



KORONAVIRUS (PŘEDEVŠÍM) POHLEDEM ZAMĚSTNAVATELE

Koronavirus sám o sobě je spíše tématem pro vědce, lékaře, hygieniky a politiky než pro zaměstnavatele a zaměstnance. Opatření zaměřená na zamezení či alespoň regulaci jeho šíření, zavedená především v posledním týdnu v České republice, od prvotních doporučení či omezení vydávaných Ministerstvem zdravotnictví až po aktuální vyhlášení nouzového stavu usnesením vlády a z toho vyplývající důsledky už nicméně mají poměrně zásadní dopady na pracovněprávní vztahy. Tyto dopady bude v budoucnu možno dělit na krátkodobé, tj. ty, které vyplývají z nouzového stavu jako takového, a dlouhodobé, tedy ty, které budeme ekonomicky pocítovat ještě dlouho poté, co pandemie koronaviru odezní. Krátkodobým dopadům, tedy zejména otázkám, co znamená aktuální pandemie koronaviru pro zaměstnavatele a jaké má důsledky pro zaměstnance, se budeme věnovat v tomto článku.

VÝKON PRÁCE, DOVOLENÁ, PŘEKÁŽKY V PRÁCI

Výkon práce v době pandemie koronaviru

Ke dni sepsu tohoto článku (14. března 2020 večer) nebylo vydáno žádné opatření, které by zakazovalo výkon práce jako takový. To platí též po vyhlášení tzv. celostátní karantény dne 15. března 2020 večer, neboť toto opatření sice zakazuje volný pohyb osob na území celé České republiky, avšak mimo jiné s výjimkou **cest do zaměstnání**¹⁾. Prakticky je nicméně výkon některých prací ztížen nebo nepřímo znemožněn některými opatřeními, jako je např. uzavření obchodů, sportovišť, bazénů, muzeí, divadel, kin, základních, středních i vysokých škol.²⁾ Zaměstnanci, kterých se tato omezení netýkají, mohou pracovat buď v běžném režimu **z pracoviště zaměstnavatele**, nebo **z domova**, což je v souladu i s doporučením vlády.

Pokud jde o **práci z domova**, je především potřeba uvést, že se na ní musí **dohodnout zaměstnanec a zaměstnavatel**. Zaměstnanec si tedy nemůže umožnění práce z domova

¹⁾ Usnesení vlády č. 85/2020 Sb., o přijetí krizového opatření.

²⁾ U některých profesí je naopak výkon práce v současnosti velmi potřebný, takže je jim krizovými opatřeními např. zakazováno čerpání dovolené či nařizován mimořádný výkon práce nebo pracovní povinnost studentů. Jde typicky o zdravotnická povolání či o bezpečnostní sbory. Těchto profesí se pochopitelně tento článek povětšinou netýká. V dalším rozsahu je pak vládou doporučeno či uloženo především **omezení prací na ty, které jsou i v současné době naprosto nezbytné**, blíže viz bod III. usnesení vlády č. 85/2020 Sb., o přijetí krizového opatření, a usnesení vlády č. 87/2020 Sb., o přijetí krizového opatření.

vynutit a stejně tak zaměstnavatel není oprávněn zaměstnanci výkon práce z domova naříditi ani zaměstnance do uzavření dohody nutit.

Dohoda o výkonu práce z domova by určitě měla být písemná, protože dohodou se **mění nebo rozšiřuje sjednané místo výkonu práce** o bydliště zaměstnance. Jelikož místo výkonu práce je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy a pracovní smlouva musí být písemná (viz § 34 odst. 1 písm. b) a odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „zákoník práce“), vyplývá z toho, že též zavedení práce z domova musí být písemné. Na druhou stranu, pokud v aktuální situaci je práce z domova sjednána jen **ústně, telefonicky či e-mailem, je dohoda o práci z domova i tak platná** (neplatnost z důvodu tzv. nedostatku formy totiž nelze namítat tam, kde se mění pracovněprávní vztah a bylo již započato s plněním, viz § 20 zákoníku práce). Zaměstnavateli sice teoreticky hrozí pokuta za příslušný přestupek od inspekce práce, v těchto případech lze nicméně očekávat shovívavost a argumentovat, že v nouzovém stavu nebylo možné spáchání přestupku reálně předejít.

Vedle dohody o práci z domova pak zaměstnavatel může buď dohodou se zaměstnancem, nebo i vnitřním předpisem zavést **blíží pokyny** pro výkon práce z domova, kterými lze především řešit otázky rozvrhování a evidence pracovní doby, případných nákladů na výkon práce z domova a rovněž bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ochrany informací a opatření v oblasti IT.

Z hlediska rozvrhování pracovní doby je pak možné pracovat z domova ve **dvou režimech**:

- zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou podle § 317 zákoníku práce dohodnout, že si zaměstnanec bude **pracovní dobu rozvrhovat sám**, a pak se na něj vztahují též výjimky ze zákoníku práce uvedené v citovaném § 317. To především znamená, že zaměstnanci nepřísluší mzda ani plat nebo náhradní volno za práci přesčas a dále ani náhradní volno ani náhrada mzdy nebo příplatek za práci ve svátek, a dále že se na zaměstnance nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby a některých překážek v práci jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele,
- zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout, že **pracovní dobu bude i v tomto případě rozvrhovat zaměstnavatel**, a pak se postupuje bez výjimek podle zákoníku práce i v oblasti pracovní doby, odměňování a překážek v práci.

Na tyto otázky je dobré myslet i v aktuální situaci, protože **nouzový stav byl vyhlášen na 30 dní a může být prodloužen se souhlasem Poslanecké sněmovny**, takže výkon práce z domova může probíhat i měsíc a více, což už si podle názoru autora zaslouží pozornost při vypracování příslušných pokynů.

Pokud je zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnut na výkonu práce z domova, má tento režim **přednost před dočasnou pracovní neschopností či karanténou**. To znamená, že i pokud by měl zaměstnanec nařízenou karanténu, ale pracoval při tom z domova, bude mu poskytována **mzda** nebo **plat** (souhrnně v tomto článku dále jen „**mzda**“) a nikoliv náhrada mzdy či platu (souhrnně dále jen „**náhrada mzdy**“) z důvodu karantény.

