

Doporučený postup pro zaměstnavatele k zajištění BOZP na pracovišti v souvislosti s onemocněním covid-19



Brožura je výstupem výzkumného úkolu V07-S4 Pracovněprávní vztahy a BOZP v kontextu kontroly povinností vyplývajících z § 316 zákoníku práce, řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., v letech 2019–2020 v rámci institucionální podpory Ministerstva práce a sociálních věcí. Na zpracování brožury se podílela KROUPAHELÁN advokátní kancelář, s.r.o.

Vydal: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., 2020

Obrázky a fotografie: Freepik, Pixabay

Obsah

Úvod	4
1 Právní posouzení vlivu onemocnění covid-19 na BOZP	4
1.1 Covid-19 a ochrana veřejného zdraví ovlivňující přítomnost zaměstnance na pracovišti.....	4
1.1.1 Základní opatření pro zajištění ochrany veřejného zdraví ovlivňující přítomnost zaměstnance na pracovišti	4
1.1.2 Vliv nouzového stavu na vymezená opatření	6
1.1.3 Dílčí shrnutí.....	7
1.2 Zajištění BOZP na pracovišti.....	7
1.2.1 Povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele v rámci BOZP	7
1.2.2 Vliv nouzového stavu na BOZP	8
1.2.3 Dílčí shrnutí.....	9
1.3 Oprávnění zaměstnavatele zpracovávat informace o zaměstnancích v souvislosti s covid-19	9
1.3.1 Obecné podmínky zpracování informací o zaměstnancích v souvislosti s covid-19	9
1.3.2 Právo zaměstnavatele vyžádat si informace o nakažení či potenciálním nakažení od zaměstnance, lékaře či krajské hygienické stanice	11
1.3.3 Vliv nouzového stavu na zpracování informací o zaměstnancích	13
1.3.4 Dílčí závěr	13
1.4 Postup zaměstnavatele při zjištění informace o nakaženém či potenciálně nakaženém zaměstnanci	14
1.4.1 Postup zaměstnavatele ve vztahu k ostatním zaměstnancům	14
1.4.2 Postup zaměstnavatele ve vztahu k dotčenému zaměstnanci	14
1.4.3 Vliv nouzového stavu na postup zaměstnavatele	16
1.4.4 Dílčí shrnutí.....	17
2 Doporučený postup pro zaměstnavatele k zajištění BOZP na pracovišti v souvislosti s onemocněním covid-19	17

Úvod

Jednou ze zákonných povinností zaměstnavatele je povinnost vyplývající z § 101 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.

V případě šíření epidemie nákazou covid-19 mohou být bezpečnost a zdraví zaměstnanců ohroženy.

Je ale zaměstnavatel v rámci zajištění BOZP oprávněn vyžádat si od zaměstnance informace o tom, zda mu byla potvrzena nákaza covid-19 nebo kontakt s nakaženým?



Je zaměstnavatel v rámci zajištění BOZP oprávněn vyžádat si informace o zaměstnancích uvedených v předchozí otázce od krajské hygienické stanice nebo ošetřujícího lékaře zaměstnance?

Jakým způsobem má zaměstnavatel v rámci zajištění BOZP postupovat v případě, že bude zaměstnanci potvrzena nákaza covid-19 nebo kontakt s nakaženým, a to jak vůči dotčenému zaměstnanci, tak vůči ostatním zaměstnancům?

Má na zodpovězení těchto otázek vliv, zda byl v době konkrétního postupu zaměstnavatele v České republice vyhlášen nouzový stav?

Na tyto a další otázky týkající se nastíněné problematiky mohou zaměstnavatelé najít odpovědi v tomto materiálu.

1 Právní posouzení vlivu onemocnění covid-19 na BOZP

1.1 Covid-19 a ochrana veřejného zdraví ovlivňující přítomnost zaměstnance na pracovišti

1.1.1 Základní opatření pro zajištění ochrany veřejného zdraví ovlivňující přítomnost zaměstnance na pracovišti

Na epidemie infekčních nemocí, jako je covid-19, v České republice obecně reaguje právní úprava obsažená v zákoně č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen **ZOVZ**).

Dle § 45 ZOVZ na ochraně před vznikem, šířením a na omezení výskytu infekčních onemocnění spolupracují poskytovatelé zdravotních služeb s orgány ochrany veřejného zdraví a provádějí opatření stanovená ZOVZ nebo příslušným orgánem ochrany veřejného zdraví na základě ZOVZ.

Poskytovatelem zdravotních služeb je dle § 2 odst. 1 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů (dále jen **zákon o zdravotních službách**) *fyzická nebo právnická osoba, která má oprávnění k poskytování zdravotních služeb podle tohoto zákona*. Ve vztahu k zaměstnancům jde přitom zejména o ošetřující lékaře a zdravotnická zařízení. **Orgány ochrany veřejného zdraví** jsou dle § 78 ZOVZ Ministerstvo zdravotnictví, krajské hygienické stanice a hygienická stanice hlavního města Prahy, Ministerstvo obrany a Ministerstvo vnitra. Ve vztahu k zaměstnancům jde přitom zejména o krajské hygienické stanice.

K ochraně před šířením a k omezení výskytu infekčního onemocnění, jako je covid-19, pak slouží řada opatření. Přítomnost zaměstnance na pracovišti ale ovlivňují nejvíce dvě základní opatření – izolace a karanténní opatření. **Izolací** se dle § 2 odst. 6 ZOVZ rozumí oddělení fyzické osoby, která onemocněla infekční nemocí nebo jeví příznaky tohoto onemocnění, od ostatních fyzických osob. **Karanténními opatřeními** dle § 2 odst. 7 ZOVZ je mimo jiné karanténa, kterou se rozumí oddělení zdravé fyzické osoby, která byla během inkubační doby ve styku s infekčním onemocněním nebo pobývala v ohnisku 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. Izolace i karanténa spadají dle § 64 písm. a) ZOVZ pod opatření, kterým jsou fyzické osoby povinny se podrobit.

