

Vše o právech zaměstnanců při opatřeních v souvislosti s koronavirem

V souvislosti s diskusemi v médiích, tisku i na internetu ohledně šířícího se nebezpečí koronaviru nebo pandemie dostáváme řadu dotazů, jak má být zajištěna bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců v době takové epidemie. Přinášíme proto stručný přehled povinností zaměstnavatele a práv zaměstnanců na úseku hygieny práce a pracovněprávních možností daných zejména zákoníkem práce v období pandemie.

Oblast hygieny práce

Oblast hygieny práce se řídí [zákonem č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví](#)

- § 45 a násl. - očkování a spolupráce orgánů ochrany veřejného zdraví s poskytovateli zdravotních služeb
- § 46 - povinnost cizinců podrobit se očkování
- § 62 a násl. – postup při výskytu infekčního onemocnění
- § 66 - opatření, kterým jsou povinny se podrobit fyzické osoby podnikající a právnické osoby
- § 69 - Mimořádná opatření při epidemii a nebezpečí jejího vzniku

a jeho prováděcími předpisy

- [vyhláška č. 306/2012 Sb.](#), o podmínkách předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění a o hygienických požadavcích na provoz zdravotnických zařízení a ústavů sociální péče
- [vyhláška č. 35/2004 Sb.](#), kterou se stanoví náležitosti, forma elektronické podoby a datové rozhraní protokolu o kontrole jakosti pitné vody a vody koupališť

Pro zaměstnavatele vyplývají povinnosti na úseku hygieny práce **zejména**

- [z § 103 odst. 1 písm. g\) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce](#)
- [§ 2 zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci](#)) a
- [prováděcího nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci](#)
- 53 Zásobování pitnou vodou a vodou pro zajištění osobní hygieny zaměstnanců
- 54 Sanitární zařízení
- 55 pomocná zařízení
- 55a úklid

Osobní ochranní prostředky a mycí, čistící a dezinfekční prostředky (mýdlo, ručníky) zaměstnavatel poskytuje podle

- [§ 104 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce](#) a
- [nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků](#)

Pracovněprávní možnosti jsou dané **zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce.**

Zaměstnavatel může zaměstnancům na jejich žádost

- povolit homeworking (práci z domova) - [§ 317 ZP](#)
- kratší pracovní dobu - [§ 80 ZP](#)
- jinou důležitou osobní překážku v práci [§ 199 odst. 1 ZP](#) (tzv. neplacené volno)

Zaměstnavatel může ze svého rozhodnutí

- dát zaměstnancům dovolenou - [§ 217 ZP](#), s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku
- stanovit prostoj v práci - [§ 207 ZP](#) s náhradou mzdy ve výši 80% průměrného výdělku
- s odborovou organizací dohodnout jinou překážku podle § 209 ZP s náhradou mzdy minimálně ve výši 60% průměrného výdělku

Práce neschopnému zaměstnanci nebo zaměstnanci, který je dočasně práce neschopný nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší

- [podle § 192 a násl. ZP](#) – náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr po dobu 14 dnů trvání pracovní neschopnosti (karantény)
- od 15. dne trvání pracovní neschopnosti (karantény) nemocenské [podle § 23 a násl. zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění](#)

pozn. zaměstnancům pracujícím na základě dohody o provedení práce přísluší tato náhrada a nemocenské za podmínky splnění účasti na nemocenském pojištění podle § 7a zákona (odměna vyšší než 10 000 Kč měsíčně).

Ošetřování nemocného dítěte nebo člena rodiny

Ošetřování nemocného dítěte nebo člena rodiny se řídí [§ 39 a násl. zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění](#)

Obecně platí, že nárok na ošetřovné má zaměstnanec, který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodu ošetřování dítěte mladšího 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz, nebo jiného člena domácnosti, jehož zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo členky domácnosti, která porodila, jestliže její stav v době bezprostředně po porodu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou.

Nárok na ošetřovné nemají zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Podpůrní doba u ošetřovného činí 9 kalendářních dnů a v případě ošetřování dítěte mladšího 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku 16 kalendářních dnů.