

Employment Flash

únor 2020

Coronavirus z pohledu zaměstnavatele

Vzhledem k množícím se dotazům a narůstajícím obavám ve společnosti bychom rádi připomněli, jaké možnosti nabízí v takovýchto situacích zaměstnavatelům zákoník práce a doporučili opatření, jejichž přijetí by mohla být vhodná. Rovněž bychom rádi upozornili na kroky, které naopak ke klidu ve Vaší společnosti pravděpodobně nepřispějí...

Rozhodně nechceme tuto nemoc zlehčovat (to nám ani jako právníkům nepřisluší) a doporučujeme tedy pozorně **sledovat stránky** Státního zdravotního ústavu ([zde](#)), ministerstva zdravotnictví ([zde](#)), popř. i ministerstva zahraničních věcí ČR ([zde](#)), kde naleznete všechny aktuální informace. O tomto by bylo velmi vhodné **informovat i Vaše zaměstnance** a zdůraznit, že situaci bedlivě monitorujete a v případě zhoršení jste připraveni okamžitě reagovat přijetím vhodných opatření. Mimo to ovšem doporučujeme především zachovávat klid a věcný přístup k situaci a nepodporovat šíření strachu tak jak se to v těchto dnech děje prostřednictvím většiny médií.

Prevence nade vše

Coronavirus je virovým onemocněním, prevencí proti jeho nákaze tedy mohou být klasická opatření, jako jsou:

- zvýšená hygiena - je možné poskytnout zaměstnancům dezinfekční prostředky (gely, mýdla), případně roušky;
- zdržení se pobytu v místech s vyšší koncentrací osob, např. na sportovních a kulturních akcích – pokud jste měli naplánovaný např. team building či účast na konferenci, doporučujeme toto ještě přehodnotit;
- vyhýbání se kontaktu s osobami, které jsou viditelně nemocné;
- dodržování zdravé životosprávy doplněné o konzumaci vitamínů atd.

V této souvislosti je rovněž vhodné dočasně omezit pracovní cesty do zahraničí a případně odvolat zaměstnance, kteří byli dlouhodobě vysláni do zahraničí, především do oblastí, které se jeví jako rizikové. V případě, že Vaši společnost často navštěvují klienti či obchodní partneři ze zahraničí, zvažte rovněž omezení takových kontaktů, alespoň

dočasně. Opět ale doporučujeme přistupovat k situaci racionálně a vyvarovat se přehnaných reakcí, které by mohly v krajním případě narušit Vaše obchodní vztahy.

Co s italskými výletníky?

Itálie, především pak její severní regiony, které jsou velmi populární pro své lyžařské možnosti a kam možná zamířili/zamíří někteří z Vašich zaměstnanců, je v tuto chvíli jedním z ohnisek nákazy. Máte právo po zaměstnancích chtít, aby již naplánovanou a schválenou dovolenou zrušili nebo aby návštěvu takového regionu hlásili?

Zákoník práce s takovýmito situacemi příliš nepočítá. Pokud jde o zrušení již naplánované a schválené dovolené, tuto je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci zrušit, respektive změnit dobu jejího čerpání, případně i zaměstnance z dovolené odvolat, musí nicméně hradit náklady, které v tomto smyslu zaměstnanci vzniknou. Než tedy přistupovat k tomuto razantnímu kroku, doporučujeme se zaměstnancem o jeho dovolené promluvit a případně se rovnou domluvit na tom, jak bude řešena situace po jeho návratu (viz některá z možností níže).

Co se týče zjišťování destinace dovolené zaměstnance, toto nejste jako zaměstnavatel oprávněni zjišťovat a zaměstnanec Vám tedy toto sdělit může, ale nemusí. Za současné situace se ale jeví jako vhodné požádat zaměstnance, aby v případě, že plánují navštívit sever Itálie či jiné rizikové destinace, toto zaměstnavateli oznámili.

A jak tedy postupovat v případě, že se dozvíte, že se některý z Vašich zaměstnanců z rizikové destinace vrátil či se z ní vracet bude?

