

5. 2. 2020

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Koronavirus na pracovišti

Vrací se kolega z konference v Číně nebo z veletrhu na Taiwanu? Objevoval rýžová pole ve Vietnamu nebo skryté pláže na Filipínách? Přiveze nám z letiště čokoládu, whisky nebo koronavirus?

Počty nakažených koronavirem 2019 nCov denně rostou a virus se již rozšířil i do Evropy. Co by měly dělat české firmy, aby minimalizovaly riziko nákazy svých zaměstnanců a ohrožení fungování svého byznysu?

V této věci rozhodně není důvod k panice. Evropské centrum pro prevenci a kontrolu chorob (ECDC) hodnotí riziko udržitelných přenosů koronaviru mezi lidmi v EU jako malé. Na druhou stranu zákeřnost nového koronaviru spočívá v jeho až dvoutýdenní inkubační době, během které může být nakažený i bez vnějších příznaků zdrojem nákazy pro své okolí. Měli byste proto zvážit, zda si právě Vaše firma může dovolit sedět a čekat se založenýma rukama.

EVERSHEDS
SUTHERLAND

Kdo je rizikový zaměstnanec?

Podle doporučení Ministerstva zdravotnictví České republiky z 28. 1. 2020^[1] jsou v ohrožení nákazou osoby, které se **v posledních 14 dnech zdržovaly v oblasti nákazy koronavirem nebo přestupovaly na velkých asijských mezinárodních letištích.**

Co s rizikovým zaměstnancem?

Pokud zaměstnanec **nemá žádné příznaky** onemocnění, měl by:

- Ideálně celou maximální inkubační dobu, tj. 14 dnů od odletu z oblasti nákazy, zůstat doma a minimalizovat kontakt s ostatními lidmi.
- Dodržovat ve zvýšené míře hygienu – často si mýt ruce mýdlem a vodou, příp. používat dezinfekční prostředky na bázi min. 70% alkoholu.
- Kontaktovat telefonicky pracoviště protiepidemického odboru místně příslušné krajské hygienické stanice, které rozhodne o potřebných protiepidemických opatřeních včetně případné karantény.
- Pokud se objeví příznaky jako zvýšená teplota, kašel nebo dušnost, kontaktovat telefonicky místně příslušnou kliniku infekčního lékařství.

Pokud **má zaměstnanec horečku, kašel nebo dušnost** měl by:

- Nepanikařit, protože jeho symptomy jsou pravděpodobně projevem onemocnění chřipkou, která nyní řadí na celé severní polokouli.
- Zůstat doma a vyhnout se kontaktu s ostatními lidmi.
- Také dodržovat hygienu ve zvýšené míře - často si mýt ruce mýdlem a vodou, příp. používat dezinfekční prostředky na bázi min. 70% alkoholu.
- Kontaktovat telefonicky místně příslušnou kliniku infekčního lékařství.
- Při kašli a kýchání si zakrývat ústa a nos kapesníkem nebo paží či rukávem, nikoliv rukama.
- Pokud byl vyzván, dostavit se k vyšetření na infekční kliniku. Neměl by ale jezdit hromadnou dopravou. Pokud je to možné, používat ochrannou ústní roušku, a do čekárny vstoupit až na základě domluvy s personálem infekční kliniky.

Zaměstnavatel nemusí vždy vědět, kde cestují jeho zaměstnanci. Zejména pátrání po jejich dovolenkových destinacích by mohlo být problematické z hlediska GDPR. Prakticky proto doporučujeme zaměstnance informovat o výše uvedených doporučeních Ministerstva zdravotnictví a požádat je, aby v případě návratu z rizikových destinací před nástupem do práce kontaktovali zaměstnavatele a dohodli se s ním na dalším postupu. Podobně by měli zaměstnanci postupovat i v případě jiné situace hrozící nákazou koronavirem - například pokud by se z rizikové destinace vrátil jejich partner.