Dovolená a koronavirus

Obtížnější situace nastává u zaměstnavatelů, kteří nemohou přidělovat práci ani na pracovišti, ani z domova. Ještě před popisem jednotlivých překážek v práci je vhodné uvést, že **zaměstnanci lze určit čerpání dovolené** (§ 217 zákoníku práce), což odpovídá též aktuálním doporučením vlády. Ze zkušeností autora řada zaměstnavatelů v době ekonomické konjunktury nestihla zajistit, aby zaměstnanci vyčerpali veškerou dovolenou v roce, v němž na ni vzniklo právo, a zaměstnanci tak mají převedenou dovolenou z předchozích let. **Je tedy velmi vhodná doba na to, aby tato dovolená z předchozích let byla vyčerpána.**

Z hlediska **určování čerpání** dovolené nicméně i v této době platí § 217 a násl. zákoníku práce, což především znamená, že:

- čerpání dovolené je nutno určit **písemně nejméně 14 dní předem**, ledaže zaměstnanec souhlasí s určením dovolené v kratším předstihu. Souhlas zaměstnance může být dán jak plošně v pracovní smlouvě nebo mimo ni, tak může být dán (což je v praxi častější) vždy v konkrétním případě. Pro tento souhlas není předepsána písemná forma a lze jen apelovat na zaměstnance, aby zejména u čerpání nevyčerpané dovolené z předchozích let souhlasili s čerpáním dovolené „ze dne na den“ bez čtrnáctidenního předstihu, a
- čerpání dovolené **nelze určit** (mimo jiné) na dobu dočasné pracovní neschopnosti a na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance (aktuálně je třeba zmínit zejména karanténu, péči o dítě mladší než 10 let a ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti) lze čerpání dovolené určit **jen na žádost** zaměstnance.

Pokud jsou tyto podmínky splněny, může být dovolená určena a nehraje přitom roli, zda dovolenou zaměstnavatel určuje z důvodu podezření na infekci zaměstnance koronavirem (např. po návratu z rizikové oblasti nebo kvůli možným příznakům) nebo z důvodu vlastních provozních obtíží či z jiných důvodů.

Ze žádného předpisu výslovně nevyplyvá, jaká je **maximální délka dovolené**, jejíž čerpání smí zaměstnavatel zaměstnanci určit. Protože čerpání dovolené má být určeno s přihlédnutím k provozním důvodům zaměstnavatele a oprávněným zájmům zaměstnance, lze však **doporučit, aby nebylo určeno čerpání celé dovolené za letošní rok**, ale aby alespoň týden či dva týdny dovolené mohly být v průběhu roku určeny k čerpání v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnance. U nevyčerpané dovolené z předchozích let lze vzhledem k jejímu smyslu a účelu určit čerpání celého nevyčerpaného zůstatku.

Zaměstnavatel obecně nemá oprávnění určit zaměstnanci, kde se smí či nesmí v době dovolené pohybovat, příp. jakým aktivitám se smí či nesmí věnovat. Iniciativu v tomto směru však převzala vláda, která usnesením č. 76/2020 Sb., o přijetí krizového opatření, **zakázala občanům České republiky a cizincům s trvalým nebo přechodným pobytem nad 90 dnů na území České republiky vycestovat z území České republiky**, ledaže obdrží výjimku z tohoto opatření. Tím se řeší, že zaměstnanci nebudou moci během dovolené vycestovat do rizikových oblastí z hlediska výskytu pandemie.

Do doby, než bylo toto opatření přijato, nicméně zaměstnancům nebylo možno nařídit, aby se do rizikových oblastí nevydávali. Toto bude opět platit, až nouzový stav pomine, příp. až nové usnesení vlády stávající stav změni a nahradí.

Za dobu dovolené přísluší zaměstnanci **náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku**. Výhodou na straně zaměstnavatele pak je, že čerpání dovolené musí určit tak jako tak, takže nejde ekonomicky o náklad na zaměstnance nad rámec zákonných nároků.

Z hlediska dovolené je ještě třeba uvést, že **výskytem některých překážek v práci se čerpání dovolené přerušuje**. Z hlediska aktuální situace jde především o uznání dočasné pracovní neschopnosti a ošetřování nemocného člena rodiny, tedy ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti. Čerpání dovolené se nicméně nepřerušuje tím, že je zaměstnanci nařízena karanténa, a podle názoru autora ani tím, že zaměstnanci vznikne potřeba péče o dítě mladší 10 let v důsledku uzavření školy (školského zařízení). Důvodem je to, že dítě v tomto případě není nemocné a nepotřebuje ošetřování, ale pouze péči (§ 219 odst. 1 zákoníku práce).

Dočasné přidělení, konto pracovní doby a koronavirus

Pokud zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci a zaměstnanec nečerpá dovolenou, není vyloučeno řešit situaci **dočasným přidělením zaměstnance** k jinému zaměstnavateli podle § 43a zákoníku práce. Faktickou podmínkou je, že jiný zaměstnavatel je ochoten pracovní sílu zaměstnance využít. Právní podmínky jsou pak následující:

- **písemná dohoda** o dočasném přidělení mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, v níž musí být uveden přinejmenším **název zaměstnavatele**, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popř. jména a příjmení zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, k níž se zaměstnanec

dočasně přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, **druh a místo** výkonu práce a **doba**, na kterou se dočasné přidělení sjednává,

- uplynutí nejméně **6 měsíců** ode dne vzniku pracovního poměru.

Dočasné přidělení je za daných okolností výhodné pro všechny tři strany pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec vykonává práci a dostává za ni **mzdu**, která nesmí být nižší, než je mzda srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec přidělen. Zaměstnavatel nenese mzdové náklady a situace se tak pro něj podobá „neplacenému volnu“. Zaměstnavatel, k němuž je zaměstnanec přidělen, pak těží z jeho pracovní síly. Dočasné přidělení navíc může být **sjednáno i jen na část pracovní doby**, a může tak efektivně vykrýt i případy, kdy zaměstnavatel pro zaměstnance má práci jen na část pracovní doby.

Zaměstnavatelé, u nichž je zavedeno **konto pracovní doby** jako specifický způsob rozvržení pracovní doby, pak mohou využít jeho výhody a **aktuálně plánovat omezený počet směn nebo směny žádné**. Zaměstnanci budou pobírat pouze tzv. stálou mzdu (§ 120 odst. 1 a 2 zákoníku práce) s tím, že až opatření proti pandemii pomínou, může zaměstnavatel buď nařizovat vyšší množství směn a tím výpadek dorovnat, nebo na konci vyrovnávacího období neodpracované hodiny „propadnou“ (nejde o překážku v práci na straně zaměstnavatele) a zaměstnanci je vyplacen jen součet stálých mezd, příp. kladný rozdíl mezi dosaženou a stálou mzdou.

