

COVID-19 - Stručné shrnutí pracovněprávních souvislostí

Dentons Praha Newsletter

23. březen 2020

Odpovědnost zaměstnavatele za bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Jaké povinnosti máme ve vztahu k našim zaměstnancům?

Všichni zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci svých zaměstnanců, jakož i ostatních návštěvníků a dodavatelů pohybujících se v jejich prostorách. Jste povinni soustavně a průběžně hodnotit potenciální rizika a přijímat opatření zaměřená na jejich eliminaci či eventuální minimalizaci. Měli byste také přijmout vhodné politiky a vnitřní předpisy týkající se zdravotních rizik a obsah těchto dokumentů zaměstnancům náležitým způsobem oznámit a zajistit jejich související proškolení. Při sestavování vnitřních bezpečnostních postupů doporučujeme řídit se doporučeními a instrukcemi vlády České republiky, Ministerstva zdravotnictví a hygienických stanic.

Jak se máme chovat k návštěvníkům v našich prostorách?

Doporučujeme v maximálním možném rozsahu omezit jakékoliv schůzky, setkání a konference. Vláda České republiky vydala usnesení nařizující omezení kontaktu mezi lidmi v maximální možné míře. Ačkoliv je tak stále povoleno vykonávat pracovní, podnikatelské a jiné obdobné činnosti, je nutné omezit případná setkání a shlukování osob. Proto by měly být pro veškerá jednání či mítinky na nichž není nezbytná fyzická přítomnost jejich účastníků používány např. konferenční hovory a jiné obdobné nástroje a opatření.

Taktéž zvažte vhodné uveřejnění informace pro vaše návštěvníky a hosty požadující, aby do vašich prostor nevstupovali v případě, že v posledních 14 dnech přicestovali z vysoce rizikových zemí, byli s cestovateli z těchto zemí nebo přímo nakaizenými v blízkém kontaktu nebo vykazují známky respiračního onemocnění.

Jaká jsou aktuální právní opatření a usnesení vlády a ministerstev upravující doporučení v pracovněprávní oblasti?

S účinností od 16. března 2020 vydala vláda doporučení (nejedná se o příkaz) pro zaměstnavatele, aby: (i) v maximálním možném rozsahu využívali prostředky práce z domova/na dálku; (ii) podporovali čerpání dovolené a placeného volna; a (iii) omezili výkon prací, které nejsou významné pro zachování činnosti zaměstnavatele.

Z důvodu kompletního zákazu cestování do zahraničí jsou zároveň taktéž aktuálně nemožné zahraniční pracovní cesty (viz níže sekce Pravidla cestování).

V obecné rovině jsou v současné době všichni občané oprávněni cestovat pouze do zaměstnání či k výkonu podnikatelské nebo jiné obdobné činnosti a zpět domů, přičemž mají možnost navštívit nezbytné obchody, úřady, příbuzné. Všeobecně však mají povinnost omezit kontakt s dalšími lidmi. S výjimkou potravin, benzínových pump, drogerií a lékáren, autoservisů a několika dalších provozoven musí zůstat veškeré obchody neposkytující prodej zboží či služeb přes internet nebo jinými vzdálenými prostředky uzavřeny až do 24. března 2020.

Na jaká témata nezapomenout při vytváření vnitřní politiky/předpisu souvisejícího s koronavirem COVID-19?

Speciální vnitřní předpisy nebo politiky nejsou ve vztahu ke koronaviru COVID-19 povinné. Na druhou stranu může být centralizovaný a autorizovaný zdroj informací pro zaměstnance, manažery a další pracovníky velice užitečný. Případný dokument by však měl pokrývat:

- riziková a preventivní opatření vztahující se na pracovníky na pracovišti odpovídající nejnovějším doporučením Ministerstva zdravotnictví a hygienických stanic;
- vládní doporučení, nařízení či pokyny týkající se karantény a jakákoliv vámi přijatá přísnější opatření;
- připomenutí vašich předpisů a politik upravujících práci z domova a zajištění kontinuity činnosti zaměstnavatele/společnosti; a
- jakékoliv pokyny pro návštěvníky či organizaci a konání událostí a klientských akcí.

Jaké jsou potenciální nároky zaměstnanců?

