

# PRACOVNĚPRÁVNÍ DOPADY COVID-19

Níže naleznete obecné informace týkající se pracovněprávních dopadů opatření přijatých v souvislosti s probíhající epidemií koronaviru COVID-19

## 1. Mám zaměstnance v povinné karanténě nařízené státem (povinná karanténa)

Jedná se o překážku na straně zaměstnance, zaměstnanci náleží po dobu prvních 14 dní karantény od zaměstnavatele za zmeškanou pracovní dobu/běžné pracovní dny náhrada mzdy nebo platu ve výši 60 % průměrného výdělku, redukovaného podle pravidel stanovených v ust. § 192 odst. 2 zákoníku práce. Zaměstnavatel může rozhodnout o zvýšení náhrady až do výše průměrné mzdy. Od 15. dne karantény zaměstnanec dále čerpá dávku nemocenského pojištění nemocenské.

*!!! Pozor !!! Karanténa vylučuje výkon pojištěné činnosti (zaměstnání, ze kterého je zaměstnanec nemocensky pojištěn a z něhož následně čerpá nemocenskou) - zákon nezná souběh povinné karantény a práce z domu, tzv. homeoffice. Dle instrukcí Bezpečnostní rady státu by v praxi měla dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem předcházet rozhodnutí lékaře o nařízení karantény.*

Pokud je zaměstnanec v povinné karanténě v cizině:

a) V rámci EU a států s bilaterálním režimem – zaměstnanec musí požádat o vydání potvrzení o nařízené karanténě v místě pobytu a toto potvrzení odeslat svému zaměstnavateli v České republice, dále se postupuje tak, jako v případě, že by zaměstnanec byl v povinné karanténě na území ČR, tedy mu musí být vyplácena náhrada mzdy dle ustanovení § 192 zákoníku práce.

b) Mimo EU a státy s bilaterálním režimem – zaměstnavatel je povinen nepřítomnost zaměstnance v práci omluvit. Nepřítomnost zaměstnance v práci není v tomto případě zaviněným porušením povinností, které má zaměstnanec podle zákoníku práce, protože je povinen nařízenou karanténu v cizině dodržovat.

c) Karanténa zaměstnance na pracovní cestě – karanténa nařízená zaměstnanci na služební cestě v zahraničí není důvodem pro její ukončení nebo přerušení. Je-li to možné, musí zaměstnanec, kterému byla karanténa nařízena, bezodkladně informovat zaměstnavatele o změně podmínek rozhodných pro poskytování a výši cestovních náhrad dle ustanovení § 186 zákoníku práce. Co se týče stravného (i zahraničního) - jeho poskytování je vázáno na dobu trvání pracovní cesty a dobu strávenou mimo území České republiky v kalendářním dnu. Stravné je možné krátiť pouze v případě, že je zaměstnanci v karanténě poskytována bezplatná strava v rámci karanténních opatření (např. v nemocnici). V případě, že zaměstnanec nebude v rámci karantény ve zvláštním zařízení, je zaměstnavatel povinen mu zajistit též ubytování. Proplácení nutných vedlejších výdajů vzniklých z nastalé situace a v souvislosti s pracovní

cestou, nikoliv s výkonem práce (§ 164 zákoníku práce), je třeba posuzovat vždy v kontextu podmínek konkrétního případu.

## 2. Chci nařídit zaměstnanci/cům karanténu, nebo zaměstnanec žádá dobrovolnou karanténu (dobrovolná karanténa)

(A) Se zaměstnancem je možné uzavřít dohodu v rámci ust. § 317 zákoníku práce, tzn. o výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele v pracovní době, kterou si zaměstnanec rozvrhuje sám, příp. dohodu mimo ustanovení § 317 zákoníku práce o výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele konané v době určené zaměstnavatelem.

*!!! Pozor !!! Tyto dohody mají svá specifika. Doporučujeme při sjednávání využít profesionální právní služby.*

(B) Nařízení dobrovolné karantény – jedná se ve své podstatě o oznámení překážek v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 208 zákoníku práce. Zaměstnanci svědčí právo na náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku zjištěného dle ustanovení § 351 a násl. zákoníku práce.

*!!! Pozor !!! Ačkoli pro oznámení není předepsána žádná forma, lze doporučit písemnou formu nebo alespoň elektronickou poštu.*

(C) Nařízení dovolené – ve vztahu k nařízení dovolené je třeba poukázat na dva aspekty. Jednak, nebylo-li dohodnuto mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jinak, zaměstnavateli svědčí právo zaměstnanci písemně nařídit čerpání dovolené nejméně s 14denním předstihem. Uvedenou zákonnou lhůtu lze po dohodě zkrátit; taková generální dohoda bývá někdy obsažena přímo v pracovní smlouvě. Při nařizování dovolené musí zaměstnavatel zohlednit zájmy zaměstnance a přihlídnout k plánu čerpání dovolené. Ne učiní-li tak, páchá přestupek podle zákona o inspekci práce.

