

Praha, 12. března 2020

Koronavirus a pracovněprávní souvislosti

Zaměstnanec nemá nařízenou karanténu, ale je zde obava, že mohl být infikován

Primárně je nezbytné, aby se zaměstnanec seznámil s aktuálními pokyny a doporučeními Ministerstva zdravotnictví, Státního zdravotního ústavu a orgánů ochrany veřejného zdraví.

Zaměstnanec by měl s ohledem na ustanovení § 102 odst. 1 a § 106 odst. 4 zákoníku práce zaměstnavatele neprodleně informovat o tom, že se vrátil z oblasti zasažené koronavirem. Zdůrazňujeme, že v případě návratu z Itálie od 7. 3. 2020 je povinen tuto skutečnost oznámit telefonicky nebo jiným vzdáleným přístupem svému praktickému lékaři – ten rozhodne o nařízení karantény.

Pokud zaměstnanci nebyla nařízena karanténa, ani nebyl uznán dočasně práce neschopným, lze vzhledem k okolnostem a k zamezení dalšího šíření a přenosu nákazy koronavirem využít tyto nástroje:

1) Zaměstnavatel se může dohodnout se zaměstnancem, že bude práci dočasně vykonávat **mimo pracoviště zaměstnavatele** (z jiného místa - například z domova). Protože jde o dohodu, na změnu místa výkonu práce (na práci z domova) není povinen druhý účastník pracovněprávního vztahu přistoupit.

2) Zaměstnavatel může provést vhodný **přesun v harmonogramu rozvržení směn** a včas s tím seznámit zaměstnance, tj. 14 kalendářních dnů předem, nedohodl-li se se zaměstnancem jinak.

3) Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na **čerpání dovolené**; obecně platí, že určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnanci písemně alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době (§ 217 odst. 1 zákoníku práce). Bez dohody se zaměstnancem mu nemůže zaměstnavatel určit dovolenou „ze dne na den“. Za porušení povinností na úseku dovolené může orgán inspekce práce zaměstnavateli uložit pokutu až do výše 200 000 Kč (zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce).

4) Je možné, aby zaměstnavatel vyhověl žádosti zaměstnance **o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy nebo platu**.

5) Nedojde-li k dohodě podle bodů 1 až 4 a je-li zaměstnanec připraven konat pro zaměstnavatele práci v místě výkonu práce, ale zaměstnavatel mu ji nebude přidělovat, aniž by zaměstnanec sám měl překážku v práci (například zaměstnanci není nařízena karanténa, ani není v dočasné pracovní neschopnosti, ale zaměstnavatel má jen určité obavy), jde o **překážku v práci na straně zaměstnavatele** a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku (§ 208 zákoníku práce).



Praha, 12. března 2020

Zaměstnanec je v nařízené karanténě v ČR

O nařízení karantény, jejím trvání a ukončení rozhoduje **orgán ochrany veřejného zdraví** (krajské hygienické stanice) nebo **poskytovatel zdravotních služeb** (praktický lékař).

Orgán ochrany veřejného zdraví je povinen o trvání a ukončení karantény zaměstnance podat zaměstnavateli na jeho žádost informaci.

Rozhodne-li o karanténě poskytovatel zdravotních služeb, učiní tak ve formě e-Neschopenky, na níž vyznačí, že se jedná o karanténu, nikoli dočasnou pracovní neschopnost. Zaměstnavatelé ověří tuto skutečnost stejným způsobem, jako v případě dočasné pracovní neschopnosti (mají k dispozici údaje na e-portálu České správy sociálního zabezpečení).

Zdůrazňujeme, že na základě mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví č. j.: MZDR 10381/2020-1/MIN/KAN ze dne 7. 3. 2020 je nařízeno všem osobám s přechodným a trvalým pobytem v České republice pobývajícím na území České republiky nad 90 dní nebo zaměstnaným na území České republiky, které se v období od 7. 3. 2020 navrátily z pobytu na území Italské republiky do České republiky, aby **bezprostředně po návratu do České republiky oznámily tuto skutečnost, a to telefonicky nebo jiným vzdáleným přístupem, svému registrujícímu poskytovateli zdravotních služeb**. Ten rozhodne, zda zaměstnanci bude nařízena karanténa, izolace či karanténní opatření (dále jen „karanténa“).

