



## PRACOVNĚPRÁVNÍ ASPEKTY COVID-19

*základní obecné informace k pracovním aspektům mimořádných opatření vlády proti šíření viru COVID-19*

### Zaměstnanec v povinné karanténě nařízené státem

- Zaměstnanec, který se vrátil ze státu, ve kterém je vysoké riziko přenosu nákazy, je povinen kontaktovat svého ošetřujícího lékaře. Lékař je povinen u něj rozhodnout o 14denní karanténě a zaměstnanec je povinen tuto skutečnost oznámit zaměstnavateli.
- Výjimku mají řidiči nákladních vozidel, řidiči autobusů, posádky dopravních letadel, strojvedoucí, vlakové čety a vozmistři, lodní kapitáni a členové posádek plavidel a posádek vozů správce komunikace.
- Karanténa se považuje za důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance, kdy je zaměstnavatel povinen omluvit zaměstnancovu nepřítomnost v práci. Zaměstnanci náleží: náhrada mzdy/platu od zaměstnavatele za období prvních 14 kalendářních dnů trvání nařízené karantény. Náhrada mzdy/platu přísluší ve výši 60 % redukovaného průměrného výdělku. Trvá-li nařízená karanténa déle než 14 kalendářních dní, přísluší zaměstnanci za jednotlivé kalendářní dny dávka nemocenského pojištění - nemocenské vyplácená okresní správou sociálního zabezpečení.
- **Opatření stanovená při karanténě musí být zaměstnancem striktně dodržena a výkon práce formou „homeworkingu“ přichází v úvahu, jen souhlasí-li s tím obě strany pracovního poměru.**
- Zaměstnavatel nemůže nařídít zaměstnanci čerpání dovolené na dobu karantény, ledaže o to zaměstnanec požádá. Pokud zaměstnanec začal čerpat dovolenou před tím, než mu byla nařízena karanténa, nařízením karantény se dovolená nepřerušuje.

### Zaměstnavatel v důsledku šíření viru COVID-19 nemá pro zaměstnance práci dle pracovní smlouvy

- Nemůže-li zaměstnavatel přidělit zaměstnanci práci odpovídající druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě, avšak má možnost přidělit zaměstnanci jiný druh práce, lze v takovém případě sjednat převedení na jinou práci. Jednostranné převedení na jinou práci ze strany zaměstnavatele není přípustné.
- Došlo-li u zaměstnavatele v důsledku mimořádných opatření vlády k dočasnému omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jeho zboží nebo službách, připadá u zaměstnavatelů v podnikatelské sféře v úvahu aplikace překážky v práci podle § 209 ZP, tj. částečná nezaměstnanost. Částečná nezaměstnanost se uplatní **pouze na základě dohody s odborovou organizací**. Jestliže u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem. Dohoda s odborovou organizací, případně vnitřní předpis, má upravit výši náhrady mzdy, která bude zaměstnancům v době částečné nezaměstnanosti poskytována. **Náhrada mzdy musí činit nejméně 60 % průměrného výdělku.**
- Nedojde-li k uplatnění žádné z výše popsaných překážek v práci, bude nepřidělování práce zaměstnancům v důsledku plnění mimořádných opatření vlády muset být považováno za **jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele, při níž zaměstnanci podle § 208 zákoníku práce přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši 100 % průměrného výdělku.**

## Ošetřování člena rodiny

- Zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo ošetřování jiného člena domácnosti, jehož zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou nebo péči o dítě mladší 10 let, protože školské zařízení nebo zvláštní dětské zařízení, jejímž je žákem, jsou uzavřeny z nařízení příslušného orgánu.
- O výplatu ošetřovného je třeba požádat na ČSSZ. Výše ošetřovného činí za kalendářní den 60 % denního vyměřovacího základu.
- Vláda schválila, že podpůrní doba bude po celou dobu trvání pandemie, resp. po celou dobu, co zůstanou uzavřené školy. Podporu OSVČ, kteří jsou s dětmi doma rovněž, ale nárok na ošetřovné se na ně nevztahuje, chce vláda řešit jinak.

## Ochranné prostředky

- Zaměstnavatel je v zákonem stanovených případech povinen zaměstnancům poskytnout osobní ochranné pracovní prostředky, mycí a dezinfekční prostředky. Zákonná úprava primárně směřuje na práce s rizikovým materiálem, či na práce, kde dochází k nadměrnému špinění oblečení atd. Pro situace obdobné koronavirové epidemii žádná zvláštní pravidla v tomto směru stanovena nejsou – poskytnutí konkrétních osobních ochranných prostředků a ani jiných prostředků předepsáno není.
- Vyjít lze nicméně z obecné povinnosti zaměstnavatele zajistit zaměstnancům bezpečné a zdravé neohrožující prostředí a dále z povinnosti zaměstnavatele minimalizovat rizika pro život a zdraví zaměstnance všemi dostupnými opatřeními v rámci svých možností.

*Zpracováno ke dni 17. 3. 2020*

*Další otázky zodpoví naši právníci:*

*Mgr. et Mgr. Yvonna Paikrová, e-mail: [paikrova@skplegal.cz](mailto:paikrova@skplegal.cz), tel. č. 774 254 004*

*JUDr. Jana Čupitová, e-mail: [cupitova@skplegal.cz](mailto:cupitova@skplegal.cz), tel. č. 725 002 363*

*Mgr. Eva Jandová, e-mail: [jandova@skplegal.cz](mailto:jandova@skplegal.cz), tel. č. 728 340 411*