Izolaci dle § 45 odst. 3 ZOVZ nařizuje poskytovatel zdravotních služeb nebo orgán ochrany veřejného zdraví; zejména místně příslušné krajské hygienické stanice a hygienická stanice hlavního města Prahy zmocněné k rozhodování o opatřeních k předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění dle § 82 odst. 2 písm. l) ZOVZ.

Karanténní opatření nařizuje dle § 82 odst. 2 písm. l) ZOZV místně příslušná krajská hygienická stanice či hygienická stanice hlavního města Prahy nebo poskytovatel zdravotních služeb dle § 67 odst. 2 ZOVZ. Krajská hygienická stanice je dle § 82 odst. 2 písm. w) ZOVZ povinna na základě žádosti osob, kterých se karanténa týká, potvrdit těmto osobám nařízení a ukončení karantény.

Konkrétní postupy pro nařízení a provádění opatření na ochranu veřejného zdraví mohou být dle § 69 odst. 2 ZOVZ upraveny mimořádnými opatřeními orgánů ochrany veřejného zdraví. Tato mimořádná opatření, vč. opatření upravujících postup nařízení izolace a karantény, byla v roce 2020 v návaznosti na aktuální situaci vydávána i v souvislosti s epidemií covid-19.¹

1.1.2 Vliv nouzového stavu na vymezená opatření

Vláda může v souladu s čl. 5 a 6 ústavního zákona č. 11/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky, ve znění pozdějších předpisů, a z důvodů v něm vymezených (vč. ohrožení zdraví) vyhlásit nouzový stav, a to vždy na určitou dobu. Této možnosti vláda v souvislosti s epidemií onemocnění covid-19 využila prozatím dvakrát, naposledy dne 30. 09. 2020 s účinností od 05. 10. 2020.² Tento vyhlášený nouzový stav byl přitom již několikrát prodloužen.³

V souladu s § 5, 6 a 7 zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen krizový zákon), může vláda krizovými opatřeními omezovat práva a svobody osob vymezená ve výše uvedených ustanoveních krizového zákona.⁴

¹ Ve vztahu k izolaci a karanténě aktuálně platí zejména Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví MZDR č. j. MZDR 40555/2020-1/MIN/KAN ze dne 24. 09. 2020. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2020/09/Mimo%C5%99%C3%A1dn%C3%A9-opat%C5%99en%C3%AD-%E2%80%93-izolace-a-karant%C3%A9na-s-%C3%BA%C4%8Dinnost%C3%AD-od-25.-9.-2020-do-odvol%C3%A1n%C3%AD.pdf>.

Aktuální přehled mimořádných opatření a krizových opatření vydávaných za nouzového stavu je dostupný zde: <https://www.vlada.cz/cz/epidemie-koronaviru/dulezite-informace/nouzovy-stav-a-mimoradna-opatreni--co-aktualne-plati-180234/#antigen>.

² Usnesení vlády České republiky ze dne 30. 09. 2020 č. 957. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/IHOABTXK4WF6>.

³ Usnesení vlády České republiky ze 30. 10. 2020 č. 1108. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/nouzovy-stav-1108.pdf>. Usnesení vlády České republiky ze dne 20. 11. 2020 č. 1195. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/uv201120-1195.pdf>. Usnesení vlády České republiky ze dne 10. 12. 2020 č. 1294. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/nouzovy-stav-1294.pdf>. Usnesení vlády České republiky ze dne 22. 1. 2021 č. 55. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/RCIABXHE9EVM>.

⁴ Veškerá krizová opatření i další jednání vlády České republiky jsou dostupná zde: <https://www.vlada.cz/cz/epidemie-koronaviru/dulezite-informace/prehled-kladnich-usneseni-od-vyhlaseni-nouzoveho-stavu-180608/>.

Opatření na ochranu zdraví obyvatel zakotvená v ZOVZ (např. izolace, karanténa) ani mimořádná opatření vydaná v souladu s ZOVZ orgány ochrany veřejného zdraví však nejsou na vyhlášení nouzového stavu nijak závislá. Obecná zákonná pravidla pro nařízení izolace či karantény tedy zůstávají platná i mimo trvajícím nouzový stav. Tato pravidla mohou být navíc upřesněna v aktuálním mimořádném opatření orgánu ochrany veřejného zdraví, např. Ministerstvem zdravotnictví nebo krajskými hygienickými stanicemi, avšak ani platnost takového mimořádného opatření není závislá na trvání nouzového stavu, jako spíše na aktuálním stavu epidemie infekčního onemocnění covid-19.

1.1.3 Dílčí shrnutí

Z výše uvedeného vyplývá, že základními opatřeními pro zajištění ochrany veřejného zdraví v souvislosti s epidemií onemocnění covid-19, která ovlivňuje přítomnost zaměstnanců na pracovišti, jsou dle ZOVZ nařízená izolace lidem s potvrzenou nákazou covid-19 a nařízená karanténa lidem s potvrzeným kontaktem s nakaženým. Izolaci a karanténu přitom mohou nařídit pouze poskytovatelé zdravotních služeb nebo orgány ochrany veřejného zdraví; v praxi je nařizují ošetřující lékaři nebo krajské hygienické stanice. Proces provádění těchto opatření může být upřesněn v mimořádných opatřeních vyhlášených některým z orgánů ochrany veřejného zdraví, zpravidla Ministerstvem zdravotnictví nebo krajskými hygienickými stanicemi (pro místně příslušný správní obvod).



