



Legal Alert

Březen 2020

Weinhold Legal

Koronavirus a pracovněprávní vztahy

Vzhledem k neustále narůstajícímu počtu nakažených koronavirem (COVID-19) ve světě a potvrzení prvních případů v České republice je žádoucí uvést možnosti a postupy, které v takovýchto situacích nabízí v pracovněprávních vztazích zákoník práce.

Prevenční opatření zaměstnavatele

Zaměstnavatel by měl především pravidelně monitorovat aktuální situaci, tj. sledovat aktuální pokyny a doporučení Ministerstva zdravotnictví a orgánů ochrany veřejného zdraví, informovat své zaměstnance a zavést základní pravidla směřující k předcházení rizik, mezi které lze zařadit zejména:

- ▶ poskytnutí základních informací o možnosti nákazy a důvodech zaváděných opatření,
- ▶ informování o nutnosti pečlivé hygieny (např. častější mytí rukou mýdlem a teplou vodou),
- ▶ poskytnutí dodatečných hygienických pomůcek (např. hygienických gelů, respirátorů) a zavedení opatření podporující zvýšenou hygienu (např. dezinfekce společných prostor),
- ▶ informování o nutnosti prevence (např. necestovat do rizikových oblastí),

- ▶ zvážení systémových opatření (např. zrušení pracovních cest, nahrazení osobních jednání videokonferencemi),
- ▶ zvážení možnosti práce z domova během inkubační doby, příprava podmínek pro případnou práci z domova pro zaměstnance, případně nařízení překážek v práci.

Povinnosti zaměstnance, který se vrátil z oblasti, jež je zasažena koronavirem, nebo byl potenciálně v kontaktu s nakaženou osobou

V první řadě by se měl zaměstnanec seznámit s aktuálními pokyny a doporučeními Ministerstva zdravotnictví a orgánů ochrany veřejného zdraví a tyto informace by mu měl zaměstnavatel též učinit dostupné. Dále by měl zaměstnanec s ohledem na ustanovení § 106 odst. 4 zákoníku práce zaměstnavatele informovat o tom, že se vrátil z oblasti zasažené koronavirem, případně že je pravděpodobné, že mohl být v kontaktu s nakaženou osobou, a to nejlépe telefonicky nebo emailem.

Zaměstnanec s příznaky onemocnění

V případě výskytu příznaků infekčního onemocnění (zejména vyšší teplota, kašel, dušnost) musí zaměstnanec telefonicky/elektronicky kontaktovat svého ošetřujícího lékaře nebo krajskou



Legal Alert

Březen 2020

hygienickou stanicí. Lékař rozhodne, zda zaměstnanec bude uznán dočasně práce neschopným, popřípadě mu bude na základě rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví nařízena karanténa, izolace (v případě potvrzení nákazy) či jiná karanténní opatření.

Ošetřující lékař může po posouzení zdravotního stavu a rizika uznat zaměstnance dočasně práce neschopným či nařídit karanténu zaměstnance. Prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti či karantény náleží zaměstnanci, jemuž vznikla účast na nemocenském pojištění. náhrada mzdy nebo platu minimálně ve výši 60 % jeho upraveného průměrného výdělku, kterou hradí zaměstnavatel. Následně, od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti či karantény, přísluší zaměstnanci nemocenské, které je hrazeno ze systému nemocenského pojištění.

Zaměstnanec bez příznaků onemocnění

V případě, že zaměstnanec nevykazuje příznaky onemocnění, měl by telefonicky kontaktovat svého ošetřujícího lékaře nebo krajskou hygienickou stanicí a konzultovat vhodná opatření a dále kontaktovat zaměstnavatele za účelem dohody na dalším postupu, minimalizovat kontakt s lidmi

během inkubační doby a dodržovat zvýšené hygienické návyky.

Nástroje zaměstnavatele

Práce z domu

Zaměstnanec může po dohodě se zaměstnavatelem přistoupit na práci z domova (home office).

Sick days

Existuje-li u zaměstnavatele tento benefit, může zaměstnanec využít tzv. sick days, tedy zdravotní volno, resp. volné dny, které zaměstnanec může čerpat pro řešení své krátkodobé pracovní neschopnosti či zdravotní indispozice, kterou vůči zaměstnavateli nemusí dokládat žádným lékařským potvrzením/vystavením neschopenky.

Dovolená

Zaměstnavatel je oprávněn, není-li sjednáno jinak, nařídit zaměstnanci nejpozději 14 dní předem čerpání dovolené. Na čerpání dovolené se také zaměstnavatel a zaměstnanec mohou dohodnout.

Překážky v práci

Další možností zaměstnavatele je nařídit zaměstnanci, aby se po určitou dobu nedostavoval na pracoviště (jde o tzv. překážky v práci na straně zaměstnavatele). V takovém případě však zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši 100 %



Legal Alert

Březen 2020

průměrného výdělku.

Neplacené volno

Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou též dohodnout na čerpání neplaceného volna po sjednanou dobu.

V případě, že zaměstnavatel nebude moci zajistit svůj provoz, z důvodu omluvené nepřítomnosti většího počtu zaměstnanců a přeruší proto svou činnost/výrobu, bude se jednat u zaměstnanců, kterým nebyla nařízena karanténa nebo u nich neexistuje jiná osobní překážka v práci, o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Podmínky pro případné poskytování náhrady mzdy/platu v nižší výši než 100 % bude nutné zkoumat v každém jednotlivém případě přerušení individuálně.

Informace uvedené v tomto bulletinu jsou prezentovány na základě našeho nejlepšího přesvědčení a poznatků získaných v době, kdy byl tento text dán do tisku. Nicméně konkrétní informace vztahující se k tématům uvedeným v tomto bulletinu by měly být konzultovány dříve, než na jejich základě bude učiněno jakékoliv rozhodnutí. Informace uvedené v tomto bulletinu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí. Dále si dovoluujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto bulletinu uváděné mohou existovat různé právní názory. Je tedy možné, že v budoucnu převládne jiný právní názor, než ten v textu uvedený.

Za účelem získání dalších informací kontaktujte, prosím, partnera / manažera, s nímž jste obvykle ve spojení, nebo níže uvedené advokáty týmu Weinhold Legal:



Anna Bartůnková

Vedoucí advokát

Anna.Bartunkova@weinholdlegal.com



Eva Procházková

Advokát

Eva.Prochazkovak@weinholdlegal.com