Informace MPSV ke koronaviru a pracovněprávním souvislostem

A. Zaměstnanec se vrátil z oblasti, která je zasažena koronavirem (není nařízena karanténa)

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

- Zaměstnanec by měl s ohledem na ustanovení § 102 odst. 1 a § 106 odst. 4 zákoníku práce zaměstnavatele informovat o tom, že se vrátil z oblasti zasažené koronavirem. Zaměstnavatel je s ohledem na povinnost předcházet rizikům z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci oprávněn vyzvat zaměstnance, aby se podrobil vyšetření u poskytovatele pracovnělékařských služeb, popř. registrujícího lékaře, zejména je-li to důvodné vzhledem k vykonávané práci nebo má zaměstnavatel podezření, že zaměstnanec není způsobilý vykonávat práci. V tomto případě přichází v úvahu mimořádná pracovnělékařská prohlídka u poskytovatele pracovnělékařských služeb, a to ve smyslu § 12 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče.

- Nejsou-li orgány ochrany veřejného zdraví stanovena konkrétní mimořádná opatření, upozorní zaměstnavatel zaměstnance, který jej informoval o návratu z oblasti zasažené koronavirem, na jeho povinnost kontaktovat svého registrujícího lékaře v případě výskytu příznaků infekčního onemocnění. Ten rozhodne, zda zaměstnanec bude uznán dočasně práce neschopným, popřípadě mu bude na základě rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví nařízena karanténa, izolace či karanténní opatření (dále jen „karanténa“).

- V případě, že se u zaměstnance neprojevují příznaky infekčního onemocnění, je s ohledem na vykonávanou práci vhodné, aby zaměstnavatel z preventivních důvodů učinil některé z následujících opatření, směřujících k tomu, aby se zaměstnanec po určitou dobu (zpravidla 2 týdny) zdržoval mimo pracoviště a kolektiv spolupracovníků. K tomu lze 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 by provedl vhodný **přesun v harmonogramu rozvržení směn** a včas s tím seznámil zaměstnance, tj. 14 kalendářních dnů předem, nedohodl-li se se zaměstnancem jinak.

3) Je-li zaměstnanec připraven konat pro zaměstnavatele práci v místě výkonu práce a 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).

4) 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).

Není-li využit v konkrétním případě žádný z výše uvedených nástrojů, pak je možné, aby zaměstnavatel vyhověl žádosti zaměstnance **o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy nebo platu**.

B. Zaměstnanec je v nařízené karanténě v ČR

- O nařízení karantény, jejím trvání a ukončení rozhoduje orgán ochrany veřejného zdraví a v tomto smyslu je povinen podat zaměstnavateli na jeho žádost informaci o tom, že zaměstnanci byla karanténa nařízena.

- V případě, že je zaměstnanci **nařízena karanténa**, jde o překážku v práci na straně zaměstnance, při které mu přísluší náhrada mzdy nebo platu stejně, jako v případě, když je dočasně práce neschopen (§ 191 a 192 zákoníku práce). I o této překážce v práci a předpokládané době jejího trvání je zaměstnanec povinen zaměstnavatele uvědomit bez zbytečného odkladu a překážku v práci mu prokázat (viz § 206 odst. 1 a 2 zákoníku práce). Podle § 191 zákoníku práce je **zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance** v práci po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu. Tímto zvláštním právním předpisem je zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů. Podle § 192 zákoníku práce má zaměstnanec právo na náhradu mzdy/platu od zaměstnavatele za období prvních 14 kalendářních dní, a to s tím, že tato náhrada přísluší za pracovní dny a dále za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu mzda/plat nekrátí.

- Zaměstnavateli zaměstnanec předloží potvrzení „Oznámení o nařízení karantény“, které mu vystaví ošetřující lékař nebo hygienik. Tímto potvrzením současně zaměstnanec uplatní u zaměstnavatele právo na náhradu mzdy/platu za prvních 14 dnů trvání karantény.

- Zaměstnavatel nemůže nařídit zaměstnanci čerpání dovolené v době trvající karantény.

- **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).

C. Zaměstnanec je v nařízené karanténě v cizině

- Je-li zaměstnanci nařízena karanténa v cizině, pak **jde-li o státy EU a státy, se kterými Česká republika uzavřela bilaterální dohodu,** zaměstnavatel je povinen omluvit jejich nepřítomnost v práci a poskytnout jim náhradu mzdy nebo platu v době prvních 14 kalendářních dnů karantény stejně, jako v případě, že je nařízena karanténa podle zákona o ochraně veřejného zdraví. Postupuje se podle § 191 a 192 zákoníku práce. 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.

- Jestliže jde o **státy, které nejsou členskými státy EU ani státy, se kterými má ČR uzavřenu bilaterální dohod**u, pak 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.

- **V případě, že v cizině zaměstnanec čerpá dovolenou, nařízením karantény se dovolená nepřerušuje** (viz § 219 odst. 1 zákoníku práce, kde mezi důvody, pro které se dovolená přerušuje, karanténa není uvedena). Překážka v práci z důvodu karantény proto bude následovat až po skončení dovolené.

D. Karanténa na pracovní cestě a cestovní náhrady

- Pracovní cestou se podle § 42 zákoníku práce rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci náhradu

výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce, v rozsahu a za podmínek stanovených v části sedmé zákoníku práce. Cestovními výdaji, za které je zaměstnavatel povinen poskytovat cestovní náhrady, se rozumí výdaje, které zaměstnanci vzniknou právě při pracovní cestě podle § 42 zákoníku práce, a to jak pracovní cestě tuzemské, tak zahraniční (zahraniční pracovní cestou se podle § 154 zákoníku práce rozumí cesta konaná mimo území České republiky). Cestovní náhrady příslušejí 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 přerušení 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). Přerušení nebo ukončení pracovní cesty, respektive neposkytování cestovních náhrad zaměstnanci, kterému je na pracovní cestě nařízena karanténa a nemůže se z tohoto důvodu vrátit do 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.

V Praze dne 28. února 2020