5. 3. 2020

ID: 110792

Koronavirus a pracovní právo

Advokátní kancelář Taylor Wessing reaguje na časté dotazy klientů. Koronavirus z pohledu pracovního práva zmiňuje v souvislosti s aktuální situací David Marek z advokátní kanceláře Taylor Wessing Česká republika.

Dotazy se vztahují především na možnosti zaměstnavatele. Nejčastěji se opakují tyto otázky:

- **Jaké možnosti dává pracovní právo zaměstnavateli v souvislosti s epidemií koronaviru a na co mají zaměstnanci nárok?**
- **Je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnost a ochranu a zdraví při práci zaměstnanců a přijímat opatření k předcházení rizikům?**
- **Jaké možnosti má tedy zaměstnavatel, když se mu vrátí zaměstnanec například z dovolené z oblasti zasažené koronavirem?**

Karanténa

Pokud se zaměstnanec necítí zdráv, projevují se u něho příznaky onemocnění koronavirem a byl z tohoto důvodu hospitalizován nebo jeho všeobecný praktický lékař ve spolupráci s krajskou hygienickou stanicí nařídí zaměstnanci karanténu, jedná se o osobní překážku na straně zaměstnance. Zaměstnanci v takovémto případě bude po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání karantény náležet náhrada mzdy nebo platu ve výši 60 procent průměrného výdělku. Tuto náhradu bude zaměstnanci vyplácet zaměstnavatel. Pokud by karanténa nebo nemoc zaměstnance trvala déle, bude mu od 15. kalendářního dne vypláceno nemocenské Českou správou sociálního zabezpečení.

Home office a překážky na straně zaměstnavatele

Jaké možnosti se zaměstnavateli nabízí, pokud se zaměstnanec po návratu z oblasti zasažené epidemií koronaviru cítí zdráv, nevykazuje žádné příznaky onemocnění a zaměstnavatel by i přesto preferoval, aby zaměstnanec zůstal po dobu potencionální inkubační doby onemocnění doma? Jako poměrně elegantní řešení se v předestřeném případě ze strany zaměstnavatele nabízí dohoda se zaměstnancem na výkonu práce z domova. Zaměstnanec by konal práci, za kterou by mu náležela mzda či plat v nezkrácené výši, a zaměstnavatel by se nemusel obávat případné paniky či nakažení ostatních zaměstnanců na pracovišti.

V situaci, kdy s ohledem na charakter práce, výkon práce z domova zaměstnance není možný, nebo by zaměstnanec s prací z domova nesouhlasil, má zaměstnavatel možnost zaměstnanci dočasně (po dobu trvání inkubační doby) nepřidělovat práci. Pokud by k tomu došlo, zaměstnanci by náležela náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Uzavřená (část) města

Co by se z pohledu pracovního práva nastalo, pokud by byla nařízena hromadná bezpečnostní protiepidemická opatření a došlo by k uzavření (části) města, ve které má zaměstnavatel továrnu nebo kanceláře (místo výkonu práce zaměstnance)? Vzhledem k principu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, který vychází z předpokladu zaměstnance coby slabší strany právního

vztahu, máme za to, že v takovém případě by se tato situace zřejmě posoudila jako jiné překážky na straně zaměstnavatele a zaměstnancům by náležela náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku.

Částečná nezaměstnanost

Může zaměstnavatel z pohledu pracovního práva reagovat na situaci, kdy výrazně poklesne odbyt nebo poptávka po jeho výrobcích například z důvodu uzavření části města, kde sídlí jeho největší odběratel? Ano, pracovní právo v takové situaci dává možnost zaměstnavateli z důvodu omezení odbytu nebo omezení poptávky po jím poskytovaném zboží nebo službách uplatnit vůči svým zaměstnancům režim tzv. částečné nezaměstnanosti. Režim částečné nezaměstnanosti je povinen zaměstnavatel dohodnout s odborovou organizací, která u něj působí. Pokud u zaměstnavatele žádná odborová organizace nepůsobí, upraví zaměstnavatel režim částečné nezaměstnanosti vnitřním předpisem. V obou případech platí, že v rozsahu, ve kterém nebude zaměstnavatel zaměstnancům přidělovat práci, náleží zaměstnancům minimálně 60 procent průměrného výdělku.

TaylorWessing e|n|w|c advokáti v.o.s.

U Prašné brány 1078/1
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 819 216
e-mail: sosna.direct@taylorwessing.com



© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Preventivní restrukturalizace – živý pes je na tom lépe než mrtvý lev
- Nález Ústavního soudu – Lhůta dvou let od narození dítěte pro uplatnění nároku na výživné a některé náklady neprovdané matce je lhůta prekluzivní (propadná)
- Mimořádné ředitelské volno a mimořádné vzdělávání distančním způsobem pro období epidemie onemocnění COVID-19
- Požadavek zaměstnavatele na povinné očkování svých zaměstnanců proti onemocnění COVID-19 a jeho trestněprávní souvislosti
- Aktuální rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ve věci mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví ČR regulující dopady pandemie COVID-19 v oblasti podnikání a občanského života aneb zrušení „povinného“ očkování
- Boj s epidemií prostřednictvím omezení provozoven: Sleva z nájemného a podstatné změny okolností dle německé rozhodovací praxe
- Obnovení programů COVID - Nepokryté náklady a COVID - 2021
- Povinné očkování proti COVID-19? Ano, ale jen pro určité skupiny osob
- Je nutný souhlas druhého rodiče s očkováním proti COVID?
- Očkování, přeočkování a strategie „naučit žít s virem“ z pohledu soutěžního práva
- Aktuální povinnosti při odjezdu zaměstnanců na dovolenou a návratu z ní spojené s

protiepidemickými opatřeními