Jiná preventivní opatření

Další vhodná opatření, která by měli zvážit zaměstnavatelé podle vývoje epidemie, jsou:

- Informovat zaměstnance o potřebě zvýšené hygieny - pečlivé a častější mytí rukou mýdlem a teplou vodou, případně rovnou zajištění plně virucidních prostředků pro desinfekci rukou (to samozřejmě platí i v případech rozšíření běžné chřipky).
- Požádat zaměstnance o informování o příjezdu z oblasti nákazy koronavirem, aby zaměstnavatel mohl zvážit a přijmout odpovídající opatření.
- Podle okolností na pracovišti zvážit možnost práce z domova během maximální inkubační doby, tj. 14 dnů od odletu z oblasti nákazy.
- Podle okolností zvážit systémová opatření jako jsou zrušení zahraničních pracovních cest, účastí na konferencích nebo schůzkách v místech, kam je nutné cestovat letecky.
- Zvážit dopady šíření koronaviru na zaměstnance dlouhodobě pobývající v zahraničí a přijmout odpovídající opatření.
- Zvážit možnost rozdělení větších pracovních týmů mezi pobočkami, aby bylo minimalizováno riziko současné nákazy všech členů týmu.
- Zvážit, jak bude firma reagovat v případě dramatického zhoršení epidemie koronaviru, tak aby opatření byla racionální, přiměřená, nevznikala z nich zbytečná právní rizika a nedocházelo k podkopávání morálky pracovníků (vybavení zaměstnanců ve styku s veřejností maskami, plán reakce na obtíže zaměstnanců s dopravou do zaměstnání atd.)

Práce z domova a karanténa

Elegantním řešením pro zaměstnance navrátilivšího se z rizikové oblasti je **dohoda na práci z domova** (když předpokládáme, že cesty do rizikových oblastí jsou běžnější u „bílých límečků“). Pokud bude zaměstnanec na základě dohody se zaměstnavatelem pracovat z domova, zaměstnanci náleží mzda za vykonanou práci. Z důvodu velmi skromné úpravy zákoníku práce je samozřejmě vhodné se zaměstnancem předem podrobněji upravit podmínky výkonu práce z domova.

Mocenskou alternativou k dohodě se zaměstnancem je nařízení karantény. Tu může nařídít ošetřující lékař a spočívá právě v oddělení osoby podezřelé z nákazy od ostatních lidí. **Karanténa** se pracovněprávně chová podobně dočasná pracovní neschopnosti. Posuzuje se jako překážka v práci

na straně zaměstnance, během které mu náleží pracovní volno. V prvních 14 kalendářních dnech karantény náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu minimálně ve výši 60% upraveného průměrného výdělku, kterou hradí zaměstnavatel. Následně, od 15. kalendářního dne trvání karantény, přísluší zaměstnanci nemocenské, které je hrazeno státem ze systému nemocenského pojištění.

Pokud by zaměstnanec **vykonával práci v průběhu trvání karantény** (např. z domova), náležela by mu za vykonanou práci mzda nebo plat, nikoliv náhrada mzdy nebo nemocenské. Zaměstnavatel však nesmí zaměstnance během karantény k výkonu práce nutit a zaměstnanec není povinen během této doby případnou přidělenou práci vykonávat.

Doporučení

V čase vydání tohoto článku nebyl v České republice potvrzen žádný případ nakažení koronavirem 2019 nCov. Epidemiologická situace se však může rychle vyvíjet. Zaměstnavatelům doporučujeme zachovat chladnou hlavu, zvážit v klidu předem preventivní opatření a sledovat webové stránky českých státních orgánů, např. [Státního zdravotního ústavu](#) a [ECDC](#).



Mgr. Tomáš Procházka
Partner



Mgr. Peter Perniš
Advokát

[Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
Fax: +420 255 706 550
e-mail: praha@eversheds-sutherland.cz

[1] K dispozici >>> [zde](#).

Další články:

- [Souhlas s veřejným užíváním pozemku jako překážka nároku na bezdůvodné obohacení - nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2541/25](#)
- [Kupní smlouva bez přesného určení kupní ceny](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 36.: Doložka o mlčenlivosti](#)
- [Detekce podezřelého obchodu v kontextu hazardních her](#)
- [AI omnibus](#)
- [Když model počítá správně, ale závěr je zavádějící: limity AI při oceňování podniků](#)
- [Vyčlenění rodinných nemovitostí \(i v podobě podílu v bytovém družstvu\) do svěřenského fondu](#)
- [Sport versus EU - aktuální sportovní kauzy rozhodované Soudním dvorem EU](#)
- [Dokazování negativních skutečností ve sporném řízení](#)
- [Neoprávněný odběr elektřiny - překvapení vlastníka?](#)
- [Rodič u dítěte v nemocnici: právo na přítomnost neznamená bez dalšího právo na přespání na jip/jirp](#)