Dále podle mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví Č. j.: MZDR 10396/2020-1/MIN/KAN ze dne 8. 3. 2020 **rozhodnou poskytovatelé zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství o karanténě** podle § 2 odst. 7 písm. a) zákona č. 258/2000 Sb. u osob, o kterých jim místně příslušná krajská hygienická stanice sdělí, že byly v kontaktu s pacientem, u kterého byla laboratorně potvrzena nákaza koronavirem způsobujícím onemocnění COVID-19, přičemž tyto osoby jsou povinny poskytnout tomuto poskytovateli potřebnou součinnost a nařízené karanténě se podrobit.

Karanténa jako překážka v práci

Podle § 191 zákoníku práce je **zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu karantény nařízené** podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví. Jedná se totiž o překážku v práci na straně zaměstnance, po dobu jejíhož trvání je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout pracovní volno. Zaměstnanec je přitom povinen zaměstnavatele uvědomit bez zbytečného odkladu o nařízení karantény a předpokládané době jejího trvání. Dále musí zaměstnanec překážku v práci zaměstnavateli prokázat. Zaměstnanec předloží zaměstnavateli potvrzení „Oznámení o nařízení karantény“ vystavené krajskou hygienickou stanicí. Byla-li karanténa stanovena formou e-Neschopenky poskytovatelem zdravotních služeb, ověří si zaměstnavatel tuto skutečnost



Praha, 12. března 2020

na e-portálu České správy sociálního zabezpečení. Tímto způsobem se uplatní právo zaměstnance na náhradu mzdy/platu za prvních 14 kalendářních dnů trvání karantény (viz další bod).

Hmotné zabezpečení zaměstnance během trvání karantény

Podle § 192 zákoníku práce **má zaměstnanec právo na náhradu mzdy/platu od zaměstnavatele za období prvních 14 kalendářních dnů trvání nařízené karantény**. Náhrada přísluší za pracovní dny a dále za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu mzda/plat nekrátí. Náhrada mzdy/platu přísluší ve výši **60 % redukováného průměrného výdělku**. Následně, trvá-li nařízená karanténa déle než 14 kalendářních dní, přísluší zaměstnanci za jednotlivé kalendářní dny dávka nemocenského pojištění - nemocenské vyplácená okresní správou sociálního zabezpečení.

Výkon práce během nařízené karantény

Pokud **při nařízené karanténě** zaměstnanec dodrží všechna stanovená omezení a jeho zdravotní stav ani povaha vykonávané práce tomu nebrání, **je možné, aby se se zaměstnavatelem dohodl na výkonu práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele (zpravidla „z domova“ – tzv. homeworking)**. V takovém případě platí, že náleží-li zaměstnanci za vykonanou práci mzda/plat, nenáleží mu za dobu výkonu práce v době prvních 14 dnů karantény výplata náhrady mzdy/platu podle § 192 zákoníku práce, popřípadě od 15. dne jejího trvání nepřísluší výplata nemocenského (viz § 16 zákona o nemocenském pojištění). **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.**

Nařízená karanténa a čerpání dovolené

Zaměstnavatel **nemůže nařídit 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** (viz § 219 odst. 1 zákoníku práce, kde mezi důvody, pro které se dovolená přerušuje, karanténa není uvedena).

Praha, 12. března 2020

Zaměstnanec je v nařízené karanténě v cizině

Jde-li o státy EU či státy, s kterými ČR uzavřela bilaterální dohodu, jejíž součástí je uznávání nemocenského pojištění

Postup je stejný jako v případě karantény nařízené v ČR (viz informace „Zaměstnanec je v nařízené karanténě v ČR“).

Jde-li o státy EU, postupuje se podle společných evropských pravidel, zaměstnancům je vydáno v místě pobytu potvrzení o nařízené karanténě a toto potvrzení zaměstnanec zašle svému zaměstnavateli v České republice a zaměstnavatel mu na základě tohoto potvrzení vyplatí náhradu mzdy nebo platu podle § 192 zákoníku práce.

Ostatní státy

Jestliže jde o státy, které nejsou členskými státy EU ani státy, se kterými má ČR uzavřenu bilaterální dohodu, tak pokud karanténa nařízená v tomto státě trvá i po skončení dovolené zaměstnance, je nepochybné, že **zaměstnavatel bude 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.

Zaměstnanci je karanténa nařízena na pracovní cestě

Pracovní cesta je časově omezené vyslání zaměstnance k výkonu práce mimo místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě (viz § 42 zákoníku práce).