Překážky v práci na straně zaměstnavatele v souvislosti s koronavirem

Pokud není možné, aby zaměstnanec pracoval (z pracoviště nebo z domova), byl dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli, nebyly mu díky kontu pracovní doby rozvrhovány směny, nebo čerpal dovolenou, nastávají **překážky v práci**, a to typicky na straně zaměstnavatele. Možných druhů překážek přitom není mnoho.

Situaci je možné řešit čerpáním **neplaceného volna**, tj. dohodnutého volna bez náhrady mzdy, ale **toto je možné jedině dohodou** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Do uzavření takové dohody nelze nicméně zaměstnance nutit a jeho motivace je samozřejmě omezená. Zaměstnavatel může zaměstnance zkoušet motivovat různě: od vysvětlení, že bez čerpání neplaceného volna může být ohrožen ekonomický chod zaměstnavatele, což může vést k propouštění, až po příslib dorovnání ztráty na mzdě, příp. poskytnutí jiných benefitů poté, co pandemie skončí a ekonomika se vrátí do normálu.

Jestliže je dohoda uzavřena, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance, přičemž strany by si měly dát pozor především na následující:

- neplacené volno není z hlediska **nároku na dovolenou** odpracovaným dnem, a tudíž se dny neplaceného volna budou posuzovat jako zameškané směny z hlediska krácení dovolené,
- i za dobu neplaceného volna musí být za zaměstnance odvedeno **pojistné na veřejné zdravotní pojištění** z minimálního vyměřovacího základu, ledaže se jedná o některý z případů, kdy toto pojistné hradí stát, příp. kdy je za zaměstnance pojistné hrazeno z jiného pracovněprávního vztahu či jiné výdělečné činnosti,
- pokud zaměstnanci během trvání neplaceného volna vznikne **dočasná pracovní neschopnost** nebo **karanténa**, zaměstnanci se podle § 28 odst. 5 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o nemocenském pojištění“), až na výjimky nevypláčí nemocenské.

Jestliže není dohodnuto čerpání neplaceného volna, je třeba určit, o kterou z překážek v práci na straně zaměstnavatele se jedná. Především je třeba uvést, že opatření v důsledku pandemie nepředstavují přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí (§ 207 písm. b) zákoníku práce).

Pokud nicméně k přerušení práce došlo **pro přechodnou závadu způsobenou výpadkem v dodávce surovin nebo pohonné síly, příp. jinými příčinami**, jde o **prостоj**

(§ 207 písm. a) zákoníku práce). O prostoje se typicky bude jednat kupříkladu ve výrobních společnostech, které nemohou pokračovat ve výrobě, protože jim nejsou dodány nezbytné díly, suroviny, komponenty apod. Vzhledem k tomu, že řada komponent zpracovávaných v tuzemských výrobních závodech se vyrábí v Číně a jihovýchodní Asii, může tak jít zejména o případy, kdy tyto komponenty v důsledku omezení výroby v těchto zemích nejsou zaměstnavateli dodány a zaměstnavatel tak nemůže zajistit navazující zpracování těchto komponent. V případě prostoje přísluší zaměstnanci **náhrada mzdy** ve výši **80 %** průměrného výdělku. Pro účely nároku na dovolenou se jedná o **odpracovaný den**.

K přerušení, resp. omezení práce může dále dojít pro **dočasné omezení odbytu výrobků nebo omezení poptávky po službách**. V tomto případě jde o tzv. **částečnou nezaměstnanost** (§ 209 zákoníku práce). Částečnou nezaměstnanost nesmí použít zaměstnavatel odměňující zaměstnance platem (§ 109 odst. 3 zákoníku práce). Autor se aktuálně setkává s názory, podle nichž o částečnou nezaměstnanost jde i tam, kde zaměstnavatel nemá v důsledku opatření proti pandemii pro zaměstnance **žádnou práci**. Jakkoliv má autor pro tyto názory vzhledem k nouzovému stavu pochopení, bohužel pro ně **není opora v textu zákoníku práce**.

Zákoník práce totiž jako definiční znak částečné nezaměstnanosti chápe to, že zaměstnanci nemůže být přidělována práce **v rozsahu týdenní pracovní doby**, z čehož vyplývá, že alespoň v nějakém rozsahu (jehož dolní hranice není ničím stanovena) zaměstnavatel pro zaměstnance práci má. **Zaměstnavatel, který hodlá využít režim částečné nezaměstnanosti, by tak měl být schopen zaměstnanci přidělit alespoň nějakou práci, byť třeba nepůjde ani o celou směnu nebo o výkon práce v každém týdnu.** Lze si představit, že dočasně nebude vykonávána v režimu částečné nezaměstnanosti žádná práce, ale alespoň výhled by měl výkon práce v minimálním rozsahu umožňovat.

V případě částečné nezaměstnanosti přísluší zaměstnanci **náhrada mzdy**, jejíž základní výše činí **100 %** průměrného výdělku, nicméně **může být snížena až na 60 %** průměrného výdělku, a to:

- dohodou s odborovou organizací, nebo
 - vnitřním předpisem, ale to jen u zaměstnavatele, u něž odborová organizace nepůsobí.
- Pro účely nároku na dovolenou se jedná o **odpracovaný den**.

Na tuto úpravu je pak třeba provázat ustanovení o **příspěvku v době částečné nezaměstnanosti** (§ 115 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Příspěvek může zaměstnanci poskytnout Úřad práce na základě dohody uzavřené se zaměstnavatelem, avšak **s předchozím souhlasem vlády**. V praxi to znamená, že s tímto příspěvkem nejsou téměř žádné zkušenosti a zaměstnavatelům lze doporučit obracet se na zaměstnavatelské svazy, které mají přeci jen v rámci tripartity k vládním činitelům blíže a mohou s nimi otázku příspěvku projednat. Prakticky zatím nicméně, přinejmenším vzhledem k aktuálnímu vytížení vlády, ani toto řešení příliš nefunguje.

