**§§§ - Zaměstnavatel v situaci mimořádných opatření - COVID – 19**

****

**Mám zaměstnance, kteří byli (na dovolené) v Itálii**

Zaměstnavatel nemá právo ani povinnost zjišťovat, kde jeho zaměstnanci byli na dovolené. Může jen doporučovat, aby zaměstnanci karanténní opatření neignorovali a respektovali všechna opatření zejména

• splnili oznamovací povinnost vůči praktickému lékaři

• chovali se zodpovědně (omezení kontaktu s dalšími osobami)

Zaměstnance je možné upozornit na důsledky porušení pravidel a karantény (kromě zvyšování zdravotních rizik i pokuta 3 mil. Kč). Zaměstnanci, kterým bude nařízena karanténa, mají nárok na náhradu mzdy ve výši 60% redukovaného průměrného výdělku (stejně jako u dočasné pracovní neschopnosti). Pod dobu prvních 14 kalendářních dnů karantény náhradu mzdy platí zaměstnavatel.

Mám zaměstnance, kteří byli (služebně) v Itálii

Na některé osoby se povinnost hlásit se praktickému lékaři nevztahuje (řidiči nákladní dopravy, kteří přes Itálii jen tranzitují, řidiči a posádky dopravní zdravotní služby, kteří provádějí transporty pacientů přes území anebo z území Itálie, piloti a posádky dopravních letadel, kteří neopustí palubu letadla). Pokud moji zaměstnanci nepatří mezi tyto vyňaté osoby, je třeba postupovat jako u těch, kteří byli na dovolené.

Co když nevím, kde zaměstnanci byli na dovolené, ale mám pochybnosti

Prvním krokem by vždy měla být dohoda a komunikace se zaměstnancem. V některých případech bude možné se domluvit na práci z domova. Pokud pochybnosti přetrvávají a dohoda se zaměstnancem není možná, má zaměstnavatel právo požadovat mimořádnou zdravotní prohlídku za účelem zjištění zdravotního stavu zaměstnance v případě důvodného předpokladu, že došlo ke ztrátě nebo změně zdravotní způsobilosti k práci. Mimořádnou zdravotní prohlídku zajišťuje Váš poskytovatel pracovně lékařských služeb, je vhodné jej předem o záměru informovat a případně s ním tuto situaci konzultovat.

Může zaměstnavatel nařídit dovolenou?

Čerpání dovolené je možné nařídit nejméně 14 dnů dopředu. Pokud tedy víte, že Vaši zaměstnanci plánují dovolenou v rizikových destinacích dostatečně dopředu, můžete jim dovolenou o 14 dnů prodloužit. Ale není jistota, že budou 14 dnů v ČR nebo doma.

V případě pochybností a bez potvrzení, že zaměstnanec má nařízenu karanténu nebo je dočasně práce neschopný, můžete tzv. poslat zaměstnance na překážky, tedy mu nařídit, aby se po určitou dobu nedostavoval do práce, půjde však o překážky na straně zaměstnavatele a zaměstnanci bude náležet náhrada mzdy ve výši 100% průměrného výdělku. V žádném případě nemůžete nařídit, aby si zaměstnanec vzal neplacené pracovní volno, to je možné jen na základě dohody.

Co v situaci, kdy moji zaměstnanci mají děti, jejichž škola byla uzavřena, a které není možné nechat samotné doma

Stejně jako v předchozích případech je možné domluvit práci z domova nebo dovolenou. Rodiče dětí do 10 let mohou zůstat doma na tzv. „ošetřovačce“ (zaměstnanec si požádá o tzv. ošetřovné tiskopisem Žádost o ošetřovné při péči o dítě do 10 let z důvodu uzavření výchovného zařízení/školy, které mu vydá příslušné zařízení/škola). Půjde o překážku v práci na straně zaměstnance, zaměstnavatel musí nepřítomnost v práci omluvit, ale náhradu mzdy poskytuje správa sociálního zabezpečení.

Každý zaměstnavatel si musí posoudit, zda neumožní, aby děti byly přítomny s rodiči na pracovišti, zda věc nebude řešit ve spolupráci s odbory. Nepochybně je zde prostor pro zajištění individuálního hlídání např. prostřednictvím studentů vysokých škol, které byly v současnosti také uzavřeny.

Jaké další situace, které mohou teprve nastat – např. výpadek vstupů (surovin, subdodávek) nebo omezení odbytu

V případě, že dojde k problémům v důsledku výpadku vstupů (např. může dojít k tomu, že Vašemu dodavateli bude nařízena karanténa a v důsledku toho nebude schopen zajistit smluvené dodávky surovin, dílů), můžete poslat zaměstnance na překážky, půjde překážky na straně zaměstnavatele, tzv. provozní příčiny, které je třeba řádně zdokladovat, v takovém případě má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši 80% průměrného výdělku. V případě, že důvodem pro překážky bude dočasné omezení odbytu (tzv. částečná nezaměstnanost) má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši 60% průměrného výdělku.

Co lze ještě doporučit

Zaměstnancům lze poskytnout dezinfekční prostředky (mýdla, gely apod.), ale také vitamíny. Je vhodné omezit služební cesty do zahraničí, zejména do prokazatelně rizikových oblastí, a omezit pořádání akcí s větším počtem účastníků.

Doporučujeme každopádně věci řešit v klidu a věcně, nepodléhat strachu a šíření paniky. Zaměstnance objektivně informovat o situaci, jak ve firmě, tak i ve společnosti.

ODBOR LEGISLATIVY, PRÁVA A ANALÝZ

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY

PRAHA, BŘEZEN 2020