Uplatnění pravidel nařizování izolace, karantény či vydávání mimořádných opatření dle ZOVZ přitom není závislé na tom, zda trvá nouzový stav.

1.2 Zajištění BOZP na pracovišti

1.2.1 Povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele v rámci BOZP

Jednou ze zákonných povinností zaměstnavatele je povinnost vyplývající z § 101 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen **zákoník práce**), zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.

V rámci zajištění BOZP má zaměstnavatel **tzv. prevenční povinnost** vyplývající z § 102 a násl. zákoníku práce. Zaměstnavatel je obecně povinen vytvářet bezpečné, zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k prevenci rizik. Touto prevencí rizik se přitom rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. Zaměstnavatel by měl jednotlivá rizika dokumentovat, hodnotit a dle okolností navrhnout vhodná opatření pro jejich prevenci.

Prevenční povinnost se týká také zaměstnanců. Každý zaměstnanec má totiž dle § 106 zákoníku práce povinnost dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci.

Při epidemii infekčního onemocnění, kterým je rovněž epidemie covid-19, mohou být bezpečnost a zdraví zaměstnanců ohroženy. A to rovněž ze strany nakažených zaměstnanců, kteří mohou onemocnění šířit na pracovišti.

V rámci prevence rizik by zaměstnavatel měl aktivně zjišťovat, zda se na pracovišti nenachází zaměstnanec s potvrzenou nákazou covid-19 či potvrzeným kontaktem s nakaženým. V případě, že zaměstnavatel něco takového zjistí, měl by přijmout další opatření k zastavení šíření nákazy, tj. zajistit izolaci dotyčného zaměstnance od ostatních zaměstnanců a informovat ostatní zaměstnance o možném výskytu nákazy na pracovišti.

Zaměstnanci jsou v rámci prevence rizik povinni zaměstnavatele informovat o tom, že jim byla potvrzena nákaza, kontakt s nakaženým nebo že mají důvodné podezření, že se s nakaženým setkali. **Zamlčení těchto informací, zejména pokud byla zaměstnanci nařízena izolace nebo karanténa, může být posuzováno jako porušení pracovní kázně zaměstnance.** Doporučujeme však o tomto důsledku zaměstnance předem informovat.

1.2.2 Vliv nouzového stavu na BOZP

Nouzový stav může omezovat práva a svobody osob způsobem vymezeným v § 5, 6 a 7 krizového zákona, vč. práva provozovat podnikatelskou činnost. Do jisté míry může být tedy způsob zajištění BOZP na pracovišti krizovými opatřeními ovlivněn, a to jak globálně, tak jen pro některé obory.

V rámci epidemie covid-19 mohou být nouzovým stavem ovlivněna zejména jednotlivá opatření, která zaměstnavatel v rámci prevence rizik přijme. Nouzový stav totiž může ovlivnit okolnosti, které zaměstnavatel musí vzít v úvahu při návrhu a provádění preventivních opatření (např. zda poslat na home office všechny zaměstnance, nebo jen rizikovou skupinu podle počtu osob, které se dle krizových opatření mohou aktuálně shromažďovat, zda uzavřít provoz apod.).

1.2.3 Dílčí shrnutí

Z výše uvedeného vyplývá, že jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec mají povinnosti předcházet rizikům majícím vliv na bezpečnost a zdraví na pracovišti. V souvislosti s epidemií onemocnění covid-19 spočívá tato prevence na straně zaměstnavatele mimo jiné ve zjišťování nakažených či potenciálně nakažených zaměstnanců a ze strany zaměstnance v informování o nákaze či potenciální nákaze.

Jednotlivá preventivní opatření v rámci BOZP přijatá zejména zaměstnavatelem mohou být ovlivněna krizovými opatřeními přijatými a platnými po dobu trvání nouzového stavu, jelikož jejich posouzení a provádění záleží vždy na aktuálních okolnostech.

1.3 Oprávnění zaměstnavatele zpracovávat informace o zaměstnancích v souvislosti s covid-19

1.3.1 Obecné podmínky zpracování informací o zaměstnancích v souvislosti s covid-19

Aby mohl zaměstnavatel oprávněně zpracovávat osobní údaje zaměstnanců ve smyslu nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů, dále jen **GDPR**), potřebuje ke každé činnosti zpracování vykonávané za určitým účelem disponovat právním titulem ve smyslu čl. 6 GDPR. Pokud v rámci stanoveného účelu zpracování potřebuje zaměstnavatel zpracovávat také údaje o zdravotním stavu, tj. jednu z tzv. zvláštních kategorií osobních údajů, musí zaměstnavatel navíc splňovat některou z podmínek stanovených v čl. 9 GDPR.

Zaměstnavatel je povinen pro zajištění BOZP na pracovišti předcházet rizikům spočívajícím v ohrožení bezpečnosti a zdraví svých zaměstnanců. Zaměstnavatel by si měl jednotlivá rizika vyhodnotit a dle jejich povahy a dle okolností přijmout potřebná a přiměřená ochranná opatření. V případech, kdy se po celé zemi šíří infekční onemocnění covid-19, které je pro některé rizikové skupiny lidí až smrtelné, je zaměstnavatel povinen zvolit taková opatření, aby zamezil vzniku či šíření nákazy covid-19 na pracovišti. Pro tyto účely potřebuje zaměstnavatel vědět, zda některý ze zaměstnanců má potvrzenou nákazu onemocněním či potvrzený kontakt s nakaženým. Za účelem zajištění bezpečnosti a ochrany svých zaměstnanců je tedy zaměstnavatel dokonce povinen zjistit, zda některý ze zaměstnanců má potvrzenou nákazu onemocněním covid-19 nebo zda měl kontakt s nakaženým. Zjištění těchto citlivých informací je v souladu s čl. 6 odst. 1 písm. c) GDPR, jelikož jde o zpracování osobních údajů nutné pro plnění prevenční povinnosti stanovené v § 102 a násl. zákoníku práce. A zároveň se jedná o zpracování nezbytné pro plnění povinností a výkon zvláštních práv zaměstnavatele v oblasti pracovního práva ve smyslu čl. 9 odst. 2 písm. b) GDPR.⁵

Při zpracování osobních údajů zaměstnanců souvisejících s covid-19 musí zaměstnavatelé plnit i další podmínky stanovené v GDPR, jako jsou dodržení zásady minimalizace zpracování, transparentnosti, omezení doby uchování údajů či zajištění bezpečnosti údajů.