Aby mohla být uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku, musí být splněny následující podmínky:

- zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby. Maximální rozsah, v němž zaměstnavatel nemůže přidělovat práci, ani v tomto případě stanoven není,
- zaměstnavatel již zaměstnanci poskytuje pro některou z uvedených překážek v práci náhradu mzdy za podmínek a ve výši podle § 207 písm. b) nebo § 209 odst. 2 zákoníku práce a od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku s Úřadem práce bude zaměstnanci poskytovat tuto náhradu mzdy ve výši nejméně 70 % průměrného výdělku,
- zaměstnavatel se v dohodě o poskytnutí příspěvku zaváže, že v době sjednané pro poskytování příspěvku se zaměstnancem, na kterého bude příspěvek poskytován, nerozváže pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

Výše příspěvku činí **20 % průměrného výdělku zaměstnance**, nejvýše však 0,125 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2019, tedy v souladu se sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí č. 346/2019 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2019 pro účely zákona o zaměstnanosti, $0,125 \times 33\,429\text{ Kč} = 4\,178,625\text{ Kč}$. **Pro zaměstnavatele by tak reálně pomoc spočívala v tom, že by zaměstnancům sice platil 70 % průměrného výdělku (namísto 60 %), ale 20 % průměrného výdělku by následně hradil stát**, nicméně výměnou za to, že zaměstnavatel nebude v době poskytování příspěvku propouštět zaměstnance z důvodů organizačních změn. Jak však bylo uvedeno výše, vázanost dohody na souhlas vlády prakticky poskytnutí tohoto příspěvku znesnadňuje, ba až vylučuje.

Jestliže u zaměstnavatele nenastal ani prostoje, ani částečná nezaměstnanost, jde o tzv. **jinou překážku v práci** na straně zaměstnavatele (§ 208 zákoníku práce). To zahrnuje též případy, kdy je provoz zaměstnavatele zcela uzavřen z důvodu izolačních (bariérových) opatření nebo protipandemických opatření, jako je např. uzavření vybraných obchodů, stravovacích provozů, divadel či muzeí. Je tedy bohužel nutno uvést, že **pandemická opatření spočívající v uzavření provozu, pokud provoz nemůže alespoň v omezeném režimu pokračovat, už nespádají ani pod definici prostojů, ani částečné nezaměstnanosti**, a musí tedy už jít o tzv. jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele.³⁾ V případech jiné překážky v práci přísluší zaměstnanci **náhrada mzdy** ve výši **100 % průměrného výdělku**. Pro účely nároku na dovolenou se jedná o **odpracovaný den**.

Překážky v práci na straně zaměstnance v souvislosti s koronavirem

Překážky v práci nemusí nastat jen na straně zaměstnavatele, ale též na straně zaměstnance, přičemž obecně **mají přednost před překážkami v práci na straně zaměstnavatele**, protože překážka v práci na straně zaměstnavatele nastává tam, kde je zaměstnanec připraven, schopen a ochoten konat práci a zaměstnavatel mu tuto práci nepřiděluje.⁴⁾

V souvislosti s pandemií se nejčastěji u zaměstnance vyskytují následující překážky v práci (viz další články tohoto čísla časopisu):

- **karanténa,**
- **dočasná pracovní neschopnost**, při níž zaměstnanci přísluší za prvních 14 dní náhrada mzdy ve výši 60 % redukováného průměrného výdělku a následně nemocenské,
- **péče o dítě mladší 10 let**, protože školské zařízení nebo zvláštní dětské zařízení, popř. jiné obdobné zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo škola, jejímž je žákem, jsou uzavřeny z nařízení příslušného orgánu z důvodu havárie,

³⁾ Zde se jednoznačně ukazuje nedokonalost zákoníku práce, který **neupravuje žádnou překážku v práci v souvislosti s uzavřením provozu v důsledku vládních opatření přijatých podle zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon)**, ve znění pozdějších předpisů. Je sice pravdou, že § 347 odst. 4 zákoníku práce rozšiřuje definici karantény pro účely zákoníku práce též na případy mimořádných opatření vyhlášených příslušnými orgány podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o ochraně veřejného zdraví“), nicméně opatření vydávaná vládou od vyhlášení nouzového stavu nejsou vydávána v režimu podle § 69 zákona o ochraně veřejného zdraví. Podle názoru autora přitom až vyhlášení nouzového stavu a krizová opatření vlády znemožnila výkon některých prací. Dosavadní opatření Ministerstva zdravotnictví (jako např. zákaz vybraných akcí s účastí nad 100 osob) sice zaměstnavatele omezovala, ale nenutila je provoz zcela zavřít.

⁴⁾ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. května 2014, sp. zn. 21 Cdo 2745/2013: „*Nárok na náhradu mzdy nebo platu ovšem (zaměstnanec – pozn. aut.) nemá v době, kdy nemůže pracovat pro překážky na straně zaměstnance, neboť v této době by nemohl vykonávat práci u zaměstnavatele a plnit tak své povinnosti vyplývající z pracovního poměru, i kdyby nebylo fikce překážky v práci na jeho straně.*“

mimořádného opatření při epidemii nebo jiné nepředvídané události⁵⁾, což potvrzuje zaměstnanec škola s tím, že zaměstnanci pak přísluší **ošetřovné** podle zákona o nemocenském pojištění, a to za podpůrnou dobu nejdéle **9 kalendářních dnů⁶⁾**, případně **16 kalendářních dnů**, jde-li o osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči alespoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku.

Překážka v práci spočívající v péči o dítě **trvá i po ukončení podpůrné doby**, takže nepřítomnost zaměstnance v práci je omluvená po celou dobu, po níž budou uzavřeny školy, ale **zaměstnanci již nepřísluší žádná náhrada mzdy ani dávka ze systému nemocenského pojištění**, ledaže zaměstnavatel takovou náhradu poskytne dobrovolně nad rámec právních předpisů,

- **ošetřování** dítěte mladšího 10 let (pokud onemocnělo nebo utrpělo úraz) nebo **jiného člena domácnosti**, jehož zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou.⁷⁾ Tuto překážku v práci prokazuje zaměstnanec potvrzením od **lékaře** s tím, že **ošetřovné**, které zaměstnanci přísluší, je shodné s ošetřovným při péči o dítě (viz předchozí odrážka),
- **přerušování dopravního provozu⁸⁾**, pokud se v jeho důsledku zaměstnanec nemůže dostavit do práce ani nemůže místa pracoviště včas dosáhnout jiným přiměřeným způsobem. Toto přerušování je nicméně překážkou v práci **bez náhrady mzdy**.

Všechny uvedené překážky v práci s výjimkou **karantény** se pro účely nároku na dovolenou považují za výkon práce, a tedy za odpracované dny.