V případě, že neučiníte dostatečné kroky k ochraně zdraví zaměstnanců, např. tím, že se nebudete řídit nejnovějšími vládními a jinými úředními pokyny anebo nebudete plnit vaše povinnosti plynoucí z nutnosti zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci, existuje riziko, že zaměstnanec, který při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním onemocní koronavirem COVID-19, bude ve vztahu k tomuto onemocnění uplatňovat nároky související s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Potenciální riziko úspěšného uplatnění takových nároků můžete minimalizovat právě soustavným monitoringem a následnou náležitou implementací úředních doporučení a nařízení a soustavným hodnocením všech existujících rizik.

Pravidla cestování

Úplný zákaz cestování do zahraničí

S účinností od 16. března 2020 je všem českým občanům a cizincům s trvalým nebo přechodným pobytem nad 90 dní na území Česka zakázáno vycestovat do zahraničí. Výjimky se vztahují na řidiče kamionů, posádky letadel a přeshraniční pracovníky pracující do 100 kilometrů od státní hranice.

S účinností k totožnému dni je zároveň zakázáno všem cizincům (s výjimkou cizinců s trvalým nebo přechodným pobytem nad 90 dní na území Česka) vstupovat na území Česka. Českým občanům je dovolen návrat za zahraničí autem přes určené hraniční přechody nebo letadlem.

V případě, že se cestovatelé vrací z následujících 15 zemí, musí projít povinnou 14denní karanténou – Čína, Itálie, Jižní Korea, Írán, Francie, Španělsko, Německo, Švýcarsko, Norsko, Dánsko, Nizozemsko, Švédsko, Velká Británie, Belgie a Rakousko.

Odměňování zaměstnance v případě karantény / pracovní neschopnosti

Nachází-li se zaměstnanec v karanténě, musíme mu vyplácet mzdu? Má nárok na náhradu mzdy nebo dávku nemocenské?

Je-li zaměstnanec umístěn do karantény z rozhodnutí lékaře, má nárok (i) prvních 14 dní na náhradu mzdy vyplácenou zaměstnavatelem ve výši 60 % jeho průměrného výdělku upraveného obdobně jako se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského pojištění v souladu se zákoníkem práce a (ii) od 15. dne na dávku nemocenské vyplácenou státem.

V případě, že se však zaměstnanec rozhodne preventivně podstoupit karanténu dobrovolně ze své vlastní vůle (tj. bez jejího nařízení lékařem), může tak učinit pouze na základě dohody se zaměstnavatelem, a to čerpáním vlastní dovolené nebo neplaceného volna. Jakékoliv takové opatření (včetně případné výplaty mzdy) je závislé na podmínkách dohody se zaměstnavatelem.

Musíme zaměstnancům vyplácet mzdu (náhradu mzdy) v případě, že se pro karanténu rozhodneme sami jako firma/zaměstnavatel?

Pokud se vaše společnost sama rozhodla zavést pravidla o karanténě, která jdou nad rámec současných úředních instrukcí a povinné lékařské karantény, jste povinni v takovém případě vyplácet zaměstnancům, kteří by jinak mohli vykonávat práci, avšak jsou ve vámi nařízené karanténě, náhradu mzdy ve výši jejich průměrného výdělku. Alternativně se se zaměstnanci můžete dohodnout na práci z domova, přičemž pak mají nárok na jejich standardní mzdu.

Zavedla vláda nějaká speciální související opatření?

Vláda nařídila praktickým lékařům povinně uložit 14denní karanténu všem osobám, které se vrací z vysoce rizikových zemí. Těmito aktuálně jsou: Čína, Itálie, Jižní Korea, Írán, Francie, Španělsko, Německo, Švýcarsko, Norsko, Dánsko, Nizozemsko, Švédsko, Velká Británie, Belgie a Rakousko. Všichni zaměstnanci vracející se z těchto států jsou bezprostředně po svém návratu povinni telefonicky nebo jiným dálkovým způsobem kontaktovat svého praktického lékaře.

Pokud zaměstnanec nemůže vykonávat svou práci z domova, existují vedle výplaty náhrady mzdy ještě další alternativy?

V případě, že osoba není skutečně nemocná, ale rozhodla se pro vlastní karanténu bez jejího nařízení lékařem, může se se zaměstnavatelem dohodnout na práci z domova. Tato možnost pochopitelně není možná u každého zaměstnání či pozice. Se zaměstnancem se tak můžete dohodnout na čerpání jeho dovolené nebo alternativně placeného či neplaceného volna. Čerpání dovolené můžete zaměstnanci rovněž jednostranně nařídit, avšak minimálně se 14denním předstihem (nedohodnete-li se se zaměstnancem jinak). Zaměstnanci nelze jednostranně nařídit neplacené volno.

