17. 7. 2020

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

Roušky na pracovišti. Jaká jsou rizika?

Přestože plošná povinnost nosit ochranné prostředky dýchacích cest, která byla zavedena mimořádnými opatřeními vlády a ministerstva zdravotnictví, již nadále až na výjimky netrvá, někteří zaměstnavatelé nošení roušek na pracovišti u zaměstnanců vyžadují. Jaký k tomu mají právní důvod?

Zaměstnavatel má povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci a přijímat opatření, která mají za cíl předcházet rizikům. Tato rizika se v souvislosti s šířením onemocnění COVID-19 budou lišit v závislosti na velikosti a povaze provozu, ale i na místě pracoviště a četnosti výskytu tohoto onemocnění v dané oblasti. Na pracovištích, kde nelze zajistit bezpečnost jinými způsoby, např. dostatečným odstupem zaměstnanců či nařízením práce z domova, se zaměstnavatel po vyhodnocení rizik může rozhodnout pro nutnost používání ochranných prostředků dýchacích cest (roušek). Vždy se ale jedná o nejzazší prostředek prevence rizik.

Zaměstnavatel by měl své rozhodnutí činit na základě profesionálně zpracované dokumentace BOZP, jejíž součástí je seznam osobních ochranných prostředků zpracovaný na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Zaměstnavatel je povinen o těchto bezpečnostních opatřeních srozumitelně informovat zaměstnance, a umožnit projednání těchto opatření se zaměstnanci, jejich zástupci pro oblast BOZP nebo odborovou organizací, pokud je zřízena. Současně musí být vypracován detailní systém upravující podmínky používání ochranných pomůcek (distribuce, skladování, odpad apod.)

Roušky jako ochranné pomůcky musí zaměstnavatel poskytovat zaměstnancům bezplatně a jejich poskytování nesmí být nahrazeno finančním plněním. V žádném případě tedy nemůže zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat, aby si roušku opatřil sám.

Ochranné prostředky zároveň nesmí ohrožovat zdraví zaměstnanců a zaměstnavatel by ve vztahu k prováděné práci měl případně přijmout další opatření, která by eliminovala ztížené pracovní podmínky zaměstnanců způsobené nošením roušek, například zavedením pravidelných přestávek na oddech, při kterých bude možné roušku odložit.

Co když zaměstnanec ze zdravotních důvodů roušku nosit nemůže?

Pokud zaměstnanec nemůže ze zdravotních důvodů roušku nosit (kožní reakce, dýchací problémy apod.) a tuto skutečnost doloží lékařskou zprávou, je povinností zaměstnavatele zajistit mu takové pracovní prostředí, aby mohl práci vykonávat, aniž by ohrožoval své zdraví (např. v oddělené místnosti, kde nebude nutné roušku nosit). Pokud zaměstnavatel není schopen toto zajistit, bude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci tak bude náležet náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnavatel může případně zaměstnance převést i bez jeho souhlasu po dobu nezbytné potřeby na jinou práci, která bude pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem. Pokud je zaměstnanec převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda, má nárok na doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

Co když zaměstnanec roušku nosit odmítne?

V případě, že povinnost používání roušek byla zaměstnavatelem na pracovišti zavedena v souladu s právními předpisy a riziko, pro které byla zavedena, je stále aktuální, musí zaměstnanec roušku nosit. Pokud zaměstnanec odmítne, porušuje tím povinnost stanovenou mu zákonem. Z tohoto důvodu je možné se zaměstnancem pracovní poměr ukončit, a to s ohledem na závažnost porušení (resp. závažnost ohrožení ostatních zaměstnanců ve vztahu k epidemiologické situaci) buď výpovědí nebo i okamžitým zrušením pracovního poměru. Zaměstnavatel by ale v každém případě měl zaměstnanci, který odmítne roušku nosit, zabránit vstupu na pracoviště tak, aby zajistil ochranu zdraví ostatních zaměstnanců.

Závěrem

Zavedení povinnosti nosit roušky na pracovišti je poměrně velkým zásahem zaměstnavatele do osobní integrity zaměstnanců, a proto je nutné vždy postupovat v souladu se zákonem. V první řadě je nutné důkladně zvážit míru rizika šíření onemocnění COVID-19 (pokud se v celém kraji, či okrese vyskytuje jen minimum případů, dá se předpokládat, že je míra rizika malá) a možnost zavedení jiných kolektivních či organizačních opatřeních (měření teploty, dostatečné rozestupy, práce z domova apod.).

Aneta Koubková,
paralegal

GT Legal, advokátní kancelář, s.r.o

Muchova 240/6
160 00 Prague 6

Tel.: +420 224 813 299
e-mail: office@gt-legal.com

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

Další články:

- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti
- Ústavní soud k alkoholu na pracovišti ve světle intenzity porušení pracovních povinností pedagogických pracovníků
- K výpovědní době
- Organizační důvody jako univerzální způsob pro ukončení pracovního poměru
- Kritika zaměstnavatele jako obrana důstojnosti: Kdy je reakce na jednání zaměstnavatele přípustná?