Zvlášť lze ještě zmínit skutečnost, že krajské hygienické stanice mohou opatřením obecné povahy přistoupit k **nařízení mimořádného opatření při epidemii**, které může spočívat mimo jiné i v **izolaci vybraných obcí**, jako se stalo např. 16. března 2020 ve vybraných obcích v okolí Červenky, Litovle a Uničova. V takovém případě je třeba rozlišovat následující situace:

- zaměstnanec **žije a pracuje v izolovaném území a vykonává práci, která není opatřením dotčena**. Zaměstnanec v tomto případě smí pracovat a nejde o překážku v práci (ledaže zaměstnavatel práci nepřiděluje, a pak půjde o některou z překážek v práci na straně zaměstnavatele),
- zaměstnanec **žije a pracuje v izolovaném území, ale do práce podle opatření cestovat nesmí**. Zaměstnanec v tomto případě smí po dohodě se zaměstnavatelem pracovat z domova, a pokud k tomu nedojde, nastává překážka v práci na straně zaměstnance, konkrétně **karanténa** vzhledem k rozšířené definici karantény podle § 347 odst. 4 zákoníku práce,
- zaměstnanec **žije v izolovaném území a pracuje mimo něj**. Zaměstnanec v tomto případě smí po dohodě se zaměstnavatelem pracovat z domova, a pokud k tomu nedojde, nastává překážka v práci na straně zaměstnance, konkrétně **karanténa** vzhledem k rozšířené definici karantény podle § 347 odst. 4 zákoníku práce. To platí bez ohledu na typ práce, protože krajská hygienická stanice v rámci opatření zakázala obecně opuštění izolovaného území,
- zaměstnanec **žije mimo izolované území, ale pracuje v něm a vykonává práci, která není opatřením dotčena**. Zaměstnanec v tomto případě smí přijet na izolované území do práce a pracovat, **pokud má odpovídající osobní ochranné prostředky** (např. respirátor), a nejde o překážku v práci. O **karanténu** by nicméně šlo, pokud by zaměstnanec osobní ochranné prostředky neměl a na izolované území by tak nemohl vůbec

⁵⁾ § 39 odst. 1 písm. b) bod 1 zákona o nemocenském pojištění.

⁶⁾ Představitelé vlády zvažují v rámci protipandemických opatření prodloužení této lhůty, nicméně příslušný předpis nebyl ke dni přípravy tohoto článku dosud schválen.

⁷⁾ § 39 odst. 1 písm. a) body 1 a 2 zákona o nemocenském pojištění.

⁸⁾ Bod 3 přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů.

přicestovat. Samozřejmě i zde platí, že přednost před karanténou by měla dohodnutá práce z domova,

- zaměstnanec **žije mimo izolované území, pracuje v něm, ale do práce podle opatření cestovat nesmí**. Zaměstnanec v tomto případě smí po dohodě se zaměstnavatelem pracovat z domova, a pokud k tomu nedojde, nastává překážka v práci na straně zaměstnance, konkrétně **karanténa** vzhledem k rozšířené definici karantény podle ustanovení § 347 odst. 4 zákoníku práce.

Výše uvedený výčet případů je upraven podle dostupného opatření Krajské hygienické stanice Olomouckého kraje ze dne 16. března 2020, č. j. KHSOC/09068/2020/RED. Pokud budou izolovány jinými rozhodnutími další obce, **vždy je třeba prostudovat text příslušného mimořádného opatření** a podle něj zjistit, co konkrétně je zakázáno – kdo tedy do práce smí a na koho se vztahuje karanténa.

CESTOVÁNÍ, MZDY, PLATY, STRAVOVÁNÍ, PRACOVNĚPRÁVNÍ ÚSPORNÁ OPATŘENÍ

Pracovní cesty v době pandemie

Pokud jde o konání **tuzemských** pracovních cest, ty aktuálně v zásadě vyloučeny nejsou, nicméně **nelze je doporučit**. Pracovní cesty by měly být konány jen z naprosto nezbytných důvodů a **pouze tak, aby nebyly v rozporu s tzv. celostátní karanténou** vyhlášenou usnesením vlády č. 85/2020 Sb. na dobu od 16. března 2020 do 24. března 2020 do 6:00. Tuzemská pracovní cesta by se tedy měla konat jediné tehdy, pokud spadá pod některou z výjimek podle bodu I. citovaného usnesení vlády.

Pokud jde o konání **zahraničních** pracovních cest, ty jsou v současnosti **zakázány** usnesením vlády č. 76/2020 Sb., o přijetí krizového opatření, které **zakazuje občanům České republiky a cizincům s trvalým nebo s přechodným pobytem nad 90 dnů na území České republiky vycestovat z území České republiky**, ledaže obdrží výjimku z tohoto opatření.

Obecně je pak pro účely zahraničních pracovních cest třeba uvést, že **zaměstnanec může odmítnout výkon práce**, o níž má důvodně za to, že **bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví**, popř. život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance (§ 106 odst. 2 zákoníku práce).

To znamená, že zahraniční pracovní cesty i po zrušení či změně výše uvedeného usnesení vlády, zejména do zemí, které Ministerstvo zahraničních věcí považuje za rizikové⁹⁾, **může zaměstnanec odmítnout vykonat, aniž by šlo o zaviněné porušení povinností** vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Vliv koronaviru na mzdy

Zaměstnavatelé, kteří odměňují **mzdou**, mohou při pandemii reagovat též **změnami ve mzdách**, pokud tedy nejde o mzdy sjednané. Pokud je mzda sjednána v individuální či kolektivní smlouvě, může být změněna jediné dohodou se smluvním partnerem, tj. buď se zaměstnancem, nebo s odborovou organizací. Pokud je nicméně mzda **stanovena** vnitřním mzdovým předpisem nebo **určena** mzdovým výměrem, může ji zaměstnavatel změnit **jednostranně**, a tedy i snížit. Limitem je pro zaměstnavatele minimální mzda, resp. nejnižší úroveň zaručené mzdy podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku

⁹⁾ Seznam doporučení Ministerstva zahraničních věcí viz zde: https://www.mzv.cz/jnp/cz/cestujeme/aktualni_doporučení_a_varování/index.html.

ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. I v současnosti musí zaměstnavatel respektovat zásadu **rovného zacházení a zákazu diskriminace** (§ 16 zákoníku práce) a zásadu „**za stejnou práci stejná odměna**“ (§ 110 zákoníku práce).