*!!! Pozor !!! Nařízení dovolené bez dodržení zákonné (nebo dohodnuté) lhůty a bez dodržení zákonné (písemné) formy je neplatným právním jednáním. V takovém případě zaměstnanec, pokud nedostatky namítne, dovolenou nenastupuje. Není-li mu po danou dobu přidělována práce, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ust. § 208 zákoníku práce a zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.*

## 3. V důsledku šíření viru COVID-19 došlo k omezení poptávky po zboží nebo službách zaměstnavatele, což má za důsledek, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance práci v rozsahu dohodném v pracovní smlouvě.

Částečná nezaměstnanost – Právo uplatnit tento institut svědčí zaměstnavateli, pokud došlo k nepředvídanému omezení odbytu poptávky po jeho zboží nebo službách a zaměstnavatel zaměstnanci v důsledku této skutečnosti nemůže přidělovat práci v rozsahu ujednaného pracovního úvazku (například 40 hodin/týden). Jedná se o jednu z překážek v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 209 zákoníku práce.

*!!! Pozor !!! Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, lze institut uplatnit pouze v součinnosti s odborovou organizací. Zákon předpokládá dohodu zaměstnavatele a odborové organizace o výši náhrady*

*mzdy, která bude zaměstnancům poskytnuta v době částečné nezaměstnanosti (minimální výše je 60 % průměrného výdělku). Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, výše náhrady mzdy, která se poskytuje zaměstnancům po dobu částečné nezaměstnanosti, musí být stanovena vnitřním předpisem. Tento režim má svá specifika, doporučujeme se při jeho užití obrátit na právní profesionály.*

#### 4. Zaměstnanec čerpá dovolenou, případně chce čerpat dovolenou

V případě, že zaměstnanec začal čerpat dovolenou před tím, než mu byla nařízena karanténa, nařízením karantény se dovolená nepřerušuje (§ 219 odst. 1 zákoníku práce). Je lhostejné, zda čerpá dovolenou v ČR či zahraničí. Překážka v práci z důvodu karantény proto bude následovat až po skončení dovolené.

Komplikovaná situace nastává, pokud zaměstnanec chce v rámci vědomě dovolené vycestovat do lokality, kterou lze považovat za epidemiologicky rizikovou, a lze tak předpokládat potřebu eliminace jeho přítomnosti na pracovišti z důvodu ochrany ostatních pracovníků. Vzhledem k probíhající lyžařské sezóně nejpravděpodobněji bude zaměstnanec žádat o určení týdenní dovolené např. v Rakousku. V tomto případě platí základní pravidlo – dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel (§ 217 odst. 1 zákoníku práce). Tedy za současné mimořádné situace by pravděpodobně bylo možno akceptovat čtyři různé postupy: (i) zaměstnavatel zaměstnanci odmítne čerpání dovolené, nebo (ii) zaměstnavatel sice akceptuje čerpání dovolené v požadovaném termínu, ale současně určí čerpání dalších dvou týdnů, tedy určí dovolenou v délce tří týdnů. V tomto případě, nedojde-li k dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o podmínkách čerpání dovolené, je třeba dodržet formální předpoklady určení doby čerpání dovolené – dovolená musí být nařízena písemně nejméně 14 dní předem v písemné podobě, případně (iii) pokud již bylo rozhodnuto o týdenní dovolené, je zaměstnavatel oprávněn zaměstnance z dovolené odvolat, nebo (iv) pokud by jinak nebylo možno dodržet 14denní notifikační lhůtu, mohl by zaměstnavatel změnit dobu čerpání dovolené; v obou posledně uvedených případech ovšem vždy s důsledky povinnosti nahradit zaměstnanci náklady, které mu vznikly (§ 217 odst. 3 zákoníku práce).

*!!! Pozor !!! Nařízení dovolené bez dodržení zákonné (nebo dohodnuté) lhůty a bez dodržení zákonné (písemné) formy je neplatným právním jednáním. V takovém případě zaměstnanec, pokud nedostatky namítne, dovolenou nenastupuje. Není-li mu po danou dobu přidělována práce, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ust. § 208 zákoníku práce a zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku. Pokud by se zaměstnavatel rozhodl k některému z nastíněných postupů, rozhodně je tak třeba činit s profesionální právní podporou.*

#### 5. 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.

Z citovaných obecných zákonných opatření lze v souvislosti s koronavirovou epidemií dovodit povinnost zaměstnavatele (je-li to možné) zajistit ochranné prostředky a realizovat nezbytná hygienická opatření, příp. povinnost provést organizační a další technická opatření snižující riziko nákazy (například omezit přímou komunikaci a kontakt s příchozími na pracoviště, omezení osobních schůzek s obchodními partnery atd.). Lze doporučit zohlednit instrukce a doporučení vydávaná v této souvislosti zejména Ministerstvem zdravotnictví a orgány ochrany veřejného zdraví obecně.