Jak postupovat, pokud zaměstnanec musí pečovat o dítě v důsledku uzavřené školy?

Zaměstnanci, kteří nemohou vykonávat práci z důvodu péče o dítě mladší 10 let v důsledku uzavření školy, mají nárok na pracovní volno a jsou oprávněni čerpat dávku ošetrovného vyplácenou státem. Ošetrovné může být poskytováno maximálně po dobu 9 kalendářních dní, v případě samostatného rodiče po dobu 16 kalendářních dní. Aktuálně vláda projednává s Ministerstvem práce a sociálních věcí případné prodloužení maximální doby vyplácení dávky na celou dobu pandemie.

Byly zavedeny nějaké nové, speciální druhy pracovního volna reagující na aktuální situaci?

Dosud žádné takové speciální druhy pracovního volna zavedeny nebyly. Jedinými možnostmi jsou standardní typy upravené zákoníkem práce.

Může zaměstnanec odmítnout výkon práce nebo cestu do práce se zdůvodněním obavou z nákazy koronavirem COVID-19?

Pokud zaměstnanec nechce docházet do práce z důvodu skutečných obav z nákazy koronavirem COVID-19, měli byste jeho názor v přípustné míře respektovat. Je-li to možné, umožněte mu v takovém případě pracovat z domova nebo čerpat dovolenou či neplacené volno. Rovněž byste měli zaměstnancům připomenout všechny již existující preventivní opatření ve vaší společnosti a alternativní pracovní schémata. Je-li však zaměstnanec povinen docházet do zaměstnání (tj. není v povinné karanténě nebo jste se s ním na jeho absenci nedohodli), pak můžete jeho odmítnutí výkonu práce považovat za porušení pracovní kázně a je možné přijmout příslušná disciplinární opatření. S obdobnými případy porušení pracovní kázně nakládejte obdobným způsobem, s ohledem na výjimečnou situaci však doporučujeme vždy pečlivě zvážit konkrétní okolnosti každého případu a zaměstnancův důvod pro odmítnutí práce. Na druhou stranu, pokud zaměstnance donutíte k běžnému výkonu práce, avšak neučiníte vhodná a náležitá opatření k ochraně jeho bezpečnosti a zdraví na pracovišti, vystavujete se v případě, že se zaměstnanec skutečně nakazí koronavirem COVID-19, nebezpečí potenciálních nároků zaměstnance plynoucích z jeho pracovního úrazu či nemoci z povolání.

Nákaza zaměstnanců koronavirem COVID-19

Co dělat, pokud někdo na pracovišti vykazuje příznaky nákazy koronavirem COVID-19?

Pokud zaměstnanec vykazuje příznaky nákazy koronavirem COVID-19, měli byste telefonicky neprodleně kontaktovat Ministerstvo zdravotnictví a krajskou hygienickou stanici a řídit se jejich pokyny. Zaměstnanec nakažený koronavirem COVID-19 by se měl řídit všemi příslušnými lékařskými pokyny a neměl by vstupovat na pracoviště. Navštívil-li zaměstnanec během 14denní inkubační doby pracoviště, doporučuje se jeho pracovní místo a všechny příslušné společné prostory důkladně vydezinfikovat.

Musíme uzavřít naše kanceláře/pracoviště v případě, že pracovník vykazuje symptomy nákazy koronavirem COVID-19?

V současnosti není stanovena jakákoliv povinnost uzavřít kanceláře/pracoviště v případě, že někdo z přítomných vykazuje symptomy nákazy koronavirem COVID-19 nebo byl přímo nakažen. Zaměstnavatel by však každopádně měl kontaktovat Ministerstvo zdravotnictví a krajskou hygienickou stanici.

Ochrana osobních údajů zaměstnanců

Měli bychom ostatním pracovníkům sdělit, že jeden z jejich kolegů byl diagnostikován jako nakažen koronavirem COVID-19?

Nejste povinni zaměstnance informovat o tom, že jeden z jejich kolegů byl infikován koronavirem COVID-19. Za současných okolností však lze takové oznámení považovat za vhodný a transparentní krok. Za žádných okolností však nejste oprávněni sdělit ostatním pracovníkům jméno konkrétního nakaženého zaměstnance, ačkoliv jeho identita může být zcela zřejmá (např. díky jeho/její absenci v práci). Jelikož jsou informace o zdravotním stavu osoby tzv. citlivými osobními údaji, jméno konkrétního nakaženého zaměstnance nesmí být zveřejňováno ani interně ve společnosti a všechna preventivní i následná lékařská či jiná opatření musí být učiněna anonymně. Je vhodné ostatním zaměstnancům, pro případ, že nakonec zjistí totožnost daného pracovníka, připomenout zákaz zveřejňování identity dotyčného v médiích či jinak.

