

# JAK NA TO?

## Zaměstnavatelé v situaci mimořádných opatření - s Covid 19

### Mám zaměstnance, kteří byli (na dovolené) v Itálii

Zaměstnavatel nemá právo ani povinnost zjišťovat, kde jeho zaměstnanci byli na dovolené. **Může jen doporučit, aby zaměstnanci karanténní opatření neignorovali** a respektovali všechna opatření zejména

- splnili oznamovací povinnost vůči praktickému lékaři
- chovali se zodpovědně (omezení kontaktu s dalšími osobami)

Zaměstnance je možné upozornit na důsledky porušení pravidel a karantény (kromě zvyšování zdravotních rizik i pokuta 3 mil. Kč). Zaměstnanci, kterým bude nařízena karanténa, mají nárok na náhradu mzdy ve výši 60% redukováného průměrného výdělku (stejně jako u dočasné pracovní neschopnosti). Pod dobu prvních 14 kalendářních dnů karantény náhradu mzdy platí zaměstnavatel.

### Mám zaměstnance, kteří byli (služebně) v Itálii

**Na některé osoby se povinnost hlásit se praktickému lékaři nevztahuje** (řidiči nákladní dopravy, kteří přes Itálii jen tranzitují, řidiči a posádky dopravní zdravotní služby, kteří provádějí transporty pacientů přes území anebo z území Itálie, piloti a posádky dopravních letadel, kteří neopustí palubu letadla). Pokud moji zaměstnanci nepatří mezi tyto vyňaté osoby, je třeba postupovat jako u těch, kteří byli na dovolené.

### Co když nevím, kde zaměstnanci byli na dovolené, ale mám pochybnosti

Prvním krokem by vždy měla být dohoda a komunikace se zaměstnancem. V některých případech bude možné se domluvit na práci z domova. Pokud pochybnosti přetrvávají a dohoda se zaměstnancem není možná, má **zaměstnavatel právo požadovat mimořádnou zdravotní prohlídku za účelem zjištění zdravotního stavu zaměstnance** v případě důvodného předpokladu, že došlo ke ztrátě nebo změně zdravotní způsobilosti k práci. Mimořádnou zdravotní prohlídku zajišťuje Váš poskytovatel pracovně lékařských služeb, je vhodné jej předem o záměru informovat a případně s ním tuto situaci konzultovat.

## Může zaměstnavatel nařídit dovolenou?

Čerpání dovolené je možné nařídit **nejméně 14 dnů dopředu**. Pokud tedy víte, že Vaši zaměstnanci plánují dovolenou v rizikových destinacích dostatečně dopředu, můžete jim dovolenou o 14 dnů prodloužit. Ale není jistota, že budou 14 dnů v ČR nebo doma.

V případě pochybností a bez potvrzení, že zaměstnanec má nařízenou karanténu nebo je dočasně práce neschopný, můžete tzv. **poslat zaměstnance na překážky**, tedy mu nařídit, aby se po určitou dobu nedostavoval do práce, půjde však o překážky na straně zaměstnavatele a zaměstnanci bude náležet **náhrada mzdy ve výši 100% průměrného výdělku**. V žádném případě nemůžete nařídit, aby si zaměstnanec vzal neplacené pracovní volno, to je možné jen na základě dohody.

## Co v situaci, kdy moji zaměstnanci mají děti, jejichž škola byla uzavřena, a které není možné nechat samotné doma

Stejně jako v předchozích případech je možné domluvit práci z domova nebo dovolenou. Rodiče dětí do 10 let mohou **zůstat doma na tzv. „ošetřovačce“** (zaměstnanec si požádá o tzv. ošetřovné **tiskopisem Žádost o ošetřovné při péči o dítě do 10 let z důvodu uzavření výchovného zařízení/školy**, které mu vydá příslušné zařízení/škola). Půjde o překážku v práci na straně zaměstnance, zaměstnavatel musí nepřítomnost v práci omluvit, ale náhradu mzdy poskytuje správa sociálního zabezpečení.

Každý zaměstnavatel si musí posoudit, zda neumožní, aby děti byly přítomny s rodiči na pracovišti, zda věc nebude řešit ve spolupráci s odbory. Nepochybně je zde prostor pro zajištění individuálního hlídání např. prostřednictvím studentů vysokých škol, které byly v současnosti také uzavřeny.

## Co když zaměstnanci byla nařízena karanténa v zahraničí

Je-li zaměstnanci nařízena **karanténa v rámci EU** (případně ve státu, se kterým má ČR bilaterální dohodu), zaměstnavatel je povinen omluvit jejich nepřítomnost v práci a poskytnout jim náhradu mzdy v době prvních 14 kalendářních dnů karantény nárok na náhradu mzdy ve výši 60% redukovaného průměrného výdělku. Zaměstnancům je vydáno v místě pobytu potvrzení o nařízené karanténě a toto potvrzení zaměstnanec zašle svému zaměstnavateli v České republice.

I v případech, kdy jde o státy mimo EU, bude muset zaměstnavatel omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci, pokud mu bude v průběhu jeho pobytu nařízena karanténa. Pokud jde o poskytnutí náhrady mzdy v těchto případech, lze navrhnout využití institutu řízení o odstranění tvrdosti podle zákona o nemocenském pojištění.

Pokud byl zaměstnanec v zahraničí **na dovolené, nařízením karantény se dovolená nepřerušuje** (platí i v případech dovolené v tuzemsku), karanténa bude překážkou v práci až po skončení dovolené.

Pokud byl zaměstnanec v **zahraničí na pracovní/služební cestě** a v jejím průběhu mu byla nařízena karanténa, nese zaměstnavatel všechny náklady s tím spojené a zaměstnanci

náleží cestovní náhrady po celou dobu trvání pracovní cesty, která nařízením karantény není přerušena.

### **Jaké další situace, které mohou teprve nastat – např. výpadek vstupů (surovin, subdodávek) nebo omezení odbytu**

V případě, že dojde k problémům **v důsledku výpadku vstupů** (např. může dojít k tomu, že Vašemu dodavateli bude nařízena karanténa a v důsledku toho nebude schopen zajistit smlouvené dodávky surovin, dílů), můžete **poslat zaměstnance na překážky**, půjde překážky na straně zaměstnavatele, tzv. provozní příčiny, které je třeba řádně zdokumentovat, v takovém případě má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy **ve výši 80% průměrného výdělku**. V případě, že důvodem pro překážky bude **dočasné omezení odbytu (tzv. částečná nezaměstnanost)** má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve **výši 60% průměrného výdělku**.

### **Co lze ještě doporučit**

Zaměstnancům lze poskytnout dezinfekční prostředky (mýdla, gely apod.), ale také vitamíny. Je vhodné omezit služební cesty do zahraničí, zejména do prokazatelně rizikových oblastí, a omezit pořádání akcí s větším počtem účastníků.

Doporučujeme každopádně věci řešit v klidu a věcně, nepodléhat strachu a šíření paniky. Zaměstnance objektivně informovat o situaci, jak ve firmě, tak i ve společnosti.

ODBOR LEGISLATIVY, PRÁVA A ANALÝZ

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY

PRAHA, 11. 3. 2020