



PRACOVNĚPRÁVNÍ ASPEKTY KARANTÉNY

Pro zaměstnavatele i zaměstnance aktuálně vyvstávají otázky o pracovněprávních dopadech karantény v souvislosti s šířením nového typu koronaviru Covid-19.

V této souvislosti **shrnujeme níže základní otázky týkající se vztahu zaměstnavatel a zaměstnanec, jemuž je nařízena karanténa:**

1. Co se rozumí karanténou a kdo ji nařizuje?

- Karanténou se podle § 2 odst. 6 písm. a) 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**“), rozumí oddělení zdravé fyzické osoby, která byla během inkubační doby ve styku s infekčním onemocněním nebo pobývala v ohnisku nákazy (dále jen „**osoba podezřelá z nákazy**“), od ostatních fyzických osob a lékařské vyšetřování takové fyzické osoby s cílem zabránit přenosu infekčního onemocnění v období, kdy by se toto onemocnění mohlo šířit.
- O druhu a způsobu karanténního opatření rozhodne podle § 67 odst. 1 zákona o ochraně veřejného zdraví **orgán ochrany veřejného zdraví, tj. hygienická stanice** příslušná podle místa výskytu infekčního onemocnění či osob podezřelých z nákazy, nebo podle § 67 odst. 2 téhož ustanovení **poskytovatel zdravotních služeb**, typicky ošetřující lékař.
- Zaměstnanec, kterému byla nařízena karanténa, by následně měl kontaktovat zaměstnavatele a předat mu příslušnou část tiskopisu Potvrzení o nařízení karantény, které by mělo být zaměstnanci vystaveno hygienickou stanicí / ošetřujícím lékařem, a kterým je prokazováno nařízení karantény.

2. Náhrada mzdy a nemocenské při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě

- Podle § 192 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „**ZP**“), zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, **přísluší po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy nebo platu** za podmínky, že zaměstnanec splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění, že pracovní poměr trvá a že dosud nebyla vyčerpána

podpůrčí doba určená pro výplatu nemocenského podle zákona o nemocenském pojištění.

- Karanténa se nařizuje na dobu maximální délky inkubační doby, která dle současných informací činí u koronaviru Covid-19 14 dnů. V případě onemocnění a pracovní neschopnosti delší než 14 dnů, vzniká zaměstnanci nárok na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění, které vyplácí okresní správa sociálního zabezpečení (dále jen „OSSZ“).
- Dle ustanovení § 194 ZP zaměstnanec, který pracuje na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, v období prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) taktéž náleží náhrada odměny z dohody.

3. Kontrola dodržování karanténních opatření

- Dodržování karanténních opatření může kontrolovat OSSZ. Toto oprávnění náleží i zaměstnavateli, který může kontrolovat, zda zaměstnanec dodržuje karanténní režim či režim dočasné práce neschopného. Zaměstnanec je naopak provedení kontroly povinen umožnit.
- Porušení karanténních opatření ze strany zaměstnance může být v souladu s ustanovením § 192 odst. 5 ZP důvodem (s ohledem na závažnost porušení povinností) ke snížení náhrady mzdy nebo dokonce neposkytnutí náhrady mzdy ze strany zaměstnavatele, popř. k rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. h) ZP.
- V případě zjištění porušení karanténních opatření zaměstnancem postupuje zaměstnavatel podle § 192 odst. 5 a 6 ZP, tedy vyhotoví o kontrole písemný záznam, který doručí dotčenému zaměstnanci, jeho ošetřujícímu lékaři a místně příslušné OSSZ.