Cestovní náhrady

Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce při pracovní cestě, a to jak pracovní cestě tuzemské, tak zahraniční. Cestovní náhrady přísluší v souladu s podmínkami pracovní cesty určenými zaměstnavatelem po celou dobu jejího trvání, tedy od jejího počátku až do ukončení.

Je-li zaměstnanci vyslanému na pracovní cestu nařízena karanténa, není tato skutečnost důvodem pro ukončení nebo přerušování pracovní cesty. Je nutno vycházet z toho, že zaměstnanci by v místě konání pracovní cesty nebyla karanténa nařízena, kdyby tam nebyl zaměstnavatelem vyslán (je zde tedy příčinná souvislost s vysláním na pracovní cestu). **Tato okolnost obecně nemůže být k tíži zaměstnance a není tomu tak ani v případě dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance či jeho hospitalizace.**

Pokud je toho **zaměstnanec v karanténě schopen, musí podle § 186 zákoníku práce bezodkladně informovat zaměstnavatele o změně podmínek rozhodných pro poskytování a výši cestovních náhrad, tak, aby zaměstnavatel mohl přijmout potřebná opatření** (např. zrušit rezervaci zpáteční letenky nebo ubytování). Přerušování nebo ukončení pracovní cesty, respektive neposkytování cestovních náhrad zaměstnanci, kterému je na pracovní cestě nařízena karanténa a nemůže se z tohoto důvodu vrátit do



Praha, 12. března 2020

bydliště, by bylo rovněž v rozporu s dobrými mravy. Poskytování stravného a zahraničního stravného není vázáno na výkon práce, ale na dobu trvání pracovní cesty a dobu strávenou mimo území České republiky v kalendářním dnu. Je-li zaměstnanci během karantény na pracovní cestě zabezpečeno bezplatné stravování charakteru snídaně, oběda nebo večeře, pak se stravné a zahraniční stravné krátí způsobem stanoveným v příslušných ustanoveních zákoníku práce. Pokud má zaměstnanec zachováno ubytování, potom musí zaměstnavatel uhradit i tyto náklady, v případě, že nebylo poskytnuto zaměstnanci jiným subjektem v rámci opatření při nařízené karanténě. Zaměstnanci mohou během uvedené doby vzniknout i některé nutné vedlejší výdaje. I ty mohou mít souvislost s pracovní cestou, nikoliv s výkonem práce (§ 164 zákoníku práce). **Všechny tyto okolnosti je třeba vždy posuzovat podle konkrétního případu a jeho podmínek.**

O ukončení nařízené karantény rozhoduje příslušný státní orgán (orgán ochrany veřejného zdraví) a **zaměstnavatel potom následně podle konkrétních podmínek rozhodne o dalším průběhu pracovní cesty.**

Hmotné zabezpečení zaměstnance během trvání karantény

Podle § 192 zákoníku práce **má zaměstnanec právo na náhradu mzdy/platu od zaměstnavatele za období prvních 14 kalendářních dnů trvání nařízené karantény.** Náhrada přísluší za pracovní dny a dále za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu mzda/plat nekrátí. Náhrada mzdy/platu přísluší ve výši **60 % redukováného průměrného výdělku.** Následně, trvá-li nařízená karanténa déle než 14 kalendářních dní, přísluší zaměstnanci za jednotlivé kalendářní dny dávka nemocenského pojištění - nemocenské vyplácená okresní správou sociálního zabezpečení.

Výkon práce během nařízené karantény

Pokud **při nařízené karanténě** zaměstnanec dodrží všechna stanovená omezení a jeho zdravotní stav ani povaha vykonávané práce tomu nebrání, **je možné, aby se se zaměstnavatelem dohodl na výkonu práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele (zpravidla „z domova“ – tzv. homeworking).** V takovém případě platí, že náleží-li zaměstnanci za vykonanou práci mzda/plat, nenáleží mu za dobu výkonu práce v době prvních 14 dnů karantény výplata náhrady mzdy/platu podle § 192 zákoníku práce, popřípadě od 15. dne jejího trvání nepřísluší výplata nemocenského (viz § 16 zákona o nemocenském pojištění). **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.**

Nařízená karanténa a čerpání dovolené

Zaměstnavatel **nemůže nařídit 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 (viz § 219 odst. 1 zákoníku práce, kde mezi důvody, pro které se dovolená přerušuje, karanténa není uvedena).