Jak můžeme postupovat v případě, že opatření v souvislosti s epidemií koronaviru COVID-19 způsobí snížení naší produkce (odbytu zboží či služeb) nebo problémy v dodavatelských řetězcích?

V případě, že zaměstnavatel není schopen přidělovat zaměstnancům práci v rozsahu jejich sjednané pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (tzv. částečná nezaměstnanost), může se zaměstnavatel dohodnout s odborovou organizací na snížení náhrady mzdy vyplácené takto postiženým zaměstnancům za dobu, kdy jim zaměstnavatel v důsledku uvedených okolností nepřiděloval práci. Výše takto snížené náhrady mzdy musí vždy dosahovat alespoň 60 % průměrného výdělku příslušných zaměstnanců. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být popsána dohoda s ní nahrazena vnitřním předpisem zaměstnavatele.

Není-li zaměstnavatel schopen přidělovat zaměstnancům práci v rozsahu jejich sjednané pracovní doby z důvodu přechodné závady v dodávce surovin nebo z jiných provozních důvodů, je zaměstnavatel povinen vyplácet takto postiženým zaměstnancům náhradu mzdy ve výši alespoň 80 % jejich průměrného výdělku.

V případě, že zaměstnavatel není schopen přidělovat zaměstnancům práci v rozsahu jejich sjednané pracovní doby z důvodu preventivních opatření přijatých zaměstnavatelem k zamezení šíření nákazy koronavirem COVID-19, je zaměstnavatel povinen vyplácet takto postiženým zaměstnancům náhradu mzdy ve výši 100 % jejich průměrného výdělku.

Můžeme jednostranně snížit mzdy?

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům jednostranně snížit mzdu v případě, že jejich mzdy jsou určeny mzdovým výměrem nebo mzdovým předpisem zaměstnavatele. Je-li výše mzdy určena smluvně (tj. v pracovní smlouvě či na základě jiné dohody), může být změněna opět pouze na základě písemné dohody se zaměstnancem. Při úpravách mezd musí být za všech okolností respektována zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace a zásada poskytování obdobné mzdy za obdobnou práci.

Možnosti státní podpory

Jaké jsou naše možnosti získání finanční podpory od státu?

- Pro malé a střední podnikatele vláda zavedla systém bezúročných půjček až do výše 15 milionů korun. Podnikatelé mohou o tyto půjčky žádat v případě, že plnění z jejich obchodních dohod bylo opožděno, pozastaveno nebo zrušeno v důsledku opatření přijatých v boji s nákazou koronavirem COVID-19.
- Ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí hodlá vláda zavést plán podpory zaměstnanosti. Prvotní jednání mezi Ministerstvem a vládou proběhla 17. března 2020, avšak prozatím bez konkrétních výstupů. Předpokládáme nicméně, že tento plán bude zahrnovat finanční podporu zaměstnavatelům pokrývajících (část) jejich výdajů na mzdy zaměstnanců, kteří v důsledku aktuálních opatření nemohou konat práci. Aktuálně nejsou k podobě návrhu dostupné žádné bližší informace, celou záležitost tak i nadále sledujeme.
- V souladu s krizovým zákonem (240/2000 Sb.) je stát povinen nahradiť škodu způsobenou jak fyzickým tak právnickým osobám v důsledku opatření přijatých státem během krizového nebo nouzového stavu.

Výše uvedený nárok půjde s největší pravděpodobností uplatnit v případech, kdy vládní a další úřední opatření přímo ovlivnila provoz a činnosti zaměstnavatele, tj. třeba v případech, kdy byl zaměstnavatel nucen zavřít svůj provoz nebo pozastavit svou činnost (např. restaurace a některé maloobchody.)

V případě jakýchkoli dotazů Vám jsme k dispozici - neváhejte se nás, prosím, kdykoli obrátit.

Kontakty

Tomáš Bílek

partner

M +420 602 386 146

tomas.bilek@dentons.com



Ladislav Smejkal

partner

M +420 775 220 975

ladislav.smejkal@dentons.com



Andrea Hámorská

senior advokátka

M +420 702 213 664

andrea.hamorska@dentons.com