Dle zásady minimalizace zpracování stanovené v čl. 5 odst. 1 písm. c) GDPR mohou zaměstnavatelé zpracovávat pouze údaje přiměřené, relevantní a omezené na nezbytný rozsah ve vztahu ke stanovenému účelu zpracování. Ve vztahu k BOZP tak zaměstnavatel sice může zjišťovat, zda má zaměstnanec potvrzenou nákazu či kontakt s nakaženým, ale nemůže bez uvážení ostatním zaměstnancům sdělovat identitu tohoto zaměstnance. Většině zaměstnanců by mělo stačit sdělit, že se na pracovišti takovýto zaměstnanec nacházel, pokud není nutné, aby někteří zaměstnanci o identitě zaměstnance věděli z důvodu ochrany zdraví.

⁵ Tento závěr je v souladu se stanoviskem Úřadu pro ochranu osobních údajů ke zpracování osobních údajů proti šíření koronaviru, otázka Může zaměstnavatel v současné situaci zjišťovat údaje o zdravotním stavu zaměstnanců např. při nástupu do práce? [online]. ÚOOÚ [vid. 14. 12. 2020]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/ke-zpracovani-osobnich-udaju-v-ramci-opatreni-proti-sireni-koronaviru/ds-6134/archiv=0>.

Sdělit identitu dotyčného zaměstnance tak bude nutné například tehdy, pokud zaměstnanci byli v posledním týdnu s dotyčným zaměstnancem v přímém kontaktu, a měli by tedy jít do karantény. Dle Úřadu pro ochranu osobních údajů je ale vždy nutné chránit důstojnost a integritu dotčeného zaměstnance.⁶

Dále by zaměstnavatelé měli být v souladu s čl. 5 odst. 1 písm. a) GDPR transparentní, tj. měli by zaměstnance informovat o tom, k čemu určené informace zjišťují, co je k tomu opravňuje, komu je budou moci zpřístupnit, po jakou dobu je budou uchovávat a jaká zaměstnancům ve vztahu k tomuto zpracování náleží práva.

V každém případě by zaměstnavatelé měli v souladu s čl. 5 odst. 1 e) GDPR uchovávat informace získané o zaměstnancích v souvislosti s covid-19 pouze po dobu nezbytnou k naplnění stanoveného účelu, tj. k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců. Doba uchování závisí na konkrétních okolnostech. Pokud je ale dotčený zaměstnanec po několik měsíců zpět v obvyklém pracovním režimu a zaměstnavatel informace získané v souvislosti s covid-19 už nepotřebuje k jiným účelům (např. pro evidenci v rámci nemocenského pojištění), měl by je odstranit.

Po dobu uchování informací o zaměstnancích získaných v souvislosti s covid-19 by měl zaměstnavatel v souladu s čl. 5 odst. 1 písm. f) GDPR informace vhodně zabezpečit před jejich možnou ztrátou, zničením, pozměněním či neoprávněným zpřístupněním. To zejména znamená, že by zaměstnavatel měl informace uchovávat v uzavřených skříňkách, ke kterým mají přístup jen pověřené osoby a zejména v zabezpečených systémech (vč. zabezpečení přístupových práv, antivirových programů apod.).



1.3.2 Právo zaměstnavatele vyžádat si informace o nakažení či potenciálním nakažení od zaměstnance, lékaře či krajské hygienické stanice

Jak plyne z výše uvedeného, zaměstnavatel i zaměstnanec mají za účelem zajištění BOZP prevenční povinnost. V souvislosti s covid-19 je tak zaměstnanec povinen sdělit zaměstnavateli sám z vlastní iniciativy,

⁶ Ibid

že mu byla potvrzena nákaza, potvrzen kontakt s nakaženým nebo že má důvodné podezření na kontakt s nakaženým.

Zaměstnavatel je tedy s ohledem na zajištění ochrany zdraví ostatních zaměstnanců oprávněn po zaměstnancích vyžadovat sdělení informací o covid-19, a to proto, aby mohl přijmout případně další opatření k zamezení šíření covid-19. Zaměstnavatel by nejlépe měl všechny zaměstnance hromadně informovat o jejich povinnosti zaměstnavatele informovat a o tom, že porušení této povinnosti je také porušením pracovní kázně se všemi důsledky předvídanými zákoníkem práce.

I když zaměstnanec o své naze či kontaktu s nakaženým mlčí, má zaměstnavatel stále povinnost předcházet šíření covid-19 na pracovišti. To znamená, že by měl vyvinout přiměřené úsilí na zjištění, zda některému ze zaměstnanců nebyla potvrzena nákaza či kontakt s nakaženým.

