

## DŮLEŽITÁ INFORMACE PRO ZAMĚSTNAVATELE „NOVÝ KORONAVIRUS V ČR“ DOPADY ROZHODNUTÍ VLÁDY ČR UZAVŘÍT ŠKOLY

Dne 10. března 2020, rozhodla vláda ČR o mimořádném opatření kvůli rozšiřujícímu se novému typu koronaviru způsobujícímu onemocnění COVID-19, na základě kterého budou od středy 11. března 2020 uzavřeny pro žáky a studenty všechny základní a střední a vyšší odborné školy. Opatření se prozatím netýká mateřských školek, ale je velmi pravděpodobné, že i ty budou velmi brzy uzavírány.

### Překážka v práci zaměstnance pečující o děti mladší 10 let

Zaměstnanec (= rodič nebo jiná osoba, která žije s dítětem mladším 10-ti let v jedné domácnosti které navštěvuje základní školu tj. nevzdělává se trvale doma), má možnost zůstat s dítětem doma za účelem zajištění péče o toto dítě mladší 10 let. Vznikne tak tzv. překážka v práci na straně zaměstnance.

Zaměstnavatel je v takovém případě povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance na pracovišti. Zaměstnanec je povinen oznámit svému zaměstnavateli předem, že u něho tato překážka v práci nastala (je-li mu předem známa, což lze za stávajících okolností předpokládat).

Pokud zaměstnanec zůstane s dítětem mladším 10-ti let doma, na rozdíl od karantény a dočasné pracovní neschopnosti nemá nárok na náhradu mzdy v prvních 14-ti dnech a poté ani na nemocenskou.

Zaměstnanec může požádat o ošetřovné. Ošetřovné lze čerpat maximálně pod dobu 9 dnů. Výjimku tvoří rodič samoživitel, který může čerpat až po dobu 16 dní. Rodiče, příp. osoby žijící ve stejné domácnosti s dítětem, se mohou v péči během podpůrní doby výplaty ošetřovného střídát. Výše ošetřovného, na které vzniká nárok od prvního kalendářního dne, kdy se osoba o dítě stará, odpovídá 60 % denního vyměřovacího základu za den.

Více informací o ošetřovném včetně formuláře žádosti lze nalézt zde na:

[https://www.cssz.cz/documents/20143/157311/Karantena\\_a\\_osetrovne.pdf](https://www.cssz.cz/documents/20143/157311/Karantena_a_osetrovne.pdf)

### Zákaz pro školy delší než doba výplaty ošetřovného

Očekává se, že školy zůstanou zavřené do delší dobu, než je podpůrní doba ošetřovného. Zaměstnavatel je i v takovém případě povinen i po uplynutí podpůrní doby ošetřovného omluvit zaměstnancovu nepřítomnost na pracovišti. Zaměstnanec nemá však nárok na náhradu mzdy.

### Alternativní řešení

Zaměstnavatel může zvážit i užití následujících alternativních řešení (i jejich kombinace) nadcházející nepřítomnosti zaměstnance na pracovišti:

- Home office (sjednaný druh práce musí práci z domova umožňovat!)
- Čerpání dovolené
- U nerovnoměrně rozvržené pracovní doby a časových kont - změnu naplánovaných směn

(lépe po dohodě, pokud rozhodne jednostranně pozor na nerovné zacházení a diskriminaci!)

## NOVÝ KORONAVIRUS V ČR

### Práva rodičů pečujících o děti

V souvislosti se zajištěním péče o nezletilé děti (zejména pokud by opatření týkající se škol mělo dlouhodobější charakter) mohou zaměstnanci uplatňovat vůči svému zaměstnavateli následující práva:

a) Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnanců pečujících o děti. (§ 241 odst. 1 zákoníku práce)

*Kdo je zaměstnanec, který může v souvislosti se zavřením škol uplatnit toto právo?*

Zaměstnanec, který pečuje o dítě bez omezení věku.

*Co může zaměstnanec požadovat?*

Aby bylo přihlíženo k jeho potřebám při zařazování směn. Co je zaměstnancova potřeba musí zaměstnanec sám specifikovat může to být např. aby byl po dobu uzavírky škol zařazen pouze do ranních směn.

b) Požádá-li zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. (§ 241 odst. 2 zákoníku práce)

*Kdo je zaměstnanec, který může v souvislosti se zavřením škol uplatnit toto právo?*

Zaměstnanec, který pečuje o dítě mladší než 15 let.

*Co může zaměstnanec požadovat?*

Zaměstnanec může požadovat:

i) Sjednání kratší pracovní doby

ii) Jiné úpravy stanovené týdenní pracovní doby (např. úpravu začátku/konce směny, délky směny)

*Co musí zaměstnanec udělat?*

Obsahem žádosti oprávněného zaměstnance musí být určení kratší pracovní doby či jiná navržená úprava pracovní doby, je možné kombinovat i žádost o kratší pracovní dobu a současně žádat o její jiné rozvržení, než je u zaměstnavatele obecně stanoveno.

*Zaměstnavatel smí odmítnout jen, pokud má vážné provozní důvody. Co jsou vážné provozní důvody?*

Vážný provozní důvod je dán pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele.

## NOVÝ KORONAVIRUS V ČR

### Důležité!

Zákoník práce aktuálně nedává zaměstnavateli povinnost změnu opět navrátit do původního stavu (tj. např. změnit pracovní poměr z kratší pracovní doby zpět na plný pracovní úvazek, pokud tak nebylo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem výslovně dohodnuto).

Nelze vyloučit, že v individuálních odůvodněných případech by i péče o dítě starší 10 let mohla být posouzena jako jiná důležitá překážka v práci na straně zaměstnance (dle §199 zákoníku práce), proto doporučujeme vůči zaměstnancům vstřícný přístup.

bpv Braun Partners s.r.o.  
Palác Myslbek  
Ovocný trh 8  
110 00 Praha 1

Tel.: (+420) 224 490 000  
Fax: (+420) 224 490 033  
[www.bpv-bp.com](http://www.bpv-bp.com)  
[info@bpv-bp.com](mailto:info@bpv-bp.com)

*Tento materiál slouží pouze jako všeobecná informace o aktuálních tématech, nejedná se o poradenství. Nezohledňují se v něm žádné zvláštní okolnosti, finanční situace či zvláštní požadavky adresátů. Jeho adresáti by si proto měli vždy vyžádat příslušné profesionální služby k uvedeným informacím.*

*Ipřespečlivé sestavení tohoto materiálu nemůže společnost bpv Braun Partners s.r.o., její partneři, spolupracovníci či spolupracující advokáti a daňoví poradci zaručit přesnost a úplnost informací zde obsažených a nepřebírá jakoukoliv odpovědnost za konání nebo zdržení se konání na základě informací obsažených v tomto materiálu.*