



Pracovněprávní souvislosti probíhající epidemie koronaviru

V souvislosti s právě probíhající celosvětovou epidemií koronaviru COVID-19 bychom Vám rádi poskytli přehled nejdůležitějších pracovněprávních důsledků vyplývajících ze současné mimořádné situace.

V první řadě bychom Vás chtěli upozornit na nařízení Ministerstva zdravotnictví ze dne 7. března, kterým ministerstvo nařídilo všem osobám s přechodným nebo trvalým pobytem v České republice, které se **v období od 7. března 2020 navrátí z pobytu na území Itálie, aby bezprostředně po svém návratu oznámily tuto skutečnost svému praktickému lékaři, který u těchto osob následně rozhodne o nařízení karantény v délce 14 dnů.** Tato povinnost se nicméně nevztahuje

např. na řidiče nákladní dopravy ani piloty dopravních letadel.

Stejně tak se musí podrobit nařízené karanténě rovněž osoby, kterým příslušná hygienická stanice sdělí, že byly v kontaktu s pacientem, u něhož byla potvrzena nákaza koronavirem.

O trvání a ukončení této karantény je příslušný orgán ochrany veřejného zdraví povinen podat zaměstnavateli na jeho žádost informaci.

Nařízená karanténa je **překážkou v práci na straně zaměstnance**, přičemž zaměstnavatel je povinen po dobu jejího trvání poskytnout zaměstnanci náhradní volno. **Za období prvních 14 kalendářních dnů trvání karantény přísluší zaměstnanci právo na náhradu mzdy od zaměstnavatele ve výši 60 %**

redukováného průměrného výdělku. V případě karantény trvající déle než 14 kalendářních dnů má zaměstnanec nárok na dávky nemocenského pojištění. Umožňuje-li to povaha vykonávané práce, **může se zaměstnavatel se zaměstnancem rovněž dohodnout na výkonu práce z domova (tzv. homeoffice).** V tomto případě náleží zaměstnanci mzda v plné výši a nikoli náhrada mzdy, resp. dávky nemocenského pojištění. Po dobu karantény zároveň zaměstnavatel **nemůže zaměstnanci nařídít čerpání dovolené**, již započatá dovolená se však nařízením karantény nepřerušuje. Obdobný postup platí i v případě, je-li zaměstnanci nařízena karanténa v cizině nebo na již započaté pracovní cestě.

V případě **ostatních zaměstnanců, u nichž nebyla nařízena karanténa**, se za účelem zamezení dalšího šíření a přenosu nákazy může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout např. na výkonu práce z domova, změně harmonogramu rozvržení směn, čerpání dovolené nebo poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy. Nedojde-li k dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a zaměstnavatel přesto z důvodu obav o zdraví ostatních zaměstnanců odmítne přidělovat tomuto zaměstnanci práci, bude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele, za níž náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Vezměte prosím na vědomí, že vzhledem k vývoji v posledních dnech nelze vyloučit změny výše uvedených informací v závislosti na přijetí dalších mimořádných opatření. O případných změnách v souvislosti s aktuálním vývojem Vás budeme nadále informovat.



Roman Burnus

Head of Global Mobility Services
+420 296 152 111

roman.burnus@cz.gt.com