Pokud byla zaměstnanci jeho ošetřujícím lékařem nařízena karanténa či izolace prostřednictvím eNeschopenky, dostane se zaměstnavatel k informacím i bez kontaktování lékaře, a to na ePortálu České správy sociálního zabezpečení, a pokud má nastaveny notifikace, přijde mu upozornění do datové schránky. Pokud zaměstnanci ošetřující lékař, krajská hygienická stanice či Hygienická stanice hlavního města Prahy nařídili karanténu či izolaci na tiskopise s tím, že příslušnou část tiskopisu zaměstnanec zaměstnavateli neodevzdal, jelikož si pro něj sám může přijít až po skončení izolace či karantény, může informace zaměstnavatel zjistit kontaktováním okresní správy sociálního zabezpečení, které byly informace zaslány.⁷

Informace o tom, zda byla zaměstnanci nařízena karanténa a na jakou dobu, si zaměstnavatel může vyžádat v souladu s § 82 odst. 2 písm. w) ZOVZ i přímo od krajské hygienické stanice či Hygienické stanice hlavního města Prahy. Zaměstnavatel ale nemůže vyžadovat informace o zaměstnanci přímo kontaktováním jeho ošetřujícího lékaře bez souhlasu zaměstnance. Lékař je totiž dle § 51 zákona o zdravotních službách vázán mlčenlivostí vůči informacím, které se o pacientovi v rámci poskytování zdravotních služeb dozví, a na poskytnutí informací o covid-19 zaměstnavateli bez souhlasu zaměstnance (pacienta) se neuplatní žádná ze zákonných výjimek.

⁷ Sdělení ústředního ředitele České správy sociálního zabezpečení ze dne 03. 03. 2020 [online]. ČSSZ [vid. dne 16. 12. 2020]. Dostupné z: https://www.cssz.cz/documents/20143/157311/Dopis+MZ_CLK_SPL_CLS_JEP.pdf/35d7e5c1-63f2-7e3e-2104-e3444caad100.

1.3.3 Vliv nouzového stavu na zpracování informací o zaměstnancích

Po dobu trvání nouzového stavu mohou být krizovými opatřeními vlády v souladu s § 5, 6 a 7 krizového zákona omezena některá práva a svobody osob nad rámec platných a účinných právních předpisů. Mohou tak být například změněny úřední hodiny správních orgánů, od kterých by zaměstnavatel chtěl žádat informaci o zaměstnanci v souvislosti s covid-19.

Nouzový stav by se však neměl dotknout práva na soukromí a ochranu osobních údajů ve větší míře, než jak může být toto právo omezeno mimo nouzový stav. Toto právo tak může být v době trvání nouzového stavu omezeno, vždy však v souladu s účinnou právní úpravou (zejm. GDPR) a obdobně jako mimo trvání nouzového stavu.

Zaměstnavatel má tedy bez ohledu na nouzový stav právo na informace o tom, zda zaměstnanec není nakažen covid-19 nebo zda nebyl v kontaktu s nakaženým.

1.3.4 Dílčí závěr

Zaměstnavatel je oprávněn a zároveň povinen (s ohledem na svou prevenční povinnost) vyžadovat od zaměstnanců informace o tom, zda u nich byla potvrzena nákaza covid-19 či kontakt s nakaženým, a to v souladu se zákoníkem práce i GDPR.

Pro zajištění BOZP ale zaměstnavatel musí informace o dotčených zaměstnancích využívat tak, aby nenarušil jejich důstojnost a soukromí. Ostatním zaměstnancům tedy může identitu dotčeného zaměstnance sdělit pouze, je-li to skutečně nezbytné k ochraně zdraví zaměstnanců, kteří byli s dotčeným zaměstnancem v kontaktu.

Zaměstnavatel může informace o stavu zaměstnance v souvislosti s covid-19 zjišťovat i od třetích osob. Pokud ošetřující lékař zaměstnanci nařídil izolaci nebo karanténu v eNeschopence, nalezne zaměstnavatel informace na ePortálu České správy sociálního zabezpečení. Pokud ošetřující lékař nebo krajská hygienická stanice či Hygienická stanice hlavního města Prahy nařídila zaměstnanci karanténu nebo izolaci na předepsaném tiskopise a zaměstnanec část tiskopisu zaměstnavateli neodevzdal, může zaměstnavatel kontaktovat Okresní správu sociálního zabezpečení. Informace o nařízené karanténě může zaměstnavatel zjistit i přímo od krajské hygienické stanice. Zaměstnavatel však informace o zaměstnanci

nedostane přímo kontaktováním ošetřujícího lékaře, jelikož ten je vázán mlčenlivostí.

Nouzový stav může zaměstnavatele v jeho právu zpracovávat informace o zaměstnancích v souvislosti s covid-19 omezit, ale spíše okrajově a nepřímo (např. omezenými úředními hodinami správních orgánů, od kterých bude zaměstnavatel vyžadovat informace o konkrétním zaměstnanci).

1.4 Postup zaměstnavatele při zjištění informace o nakaženém či potenciálně nakaženém zaměstnanci

1.4.1 Postup zaměstnavatele ve vztahu k ostatním zaměstnancům

Jak bylo rozebráno v předchozích kapitolách, zaměstnavatel je v rámci BOZP povinen zajistit, aby na pracovišti zaměstnanci nešířili infekční onemocnění jako covid-19. Pokud zaměstnavatel zjistí, že některému zaměstnanci byla potvrzena nákaza, kontakt s nakaženým nebo že má zaměstnanec důvodné podezření na kontakt s nakaženým, je zaměstnavatel povinen vhodným způsobem o tomto informovat ostatní zaměstnance. Pokud byli někteří zaměstnanci s dotčeným zaměstnancem v kontaktu, měli by tuto informaci zaměstnavateli sami oznámit a postupovat v souladu s platnými opatřeními proti šíření covid-19 (zejm. sami podstoupit karanténu, nahlásit další lidi, se kterými byli v kontaktu, příp. se nechat otestovat).



