



## **Koronavirus: 6 situací, které ovlivní pracovní činnost zaměstnanců**

Jste v pozici zaměstnavatele a řešíte prevenci proti koronaviru? Jaká opatření podniknout?

## **1. Je povinen zaměstnavatel omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci, pokud zaměstnanec musí pečovat o dítě navštěvující školské zařízení, které bylo v rámci mimořádných opatření uzavřeno?**

Zaměstnavatel je povinen nepřítomnost zaměstnance omluvit, pokud se jedná o zaměstnance, který pečuje o dítě mladší než 10 let. V takovém případě pak zpravidla náleží ošetrovné jako dávka poskytována ze systému nemocenského pojištění. Pokud se jedná o starší děti je vhodné se se zaměstnavatelem na nepřítomnosti v práci domluvit, případně zvážit možnost pracovat z domova (pokud zaměstnanec péče o dítě umožní řádně plnit jeho pracovní povinnosti).

## **2. Co je to karanténa? Jakou částku dostane zaměstnanec v karanténě? A kolik zaplatí zaměstnavatel?**

Zákonnou karanténu může nařídit jen orgán ochrany veřejného zdraví, tedy krajská hygienická stanice, nebo ošetřující lékař (zpravidla na doporučení krajské hygienické stanice). Na základě rozhodnutí o karanténě bude zaměstnanec zpravidla vystaveno potvrzení o pracovní neschopnosti – v takovém případě se z pohledu pracovního práva jedná o dočasnou pracovní neschopnost a zaměstnanec náleží v období prvních 14 kalendářních dnů náhrada mzdy nebo platu ve výši 60 % průměrného výdělku, kterou hradí zaměstnavatel. V případě trvání pracovní neschopnosti by od 15. dne zaměstnanec náleželo nemocenské hrazené ze systému nemocenského pojištění.

## **3. Může zaměstnavatel nařídit zaměstnancům, aby pracovali z domova?**

Pro pracovní pozice, u kterých je to technicky možné (typicky zaměstnanec, kteří potřebují k výkonu své práce jen počítač a telefon), je vhodné zvážit práci z domova. Home office lze využít i pro zaměstnance, kterým byla nařízena zákonná karanténa. Ta totiž nemusí být nutně spojena s pracovní neschopností a zaměstnanec tak může i při nařízené karanténě pracovat z domova a dostávat standardní mzdu místo náhrady mzdy za dočasnou pracovní neschopnost. Zaměstnavatel ale home office nemůže nařídit, zaměstnanec s ním musí souhlasit.

## **4. Může zaměstnavatel nařídit zaměstnancům dovolenou jako prevenci šíření nákazy?**

Zaměstnavatel sice může zaměstnanci nařídit dovolenou, musí mu to ale oznámit alespoň 14 dní dopředu. Jako prevence šíření nákazy tento prostředek využitelný není.

## **5. Může zaměstnavatel nařídit zaměstnancům nechodit na pracoviště?**

Zaměstnavatel může zaměstnancům nařídit, aby zůstali doma a nepracovali, i když u nich nebylo rozhodnuto o zákonné karanténě. Pak jde o překážku na straně zaměstnavatele, a zaměstnanec by v tomto případě náležela náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

## **6. Mohou zaměstnanec odmítnout chodit do práce, případně mohou odmítnout určitý druh práce (schůzky s klienty)? Mohou zaměstnanec odmítnout pracovní cesty?**

Základní povinností zaměstnance je konat osobně práci podle pracovní smlouvy a podle pokynů zaměstnavatele. Zaměstnanec nemůže odmítnout chodit do práce, ani nemůže odmítnout určitý druh práce (např. schůzky s klienty). Má ale právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, stejně tak právo odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví. Riziko spojené s nálezem však stěží bude dosahovat takové intenzity a pokud by přeci jen bylo vysoké tak moc, že by došlo k závažnému ohrožení zdraví zaměstnanců, došlo by jistě i k vyhlášení zákonné karantény. Zaměstnanec, který souhlasil s vysláním na pracovní cestu v pracovní smlouvě, nemůže cestu odmítnout. Pokud by se však jednalo o pracovní cestu do oblasti s vyhlášenou zákonnou (i zahraniční) karanténou, obecný souhlas v pracovní smlouvě by pravděpodobně nebyl dostatečný a zaměstnanec by cestu mohl odmítnout.

## **Kontakt:**



**Iva Bilinská**  
**Advokátka**  
+420 737 711 349  
ibilinska@deloittece.com