Pokud zaměstnavatelé odměňující mzdou používají **pohyblivé složky mzdy**, jako je např. osobní ohodnocení či odměny, a mají je správně nastavené jako nenárokové složky mzdy vázané mimo jiné na hospodářské výsledky zaměstnavatele, **je rovněž možné tyto pohyblivé složky mzdy zaměstnancům aktuálně nepřiznávat**.

Praktický problém těchto opatření spočívá především v tom, že dopadají jen na případy, kdy zaměstnanci i nadále **pracují**, a nikoliv na případy, kdy v důsledku čerpání dovolené či překážek v práci pobírají **náhradu mzdy**. Ta se totiž určuje procentem z průměrného výdělku a pro výpočet průměrného výdělku je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí (§ 354 zákoníku práce¹⁰⁾), tj. aktuální změna v odměňování nemá na výši náhrady mzdy žádný vliv.

Vliv koronaviru na platy

Zaměstnavatelé odměňující zaměstnance **platem** tyto možnosti nemají, protože jednotlivé složky platu a jejich výše jsou **kogentní**, a nelze je tedy snižovat z důvodu pandemie. Zejména je třeba varovat před snižováním nebo odnětím **osobního příplatku**, neboť ten se přiznává zaměstnanci za dosahování velmi dobrých pracovních výsledků nebo plnění většího rozsahu pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci (§ 131 odst. 1 zákoníku práce) a snížen nebo odňat může být jen v případech, že se změnil okolnosti, za nichž byl přiznán. Zaměstnavatel odměňující zaměstnance platem tak maximálně může nepřiznávat zaměstnancům **odměny a cílové odměny** (§ 134 a § 134a zákoníku práce), neboť jde o nenárokové složky platu závislé na rozhodnutí zaměstnavatele o jejich přiznání.

Stravování zaměstnanců

Vzhledem k tomu, že usnesení vlády č. 82/2020 Sb., o přijetí krizového opatření, zcela zakázalo provoz většiny stravovacích zařízení, je vhodné ještě vysvětlit vliv tohoto opatření na pracovní právní vztahy. Především se toto opatření nevztahuje na provozovny, které neslouží pro veřejnost, což jsou **mimo jiné provozy zaměstnaneckého stravování**. Závodní jídelny a kantýny tedy ke dni 14. března 2020 jsou v provozu.

Skutečnost, že ostatní stravovací provozy jsou usnesením vlády uzavřeny, resp. omezeny jen na výdej jídel výdejovým okénkem nebo prodej jídla s sebou bez vstupu do provozovny, pak **sama o sobě nemá na pracovní právní vztahy vliv**. Zaměstnavatel je totiž v souladu s § 236 odst. 1 zákoníku práce povinen stravování **umožnit**, nikoliv však **zajistit**. Umožněním stravování se rozumí především poskytnutí přestávky na jídlo a oddech a podle možností kupříkladu poskytnutí prostoru k ohřevu a konzumaci doneseného jídla. To, že jsou restaurace, bary, rychlá občerstvení a jiné stravovací provozy dočasně uzavřeny, tak plnění povinností zaměstnavatele nebrání.

Úsporná opatření v oblasti pracovního práva

Zaměstnavatelé, kteří zvažují též další úsporná opatření, mohou pak v oblasti pracovního práva a pracovní právních vztahů zvážit přinejmenším následující kroky.

Především ve vztahu k zaměstnancům pracujícím na základě **dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** jsou povinnosti zaměstnavatelů omezené. Zaměstnavatelé těmto zaměstnancům nemusí ze zákona (tj. nezavázali-li se k tomu sami v dohodě o práci konané mimo pracovní poměr) ani rozvrhovat pracovní dobu, ani přidělovat práci a **ne musí platit žádnou náhradu odměny, není-li pracovní doba rozvrhována a práce**

¹⁰⁾ U konta pracovní doby pak předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období (§ 354 odst. 4 zákoníku práce).

přidělována. Tito zaměstnanci rovněž nemají ze zákona nárok na náhradu odměny při většině překážek v práci a nemají právo na dovolenou.

U zaměstnanců, kteří mají v pracovním poměru sjednáno **více druhů práce** (např. učitel a školník), pak může zaměstnavatel využívat **ten druh práce, který i v současnosti umožňuje přidělování práce.** Zaměstnavatel rovněž může **v rámci druhu práce jednostranně upravovat pracovní náplň,** takže může zaměstnancům ukládat i takové úkoly, které v jejich běžné pracovní náplni nejsou, pokud tedy tyto úkoly spadají do sjednaného druhu práce. Rovněž není vyloučeno **převést zaměstnance s jejich souhlasem na jinou práci,** a to i na práci jiného druhu, než je sjednán v pracovní smlouvě. Se souhlasem zaměstnance je tak možné kupříkladu kancelářského pracovníka nechat dočasně z důvodu pandemie provádět sanitární práce a tím se vyhnout režimu jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele.

Zaměstnavatelé využívající v návaznosti na nedávnou ekonomickou konjunkturu **agenturní zaměstnance** mohou prostudovat smlouvy o agenturním zaměstnávání s agenturami práce a zvážit jejich **předčasné ukončení,** pokud je to podle smlouvy možné. Tím mohou zaměstnavatelé poměrně efektivně a bez nutnosti platit odstupné či náhradu mzdy a bez nutnosti dodržet výpovědní dobu snížit počet zaměstnanců přítomných na pracovištích.

Konečně je třeba upozornit, že zaměstnavatel smí zaměstnancům jako povinnost uložit **prohlubování kvalifikace,** tj. účast na školení a studiu nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace. Takovou jinou formou přípravy může být též **školení provedené on-line nebo e-learning,** tj. školení prováděné bez osobní přítomnosti, a tedy nezakázané aktuálními vládními opatřeními. Zejména pokud by zaměstnanec určité školení tak či tak musel jednoho dne absolvovat, může zaměstnavatel takové školení **nařídit v současné době,** přičemž na rozdíl od dovolené zde **není třeba předstih 14 dnů.** Jelikož prohlubování kvalifikace je výkonem práce a přísluší za něj mzda, pak jde o efektivní využití „nuceně volného“ času zaměstnance.

BOZP, OCHRANA SOUKROMÍ, NÁHRADA ŠKODY, PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY

Povinnosti zaměstnavatele na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zaměstnavateli zůstává i v současné době zachována povinnost **vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí** a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a **přijímáním opatření k předcházení rizikům** (§ 102 odst. 1 zákoníku práce). Není-li možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky (§ 104 odst. 1 zákoníku práce).