Pokud je to v rámci prevence rizik vhodné, měl by zaměstnavatel přijmout i další opatření, např. dezinfikovat prostory, kde se zaměstnanec nacházel, a předměty, se kterými zaměstnanec manipuloval, omezit styk zaměstnanců s veřejností apod. Byli-li v kontaktu s nakaženým zaměstnancem příliš vysoký počet ostatních zaměstnanců, měl by zaměstnavatel zvážit i variantu dočasného uzavření provozu.

1.4.2 Postup zaměstnavatele ve vztahu k dotčenému zaměstnanci

Postup zaměstnavatele ve vztahu k dotčenému zaměstnanci závisí na tom, zda zaměstnanci byla nařízena izolace, karanténa, anebo má pouze podezření, že byl v kontaktu s nakaženým.

i. Zaměstnanec má podezření na kontakt s nakaženým

Pokud zaměstnanec iniciativně zaměstnavatele informuje o svém podezření na kontakt s nakaženým, má zaměstnavatel do doby, než zaměstnanci bude skutečně nařízena karanténa, několik možností postupu. To, zda zaměstnavatel umožní zaměstnanci do doby potvrzení kontaktu s nakaženým vykonávat práci na pracovišti, bude záležet na okolnostech (věrohodnost tvrzení zaměstnance, rizikové skupiny na pracovišti apod.).

Pokud nechce zaměstnavatel riskovat ohrožení ostatních zaměstnanců, může se v první řadě se zaměstnancem v souladu s § 317 zákoníku práce **dohodnout na práci z domova**. Zaměstnavatel by měl BOZP zajistit i zaměstnancům pracujícím z domova a měl by je o opatřeních přijatých v rámci BOZP pro práci z domova proškolit.

Pokud práce z domova není z jakýchkoliv důvodů možná, může se zaměstnavatel **dohodnout** se zaměstnancem, že zaměstnanec bude **čerpát dovolenou**. Zaměstnavatel může čerpání dovolené nařídit, ale musí mu dobu čerpání oznámit 14 dní předem, což pro případy akutního oddělení zaměstnance od ostatních není vhodné.



Pokud zaměstnanec pracuje na směny, může mu zaměstnavatel v souladu s § 84 zákoníku práce **změnit rozvrh směn**. Rozvržení směn je ale možné pouze se 14denním předstihem, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne jinak. Vše se tedy bude odvíjet od vzájemné dohody stran.

Jestliže má zaměstnanec odpracovanou práci přesčas a dohodl se se zaměstnavatelem na poskytnutí náhradního volna za práci přesčas namísto příplatku za práci přesčas (stačí ústně), může zaměstnavatel v souladu s § 114 zákoníku práce zaměstnanci **poskytnout také náhradní volno za práci přesčas**. Dobu čerpání může určit zaměstnavatel. Pokud se ale se zaměstnancem nedohodne jinak, musí být náhradní volno čerpáno do 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas.

Pokud nelze využít žádnou z výše uvedených možností a zaměstnanec trvá na tom, že chce pracovat, ale zaměstnavatel v rámci zajištění BOZP nechce zaměstnanci umožnit práci na pracovišti, jedná se o **překážku v práci na straně zaměstnavatele** a dle § 208 zákoníku práce po dobu jejího trvání má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

Pokud naopak zaměstnanec dostatečně věrohodně neprokázal, že mohl být v kontaktu s nakaženým, zaměstnavatel po zhodnocení rizik trvá na tom, aby zaměstnanec do potvrzení kontaktu s nakaženým a nařízení karantény vykonával práci na pracovišti, ale zaměstnanec si to nepřeje, jedná se o **překážku v práci na straně zaměstnance**. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou, může být zaměstnanec doma v rámci neplaceného volna. Pokud se nedohodou, může být nepřítomnost zaměstnance na pracovišti posouzena jako porušení pracovní kázně.

ii. Zaměstnanci byla nařízena karanténa

Pokud byla zaměstnanci nařízena karanténa, jedná se dle § 191 zákoníku práce o důležitou osobní překážku na straně zaměstnance, za kterou dle § 192 odst. 1 a 2 zákoníku práce náleží zaměstnanci po dobu prvních 14 dní náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku. Pokud bude karanténa zaměstnance po uplynutí 14 dní trvat, má zaměstnanec nárok na nemocenské vypláčené okresní správou sociálního zabezpečení.

Zaměstnavatel se se zaměstnancem ale může dohodnout na jiném řešení, např. na práci z domova, na čerpání dovolené či náhradního volna za práci přesčas či změně rozvrhu směn za podmínek uvedených v předchozím odstavci i.

iii. Zaměstnanci byla nařízena izolace

Pokud byla zaměstnanci nařízena izolace a lékař rozhodl o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, jedná se dle § 191 zákoníku práce o důležitou osobní překážku na straně zaměstnance, za kterou dle § 192 odst. 1 a 2 zákoníku práce náleží zaměstnanci po dobu prvních 14 dní náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku. Pokud bude izolace zaměstnance po uplynutí 14 dní trvat, má zaměstnanec nárok na nemocenské vypláčené okresní správou sociálního zabezpečení.

Zaměstnanec se ale se zaměstnavatelem mohou dohodnout i jinak, např. na práci z domova, na čerpání dovolené či náhradního volna za práci přesčas či změně rozvrhu směn za podmínek uvedených v odstavci i.



1.4.3 Vliv nouzového stavu na postup zaměstnavatele

Po dobu trvání nouzového stavu může vláda vydávat krizová opatření dle krizového zákona, která mohou ovlivnit provoz zaměstnavatele. Může dojít k jeho dočasnému uzavření či omezení. Taková opatření tak mohou

ovlivnit výše uvedený popsaný postup zaměstnavatele tak, že se např. zúží počet jeho možností (nebude možné změnit rozvrh směn, všichni zaměstnanci z důvodu uzavření provozu přejdou na překážky v práci na straně zaměstnavatele apod.).