- **práce z domova:** V případech, kdy to povaha práce nevyklučuje, se jeví jako vhodné využít institut **práce z domova** (pouze na základě dohody, zaměstnanec k tomuto nemůže být nucen);
- **nařízení čerpání dovolené:** Pokud víte o plánované dovolené zaměstnance déle předem, je možné **naříditi mu čerpání dovolené** i podobu 14 dnů následujících po zamýšleném návratu (toto ale musí být nařízeno alespoň s 14 denním předstihem);

Employment Flash

únor 2020

- **poslat zaměstnance na překážky v práci:** Zaměstnance můžete rovněž tzv. „**poslat na překážky**“, tedy mu nařídit, aby se po určitou dobu nedostavoval na pracoviště. V takové situaci mu ovšem náleží od zaměstnavatele náhrada mzdy ve výši 100% průměrného výdělku;
- **„neplacené volno“?** Zaměstnanci **nemohou být nuceni**, aby z důvodu svého pobytu v Itálii či jinde v potenciálně rizikové oblasti byli na překážkách v práci na straně zaměstnance (tzn., aby si brali tzv. **neplacené volno**); na něm se lze pouze (písemně) dohodnout;
- **mimořádná zdravotní prohlídka?** Další možností je poslat zaměstnance na **mimořádnou lékařskou prohlídku** k Vašemu poskytovateli pracovnělékařských služeb. Této se zaměstnanec musí podrobit, doporučovali bychom nicméně tento krok dopředu s Vaším poskytovatelem zkonzultovat a ověřit, zda bude schopný (a ochotný) zaměstnancům test na přítomnost

coronaviru provést, popř. zda se zaměstnanec nemá rovnou dostavit na specializované pracoviště určené v daném regionu.

V souvislosti s koronavirem je hojně skloňováno také slovo „**karanténa**“. Karanténa, tak jak ji zná zákoník práce, může být nařízena pouze ošetřujícím lékařem a zaměstnanci pak náleží nemocenské stejně jako v případě dočasné pracovní neschopnosti. Nemůže se tedy jednat o rozhodnutí zaměstnavatele.

Věříme, že Vám výše uvedené pomůže zvládnout současnou situaci a nebude mít vliv na úspěšnost Vaší společnosti v roce 2020.

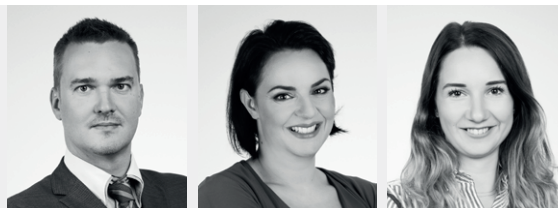
V případě jakýchkoliv dalších otázek je Vám náš pracovněprávní tým rád k dispozici!

Autoři:

Jan Koval | Partner

Veronika Plešková | Vedoucí advokátka

Emá Drštičková | Advokátní koncipientka



Nejúspěšnější kancelář v ČR a na Slovensku dle celkového počtu nominací a titulů (2008–2019)



Právnícká firma roku v České republice (2018, 2019)



Nejlepší právnícká firma roku v České republice (2018)



Nejlepší právnícká firma pro oblast fúzí a akvizic v České republice (2018, 2019)



1. místo v celkovém počtu realizovaných fúzí a akvizic v České republice (2009–2018)



HAVEL & PARTNERS

ÚSPĚCH SPOJUJE

Náš tým

220 právníků | 400 spolupracovníků

Naši klienti

1 500 klientů | 100 největších světových společností z Fortune 500
50 společností z Czech Top 100 | 7 společností z Czech Top 10

Mezinárodní dosah

Právní poradenství
ve více než **80** zemích světa
ve **12** světových jazycích
až **70%** případů zahrnuje mezinárodní prvek

www.havelpartners.cz

PRAHA

Florentinum, recepce A
Na Florenci 2116/15
110 00 Praha 1
Česká republika
Tel.: +420 255 000 111

BRNO

Titanium Business Complex
Nové sady 996/25
602 00 Brno
Česká republika
Tel.: +420 545 423 420

BRATISLAVA

Centrum Zuckerman
Žižkova 7803/9
811 02 Bratislava
Slovenská republika
Tel.: +421 232 113 900

PLZEŇ

Nepomucká 144
326 00 Plzeň
Česká republika
Tel.: +420 371 005 320

OLMOUC

Salmův palác
Horní náměstí 371/1
779 00 Olomouc
Česká republika
Tel.: +420 581 000 310

OSTRAVA

Smetanovo náměstí 979/2
702 00 Moravská Ostrava a Přívoz
Česká republika
Tel.: +420 255 000 111