Prováděcí nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků, ve znění pozdějších předpisů, pak v § 5 odst. 1 stanoví, že k předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění poskytne zaměstnavatel dezinfekční prostředky. Za dezinfekční prostředky se považují též ochranné masti s dezinfekčním účinkem. V současné situaci to znamená, že **zaměstnavatel je povinen vybavit pracoviště např. dezinfekčními gely. Rozhodně ale nelze dovodit, že by každý zaměstnavatel byl povinen vybavit pracoviště respirátory či rouškami,** jak někdy zaměstnanci pod vlivem mediální paniky požadují.

Jednak je třeba zcela prakticky uvést, že roušek a respirátorů je takový nedostatek, že je objektivně nemožné takovému požadavku v praxi vyhovět a v souladu s opatřeními k omezení šíření nákazy je nutno je distribuovat přednostně na ta pracoviště, kde je větší riziko

kontaktu s nakaženými, tedy zejména zdravotnickému personálu, dodavatelům vybavení do nemocnic a poliklinik apod.

Navíc povinnost zaměstnavatele **předcházet rizikům** je nutno vykládat tak, že jde o ta rizika, která jsou **přítomna na pracovišti**, a to nikoliv jen v míře srovnatelné s běžným občanským životem. Jinými slovy – existují pracoviště (typicky nemocnice), kde je riziko výskytu koronaviru vysoké nebo alespoň reálné. Na těchto pracovištích lze na zaměstnavateli požadovat jako osobní ochranné pracovní prostředky též roušky či respirátory. **Na běžných pracovištích ale není riziko nákazy větší než na ulici či v supermarketu, a tudíž nejde o riziko související s výkonem práce**, které by zaměstnavatel musel odstraňovat hromadnou distribucí respirátorů či roušek.

Každý zaměstnavatel by měl nicméně v současné situaci zvážit, zda a nakolik může **omezit osobní setkávání zaměstnanců, klientů, dodavatelů atd.** Pokud je to vzhledem k práci jen trochu možné, měly by se schůzky či konference odehrávat prostřednictvím komunikačních prostředků na dálku (videokonference, telekonference). Zaměstnavatelé by rovněž měli sledovat průběžná doporučení Ministerstva zdravotnictví a krajských hygienických stanic, těmito doporučeními se řídit a seznamovat s nimi zaměstnance.

Omezení soukromí zaměstnance v důsledku koronaviru

Obecná povinnost vyjádřená v § 316 odst. 4 zákoníku práce zaměstnavateli **zakazuje zjišťovat informace nesouvisející s výkonem práce, a tedy i informace o soukromém životě zaměstnance**. Na druhou stranu, pokud tato povinnost koliduje s výše citovaným § 102 odst. 1 zákoníku práce ukládajícím zaměstnavateli předcházet rizikům ohrožení života a zdraví, **musí v aktuální situaci soukromí zaměstnance v nezbytném rozsahu ustoupit**.

Zaměstnavatel se tak aktuálně minimálně v době trvání nouzového stavu **může, a v rámci prevence by se i měl zaměstnanců ptát, zda byli v nedávné době v některé rizikové zemi, příp. zda byli v kontaktu s nakaženou nebo potenciálně nakaženou osobou**. Zaměstnanec by na takovou otázku měl zaměstnavateli pravdivě odpovědět a příp. být ochoten svou odpověď stvrdit čestným prohlášením. Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu způsobenou nepravdivým prohlášením, zejména tím, že zapře svou přítomnost v rizikové oblasti nebo kontakt s nakaženou osobou.

Jak postupovat vůči zaměstnancům s rizikem výskytu koronaviru

Pokud se na pracovišti pohybuje zaměstnanec, u nějž je riziko výskytu koronaviru (např. byl před týdnem či čtrnácti dny v rizikové oblasti a kašle), lze se setkat s doporučeními, aby takový zaměstnanec absolvoval mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku. **Před takovými doporučeními je třeba důrazně varovat. Mimořádná pracovnělékařská prohlídka ve skutečnosti znamená, že zaměstnavatel potenciálně nakaženého zaměstnance vyšle do čekárny k lékaři, aby případnou nákazu dále šířil.** Takové chování je v hrubém rozporu se všemi doporučeními lékařů i hygienických stanic.

Zaměstnavatel by dotyčného zaměstnance měl **naopak vyzvat, ať svého lékaře kontaktuje telefonicky**, popíše mu příznaky a zařídí se podle jeho rady. Pokud zaměstnanec nebude s tímto postupem souhlasit, může se se zaměstnavatelem domluvit na čerpání dovolené, práci z domova či neplaceném volnu. Pokud by zaměstnanec se žádným z uvedených řešení nesouhlasil, lze doporučit, aby **zaměstnavatel nařídil zaměstnanci překážku v práci na straně zaměstnavatele**, byť s náhradou mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku, a **alespoň 14 dní ponechal zaměstnance mimo pracoviště**. Jde o přiměřené předcházení rizikům šíření koronaviru.

Zároveň může zaměstnavatel zaměstnance upozornit, že **vědomé šíření koronaviru je s účinností od 13. března 2020 trestným činem** šíření nakažlivé lidské nemoci, resp. šíření nakažlivé lidské nemoci z nedbalosti (§ 152 a § 153 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník,

ve znění pozdějších předpisů), protože s účinností od tohoto dne byla nemoc „COVID-19“ doplněna do seznamu nakažlivých lidských nemocí.¹¹⁾ Zaměstnanec by v takovém případě byl povinen rovněž nahradit způsobenou újmu těm osobám, která prokazatelně nakazil, nicméně zde jde spíše o teoretickou rovinu, protože nakažený by musel být schopen prokázat, že se nakazil právě tímto způsobem.

Je nákaza koronavirem pracovním úrazem nebo nemocí z povolání?

Konečně je třeba z pohledu náhrady škody uvést, že **nákaza koronavirem není pracovním úrazem**, neboť mechanismus nákazy nesplňuje definici pracovního úrazu. Pracovním úrazem je totiž podle zákoníku práce poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli **krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů** při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (§ 271k odst. 1 zákoníku práce). Právě náhlost a násilnost působení není u nákazy koronavirem splněna.