1.4.4 Dílčí shrnutí

Pokud se zaměstnavatel dozví, že některý z jeho zaměstnanců má potvrzenou nákazu onemocněním covid-19, kontakt s nakaženým nebo důvodné podezření na kontakt s nakaženým, měl by o tomto vhodným a přiměřeným způsobem informovat ostatní zaměstnance a dle okolností přijmout taková opatření, aby zabránil šíření nákazy covid-19.

Dotčeného zaměstnance by měl izolovat od ostatních. Dle okolností může být zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti či karanténě s nárokem na náhradu mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku po dobu prvních 14 dní, může se se zaměstnavatelem dohodnout na práci z domova, čerpání dovolené, změně rozvrhu směn, čerpání náhradního volna za práci přesčas nebo v některých případech čerpat pouze neplacené volno.

Nouzový stav může postup zaměstnavatele ovlivnit zejména tím, že zaměstnavatel bude muset uzavřít či omezit provoz a některé z výše uvedených postupů nebude možné využít.

2 Doporučený postup pro zaměstnavatele k zajištění BOZP na pracovišti v souvislosti s onemocněním covid-19

V souvislosti s epidemií infekčního onemocnění covid-19 se v podstatě každý v zemi musel podrobit velkému množství opatření a pravidel. Mezi nimi jsou i pravidla pro izolování lidí nakažených či potenciálně nakažených covid-19. Pokud je někomu potvrzena nákaza covid-19, nařídí mu ošetřující lékař, krajská hygienická stanice či Hygienická stanice hlavního města Prahy (dále dohromady jako **KHS**) izolaci. Pokud je někdo vytrasován jako kontakt nakaženého, bude mu těmito subjekty nařízena karanténa.

Pokud je člověk, kterému byla nařízena izolace nebo karanténa, zaměstnancem, musí se s touto situací vypořádat také zaměstnavatel, a to v rámci své povinnosti zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci (dále jako **BOZP**).

Jak konkrétně epidemie covid-19 ovlivní BOZP a postup zaměstnavatele na pracovišti?

A. Má zaměstnavatel v rámci zajištění BOZP povinnost chránit zaměstnance před covid-19?

Ano, zaměstnavatel má **tzv. prevenční povinnost**, tedy povinnost vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky pomocí vhodných opatření.

Zaměstnavatel by měl tedy sledovat situaci ohledně covid-19, všechna aktuální opatření, hodnotit jednotlivá rizika a podle toho přijímat vlastní opatření, která zaměstnance na pracovišti dostatečně ochrání. Jde zejména o informování zaměstnanců o aktuální situaci, zavedení pravidel pro dodržování hygieny, dostatečných rozestupů, omezení pracovních cest a nejlépe také přechod na práci z domova.

B. Je zaměstnanec povinen zaměstnavateli sdělit, že mu byla potvrzena nákaza či že byl v kontaktu s nakaženým?

Ano, i zaměstnanec v rámci zajištění BOZP musí předcházet situacím, v rámci kterých může ohrozit zdraví ostatních zaměstnanců. Zaměstnanec je tedy povinen zaměstnavatele informovat o situaci neprodleně poté, co mu byla nařízena izolace nebo karanténa nebo má důvodné podezření, že se mohl setkat s nakaženou osobou.

Porušení této povinnosti může být považováno za porušení pracovní kázně se všemi důsledky, které předpokládá zákoník práce (např. za určitých podmínek ukončení pracovního poměru).

C. Může zaměstnavatel vyžadovat od zaměstnance informace o covid-19 ze své vlastní iniciativy?

Ano, může. Respektive, pokud má důvodné podezření, dokonce v rámci zajištění BOZP musí. Jelikož informace o zdravotním stavu zaměstnance jsou citlivými osobními údaji, musí ale zaměstnavatel dodržet pravidla týkající se ochrany osobních údajů.

Zaměstnavatel by měl zejména zaměstnance informovat o tom, k čemu tyto informace potřebuje; nejlépe písemně v informačním dokumentu sepsaném v souladu s GDPR. Zároveň by měl informace získané od zaměstnance využívat pouze v nezbytných případech, pro které je získal, a pouze po nezbytnou dobu. Pokud je již zaměstnanec několik měsíců zpět v práci, měl by zaměstnavatel informace využívat jen výjimečně, např. pro účely evidence v rámci nemocenského pojištění. Dokud zaměstnavatel informace nesmaže, měl by je také vhodným způsobem zabezpečit před neoprávněnými přístupy, ztrátou, zničením či poškozením.

Ke zpracování osobních údajů zaměstnanců v souvislosti s epidemií covid-19 se vyjádřil i Úřad pro ochranu osobních údajů zde: <https://www.uoou.cz/ke-zpracovani-osobnich-udaju-v-ramci-opatreni-proti-sireni-koronaviru/ds-6134/archiv=0>.

D. Může zaměstnavatel požadovat informace o zaměstnanci v souvislosti s covid-19 po jeho ošetřujícím lékaři či KHS?

Záleží na okolnostech. Pokud byla zaměstnanci nařízena izolace nebo karanténa, zpravidla mu jeho ošetřující lékař vystaví tzv. eNeschopenku, stejně jako v případech dočasné pracovní neschopnosti. Ke neschopence se zaměstnavatelé mohou dostat prostřednictvím [ePortálu ČSSZ](#). Pokud KHS nebo ošetřující lékař potvrdí zaměstnanci nařízení izolace nebo karantény na předepsaném tiskopise a zaměstnanec část tiskopisu nepředá zaměstnavateli, může se zaměstnavatel informovat přímo u okresní správy sociálního zabezpečení. V případě nařízené karantény může zaměstnavatel oslovit přímo KHS.

