ve výši 60 % průměrného výdělku.

Pokud je ovlivněn provoz obchodního partnera a kvůli tomu dojde k **výpadku dodávek surovin nebo pohonné síly** pro zaměstnavatele, bude se jednat u zaměstnavatele o prostoj s náhradou mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

Pokud je paralyzován provoz zaměstnavatele **vysokou nemocností zaměstnanců** a zdravý zaměstnanec je připraven pracovat, bude se jednat u zaměstnavatele o prostoj s náhradou mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

E. Ošetřovné

Kvůli současné situaci chce Ministerstvo práce a sociálních věcí prodloužit délku ošetřovného. Délka ošetřovného by měla trvat po dobu uzavření školy nebo příslušného zařízení. Zároveň se nárok na ošetřovné rozšíří na OSVČ.