Není nicméně dosud vyjasněno, zda **nákaza koronavirem může být nemocí z povolání**, protože nemocemi z povolání jsou jen nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu (§ 271k odst. 4 zákoníku práce) a příslušné prováděcí nařízení vlády koronavirus jako nemoc z povolání sice nevypočítává výslovně, vypočítává však obecně mimo jiné nemoci z povolání přenosné a parazitární a dále nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice.¹²⁾ V praxi tak bude záležet zejména na posouzení příslušného poskytovatele zdravotních služeb oprávněného uznávat nemoci z povolání, jakož i na posouzení krajské hygienické stanice, zda jsou u zaměstnavatele dány podmínky, za nichž koronavirus vzniká jako nemoc z povolání.

Vliv koronaviru na pracovní lékařské služby

Koronavirus měl rovněž již před 16. březnem 2020 negativní dopady na **poskytování pracovní lékařských služeb, zejména provádění vstupních, periodických, mimořádných a výstupních pracovní lékařských prohlídek**. Vzhledem k doporučením, aby osoby pokud možno nechodily k lékaři, a vzhledem k přetíženosti lékařů a hygienických stanic, totiž **lékaři v praxi odmítají zaměstnance vyšetřit**.

Až do 15. března 2020 přitom platil bez výjimky § 43 odst. 8 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, podle něž se na osobu, která se v termínu prohlídky nepodrobila, **hledí jako na zdravotně nezpůsobilou**. Pokud by tudíž zaměstnavatel dále přiděloval práci, porušoval by tím ustanovení zákoníku práce o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, podle něž nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti (§ 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce).

Situace se naštěstí změnila v noci z 15. na 16. března, kdy vláda nařídila¹³⁾, že **od 15. března 2020 po celou dobu trvání nouzového stavu** lze vstupní lékařskou prohlídku uchazeče o zaměstnání nahradit čestným prohlášením (jehož vzor měl být obsažen v příloze usnesení vlády, nicméně tiskovou chybou dosud zveřejněn nebyl) a rovněž **periodické lékařské prohlídky se po tutéž dobu neprovádí**. V praxi to tedy znamená, že zaměstnavatel není povinen přestat přidělovat práci zaměstnanci, jemuž vypršela platnost lékařského posudku, a že zaměstnavatel smí zaměstnat uchazeče o zaměstnání jen na základě jeho čestného prohlášení o zdravotním stavu. I nadále však platí povinnost zajistit prohlídku **vstupní při změně druhu práce a dále prohlídku mimořádnou**.

¹¹⁾ Nařízení vlády č. 453/2009 Sb., kterým se pro účely trestního zákoníku stanoví, co se považuje za nakažlivé lidské nemoci, nakažlivé nemoci zvířat, nakažlivé nemoci rostlin a škůdce užitkových rostlin, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁾ Viz nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁾ Usnesení vlády č. 84/2020 Sb., o přijetí krizového opatření.

Vzhledem k nouzovému stavu je třeba postavit se k situaci i u těchto zbývajících prohlídek prakticky s tím, že **ani tyto prohlídky zjevně v praxi zatím prováděny nebudou**. Pokud zaměstnavatel bude zaměstnanci přidělovat práci, sice tím formálně porušuje právní předpisy, ale vzhledem k situaci by podle názoru autora neměl být zaměstnavatel jen za toto jednání sankcionován. Samozřejmě **jakmile aktuální opatření opadnou, měl by zaměstnavatel provedení chybějící pracovnělékařské prohlídky bezodkladně zajistit**.

DALŠÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ SOUVISLOSTI

Zdravotní průkazy

Usnesení vlády č. 84/2020 Sb., o přijetí krizového opatření, počítá rovněž s tím, že po dobu trvání nouzového stavu lze u zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztah vznikne ode dne 15. března 2020, **nahradit čestným prohlášením též zdravotní průkaz** podle § 19 odst. 2 zákona o ochraně veřejného zdraví. Opět, jakmile nouzový stav pomine, měl by si zaměstnanec zdravotní průkaz bez zbytečného odkladu opatřit.

Cizinci

Ve vztahu k cizincům, jimž vyprší po dobu trvání nouzového stavu platnost povolení k zaměstnání a povolení a víz k pobytu (včetně zaměstnanecké karty), pak vláda usnesením č. 84/2020 Sb., o přijetí krizového opatření, nařídila, že **platnost těchto povolení a víz se prodlužuje** na dobu do 60 dnů po skončení nouzového stavu, **pokud jde o cizince zaměstnané agenturami práce** a za předpokladu, že jsou tato povolení a víza ke dni 15. března 2020 platná. Vůči ostatním cizincům ke dni aktualizace tohoto článku (16. březen 2020 dopoledne) žádné obdobné opatření zatím vydáno nebylo.

ZÁVĚREČNÁ DOPORUČENÍ

K situaci vyvolané pandemií koronaviru lze uvést ještě několik doporučení závěrem. Jednak vláda zasedá aktuálně v podstatě každý pracovní den a chrlí jedno mimořádné opatření za druhým. Lze tedy doporučit **sledovat vývoj těchto opatření a průběžně se podle nich zařizovat, seznamovat s nimi zaměstnance a přizpůsobovat provoz**.

Představitelé vlády rovněž již v médiích dali najevo, že **zvažují alespoň pro některé zaměstnavatele kompenzaci vzniklých mzdových nákladů**. Lze tedy doporučit sledovat též vývoj těchto aktivit a jakmile budou kompenzační opatření vyhlášena, prostudovat je a využít v maximálním možném rozsahu.

Obecně lze v době pandemie vycházet z toho, že **nouzová situace si vyžaduje nouzová řešení**, a že tedy právní předpisy, včetně zákoníku práce a ostatních předpisů regulujících pracovněprávní vztahy, je třeba vykládat „nouzovým způsobem“, tedy tak, že není nutné vždy dodržet všechny formality, zejména pokud jejich dodržení není za daného stavu možné. **Autor si proto závěrem dovoluje apelovat na případné čtenáře z řad orgánů veřejné moci (inspekce práce, úřady práce, hygienické stanice atd.), aby při kontrolách zaměstnavatelů zaměřených na období pandemie koronaviru postupovali co nejvíce shovívavě a opatření přijatá v této době vykládali jako opatření nezbytná a zároveň mnohdy šitá horkou jehlou**.

Co dodat úplným závěrem – snažme se napanikařit, budme k sobě v pracovněprávních vztazích i mimo ně ohleduplní. Dodržujme vládní opatření, ať už si o nich myslíme cokoliv. Sledujme vývoj situace a nebudme k sobě lhostejní. Ještě nikdy nenastala noc, po níž by ráno nevyšlo slunce.

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát