

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% redukovaného 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% redukováného 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.

Další otázky v situaci mimořádných opatření - s Covid 19

Hlídní dětí, dětské skupiny apod. – otázky ohledně možnosti zaměstnavatelů a jiných subjektů zajistit hlídání dětí

Dětské skupiny jsou definovány v zákoně, jsou určeny pro děti od jednoho roku do začátku školní docházky (tedy do 6 až 7 let věku dítěte) a pro jejich provozování musí mít provozovatel oprávnění k poskytování služby péče o dítě v dětské skupině, které získá zápisem do seznamu provozovatelů, přičemž musí splnit nejen určité hygienické předpisy, ale i předpisy o odborné způsobilosti. I když jsou tyto předpisy mírnější než pro provozovatele klasických mateřských škol, **nelze očekávat, že v nynější krizové situaci by bylo možné rychle vyřešit a použít**. (podrobně viz zákon číslo č. 247/2014 Sb.).

Při zajišťování hlídání a programu dětí (školních i předškolních) během dne, kdy rodiče musí do práce, **by bylo možné postupovat jako v případech tzv. příměstských táborů** a přitom **respektovat nařízení stavu nouze** a jeho pravidel a omezení. Pro příměstské tábory totiž neplatí žádná přesná pravidla, žádný ze zákonů na ně přímo nepamatuje. Nicméně

se lze řídit obecnými pokyny uvedenými na stánkách Krajské hygienické stanice viz http://hygpraha.cz/dokumenty/primestske-tabory--informace-2540_2540_161_1.html.

Za nejdůležitější lze považovat:

- nepůjde o tábor nebo jinou zotavovací akci, děti budou ráno přicházet a odpoledne odcházet
- počet dětí ve skupině (vládní usnesení ke stavu nouze říká maximálně 30 osob, doporučujeme ještě snížit i s ohledem na počet osob, které děti budou mít na starosti, resp. budou jim zajišťovat program, vzhledem k jejich zkušenostem s péčí o děti, věku dětí apod.)
- stravu dětí zajišťovat ideálně svačinami, které jim připraví jejich rodiče (každý rodič svému dítěti), stejně tak pitný režim
- zajistit základní standard hygienických podmínek (splachovací záchody, mycí a dezinfekční prostředky, papírové ručníky a kapesníky)
- mít písemný souhlas rodičů, kontakty na rodiče v případě nenadálých situací, základní informace o zdravotním stavu dítěte (alergie, jiná omezení apod.)
- vybrat kvalitní osoby pro zajišťování hlídání
- děti a osoby zajišťující jejich program poučit o základních pravidlech BOZP (forma a obsah uzpůsobený věku) a mít o tom doklad.

Posilovny, fitness, masáže a další podobné aktivity

Nařízení vlády 199/2020 **výslovně zakazuje přítomnost veřejnosti v provozovnách** poskytovatelů některých služeb – **posiloven**, přírodních a umělých koupališť, solárií, saun, wellness zařízení (a některých dalších), přičemž nestanoví žádný počet osob, z toho plyne, že **tato zařízení nemohou služby poskytovat vůbec, musí být zavřena**. Pokud jsou tyto služby poskytovány individuálně, můžeme maximálně navrhnout, aby se provozovatel obrátil s konkrétním popisem provozu na příslušnou hygienickou stanici.

Výjimky ze zákazu vycestovat do zahraničí

Nařízení vlády 198/2020 **zakazuje** všem cizincům **z rizikových oblastí** (seznam na webu ministerstva zahraničí <https://koronavirus.mzcr.cz/staty-sveta-s-vysokym-rizikem-prenosu-nakazy/>) vstup na území ČR a obráceně všem občanům ČR a cizincům s povoleným dlouhodobým pobytem v ČR **zakazuje vstup na riziková území**. Ke dni 13. 3. 2020 mezi riziková území patří i Německo a Rakousko. Výjimky ze zákazu lze najít na webu ministerstva vnitra <https://www.mvcr.cz/clanek/vyjimky-z-omezeni-cestovani.aspx>, jedná se **zejména o řidiče nákladní dopravy, záchranných služeb**, osoby prokazatelně pravidelně překračující vnitřní hranice **v době od 5:00h do 23:00h**, zejména **přeshraniční pracovníci** pracující ve vzdálenosti do **100 km od státní hranice**, je třeba se prokázat **potvrzením**, jehož vzor lze nalézt na webových stránkách ministerstva vnitra

<https://www.mvcr.cz/clanek/mimoradne-opatreni-ministerstva-vnitra-o-docasnem-znovuzavedeni-ochrany-vnitrnich-hranic-ceske-republiky.aspx>

Nemožnost splnit zakázku z důvodu zákazu cestovat přes hranice

Pandemii virové choroby COVID-19 můžeme podřadit pod případy vyšší moci (vis maior). Jde o objektivní jev, nad nímž nemáme kontrolu a který nemůžeme ovlivnit. Na základě vyšší moci se můžete zprostit povinnosti k náhradě škody, jestliže bude prokázáno, že jde o mimořádnou nepředvídatelnou a nepřekonatelnou překážku, která vznikla nezávisle na vaší vůli. Záleží i na smluvních podmínkách, některé obchodní smlouvy mohou obsahovat speciální ustanovení.

ODBOR LEGISLATIVY, PRÁVA A ANALÝZ

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY

PRAHA, 14. 3. 2020