Ošetřující lékař zaměstnavateli ale žádné informace o zaměstnanci bez jeho souhlasu sám sdělit nemůže. Je totiž vázán lékařským tajemstvím.

E. Jak má zaměstnavatel postupovat vůči ostatním zaměstnancům, pokud je některý zaměstnanec v izolaci nebo karanténě?

Zaměstnavatel by měl ostatní zaměstnance zejména informovat, že některý ze zaměstnanců je v izolaci nebo v karanténě. Pokud to ale není nutné (např. nelze předpokládat, že by se s dotčeným zaměstnancem jiní zaměstnanci přímo setkali), zaměstnavatel nesmí ostatním zaměstnancům sdělit, o jakého zaměstnance jde. Tím by porušil své povinnosti na ochranu osobních údajů dané GDPR.

Zaměstnavatel by měl také zvážit přijetí dalších opatření, např. dezinfekci prostor, ve kterých se zaměstnanec nacházel, a předmětů, se kterými manipuloval, přesun zaměstnanců na práci z domova, uzavření části či celého provozu, pokud se zaměstnancem přišla do styku většina zaměstnanců apod.

F. Co má zaměstnavatel dělat se zaměstnancem, kterému byla nařízena izolace nebo karanténa, anebo má podezření, že se setkal s nakaženým?

Pokud zaměstnanec iniciativně zaměstnavatele informuje, že má **podezření na kontakt s nakaženým**, má zaměstnavatel několik možností:

- **Dohodnout se na práci z domova** – Home office ale zaměstnavatel zaměstnanci nemůže nařídit. Pokud dojde k dohodě, měl by zaměstnavatel

zajistit BOZP i zaměstnancům pracujícím z domova a měl by je o nově přijatých opatřeních informovat.

- **Dohodnout se na čerpání dovolené** – Nařídít dovolenou zaměstnavatel zaměstnanci může, ale jen s 14denním předstihem, což pro případy akutní izolace zaměstnance není příliš praktické.
- **Dohodnout se na změně rozvrhu směn** – Pokud zaměstnanec pracuje na směny, je toto řešení ideální. Zaměstnavatel může rozvrh změnit i bez souhlasu zaměstnance, ale opět jen s 14denním předstihem.
- **Poskytnout zaměstnanci náhradní volno** – Pokud má zaměstnanec nadpracované přesčasy, a zaměstnavatel se se zaměstnancem předem (ústně či písemně) dohodli, že za práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout náhradní volno, může mu zaměstnavatel určit dobu čerpání náhradního volna. Pokud se ale se zaměstnancem nedohodli jinak, je možné náhradní volno čerpat do 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas.
- **Poslat zaměstnance na překážky v práci** – Pokud nelze využít možnosti výše (zaměstnanec např. chce pracovat, ale pro zaměstnavatele to je riziko), může zaměstnavatel poslat zaměstnance domů na „překážky v práci na straně zaměstnavatele“. Pak musí ale zaměstnanci platit náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.
- **Umožnit zaměstnanci vzít si neplacené volno** – Toto řešení je možné pouze, pokud se takto obě strany dohodnou. Tato volba je vhodná na situace, kdy zaměstnanec nechce přijít do práce, jím předložené informace ale nepůsobí věrohodně, zaměstnavatel si vyhodnotí, že jeho přítomnost na pracovišti do nařízení karantény není riziková, a nelze využít žádnou z výše uvedených možností. Pokud zaměstnanec nechce čerpat neplacené volno, a i přesto se nedostaví na pracoviště, může být jeho jednání posouzeno jako porušení pracovní kázně.

Pokud byla zaměstnanci **nařízena izolace nebo karanténa**:

- **Odchází zaměstnanec na nemocenskou** – Zaměstnanec, kterému byla nařízena izolace (je v dočasné pracovní neschopnosti) nebo mu byla nařízena karanténa, má v prvních 14 dnech trvání překážky nárok na náhradu mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku; náhradu platí zaměstnavatel. Pokud bude izolace nebo karanténa zaměstnance po uplynutí 14 dní trvat, má zaměstnanec nárok na nemocenské vypláčené okresní správou sociálního zabezpečení.
- **Nebo se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne jinak** – Pokud zaměstnanec nechce na nemocenskou, může se zaměstnavatel se

zaměstnancem dohodnout na některém z výše uvedených řešení (např. zaměstnanec bude na „home office“ nebo bude čerpat dovolenou).

G. Má nějaký vliv na předchozí otázky trvajících nouzový stav?

Doporučení nastíněná výše platí bez ohledu na to, zda vláda vyhlásila nouzový stav, nebo ne.

Nouzový stav ale může konkrétní postup zaměstnavatele ovlivnit. Vláda může v době trvání nouzového stavu např. dočasně omezit právo na podnikání. V důsledku toho může být zaměstnavatel nucen dočasně zastavit provoz a zaměstnance poslat domů z důvodu překážky na své straně. Nebude pak muset řešit izolaci nakažených či potenciálně nakažených zaměstnanců. Nebo naopak jednotlivá opatření přijatá v nouzovém stavu mohou přimět zaměstnavatele k tomu, aby zpřísnil hygienická opatření na pracovišti, omezil kontakt zaměstnanců z důvodu omezeného shromažďování apod.

Doporučujeme proto vždy sledovat všechna aktuální opatření. Jejich přehled naleznete na stránkách https://www.vlada.cz/cz/epidemie-koronavi-ru/dulezite-informace/nouzovy-stav-a-mimoradna-opatreni-_-co-aktual-ne-plati-180234/.

