

Číslo: **4/2020**

**ŽIVOT V ČR S EPIDEMIÍ KORONAVIRU**



**O B S A H**

 **Úvodem str. 3**

 **Výzva ASO vládě ČR str. 4**

 **Na pořadu dne jsou návrhy na změny v Ústavě ČR**

 **Rozhovor Haló novin s předsedou ASO Bohumírem**

 **Dufkem str. 5**

 **Listina základních práv zaměstnance během**

 **epidemie koronaviru str. 10**

 **Program Antivirus str. 17**

 **Velký přehled odkladů a úlev na daních**

 **a sociálním a zdravotním pojištění str. 19**

 **Uzavření provozoven nebo omezení odbytu**

 **– pracovněprávní dopady str. 22**

 **Ošetřovné v době epidemie koronaviru str. 25**

 **Hygiena a sanitace v zemědělských provozech str. 29**

 **Ministr zemědělství Miroslav Toman:**

 **Situaci s koronavirem zemědělci a potravináři**

 **s vypětím všech sil prozatím ustáli, veřejnost**

 **by je měla podpořit str. 35**

 **Zpracovala: Ing. Naděžda Pikierská, CSc.**

 S blížícím se jarem objevil se v České republice záludný nepřítel, pokud tak můžeme nazvat „koronavirus“ způsobující nemoc „Covid 19“.

 Záludný proto, že na něj neexistuje žádný lék ani vakcína, a přitom je velmi infekční.

 Postupně způsobil epidemii, která v poměrně krátkém čase přerostla v celosvětovou pandemii. Jedinou obranou proti katastrofickému šíření koronaviru mezi obyvatelstvem, v zájmu ochrany zdraví lidí, bylo přijetí rychlých a tvrdých opatření vládou. Opatření nepříjemná, ale nezbytná.

 Vláda ČR a její krizový štáb rozhodl a Poslanecká sněmovna schválila zavedení v ČR nouzového stavu. Následoval zákaz shromažďování, vycházení z domovů jen v nezbytných případech do práce a zpět, k lékaři, na nákup potravin a do lékárny. Všichni lidé museli se chránit rouškami a respirátory. Byly zavřeny školy, obchody (kromě potravin a pouze na stanovené ploše), restaurace, hotely, lázně, divadla, kina, muzea, knihovny, fitness centra, kadeřnictví a kosmetické salony, zoologické a botanické zahrady, prostě všechna zařízení, kde se mohli lidé potkávat ve větším počtu.

 Všechna tato opatření měla samozřejmě nemalé ekonomické dopady. Mnoho podniků pracovalo v omezeném provozu, některé se zavíraly, řada lidí přicházela o práci a dostávali se tak do obtížných finančních situací.

 Proto vláda ČR kromě restriktivních opatření se snažila přijímat i taková, která by mohla aspoň částečně zmírnit tíživou ekonomickou a sociální situaci rodin i jednotlivců, současně ale také podnikatelům a OSVČ.

 Některá z těchto rozhodnutí, opatření a stanovisek chceme zaznamenat v tomto čísle Agros-bulletinu.

**VÝZVA ASO VLÁDĚ ČR**

 Vyzýváme vládu ČR, aby svým nařízením zajistila všem zaměstnancům, kteří při výkonu svého povolání v současné době probíhající celosvětové pandemie způsobené šířením koronaviru byli nakaženi a musí do karantény, příp. musí být hospitalizováni, protože nemoc u nich již propukla, **náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.** Jde o pracovnípozice, které vyžadují přímý styk s občany, jako jsou zdravotníci, policie, Hasičského záchranného sboru, celníci, ale také zaměstnanci obchodů, řidiči hromadné dopravy, železničáři, příp. i zemědělci zásobující trh potravinami

 Jsme přesvědčeni, že oporu pro přijetí tohoto nařízení vlády lze nalézt v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a to v § 208 Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele. Tento paragraf myslí právě na situace, kdy zaměstnanec nemůže práci vykonávat ze zdravotních důvodů, které vznikly v souvislosti s výkonem práce.

 Asociace samostatných odborů si váží práce těchto zaměstnanců, kteří s nasazením vlastního zdraví pomáhají řešit tuto pandemii a děkuje jim.

 Žádáme proto vládu, aby tito zaměstnanci již v následujícím výplatním termínu měli deklarováno, že jim náleží náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku, a tak jsme zamezili případným diskuzím.

 Bohumír Dufek

 předseda

 Asociace samostatných odborů

**Rozhovor Haló novin s předsedou Asociace samostatných odborů Bohumírem Dufkem**

**Na pořadu dne jsou návrhy na změny v Ústavě ČR**

**Jako předseda druhé největší odborové centrály u nás – Asociace samostatných odborů – jste za Českou republiku členem Evropského hospodářského a sociálního výboru, což je poradní orgán Evropské komise. Jakým směrem by se měla nyní, v důsledku pandemie koronaviru COVID-19, ubírat politika Evropské unie?**

Současná pandemie koronaviru COVID-19 znamená, že v řadě zemí světa, zejména v Evropě, nastane hluboký propad ekonomiky, který je podle řady ekonomů nejen srovnatelný s tím, co postihlo svět po globální ekonomické krizi po roce 2008, ale že v řadě ukazatelů mohou být negativní ekonomické dopady značně hlubší.

Pokud jde o současnou politiku Evropské unie, tak je zcela jednoznačné, že EU bude muset výrazně změnit svoji ekonomickou strukturu. To, co jsme viděli v posledních desetiletích, že výroba se z evropských států přesouvala do asijských zemí, protože tam byla levnější pracovní síla a mezinárodní společnosti tak dosahovaly mnohem vyšších zisků za podstatně nižších nákladů, musí skončit. Tato teorie, kterou propagovaly také uznávané mezinárodní instituce, jako je Světová banka či Mezinárodní měnový fond, v podstatě kvůli pandemii koronivaru a následnému propadu ekonomiky vzala za své. To si již uvědomuje řada politiků a ekonomů u nás, a myslím si, že i v řadě evropských zemí.

****

Samozřejmě, že to také jednoznačně vidíme i v odborech. Ukazuje se, že pro příští ekonomický vývoj je nutné zajistit, aby si určité druhy výroby, zejména strategického charakteru, zajišťoval příslušný stát sám, a to z domácích zdrojů, což se přirozeně týká i České republiky. Tuto výrobu by měly zajišťovat naše české firmy a společnosti. Zkrátka, pandemie koronaviru ukázala, že systém globalizace v určitých mezních situacích prostě nefunguje.

Podle mého názoru bude muset být odsunuta na pozdější dobu »zelená politika« EU, neboli European Green Deal, protože bude naprosto nutné stabilizovat ekonomiku jednotlivých států EU. Především tím, že vlády těchto zemí se soustředí na zabezpečení řádného a bezchybného chodu zejména těch firem a společností, které jsou pro zabezpečení všech potřeb obyvatelstva nezbytné. Logicky se tak musí stát i v České republice.

**Řada politiků a ekonomů u nás, ale i v zemích V4, poukazovala na to, že ekonomice jednotlivých států, ale i celé EU, hrozí propady ve výrobě, když se příliš rychle a důrazně začne tato »zelená politika« prosazovat. Pokud vím, vy jste také téhož názoru…**

Ano, máte pravdu. Přirozeně, že jako člen Evropského hospodářského výboru dostávám do rukou řadu různých odborných materiálů ekonomického či technického charakteru, z nichž vyplývá, že tato jednostranná orientace na »zelenou politiku«, kterou se vyznačoval Evropský parlament v novém složení po volbách v květnu 2019 a od podzimu loňského roku ustanovená Evropská komise, není nejrozumnějším řešením současné situace za čistotu ovzduší. Vždyť na základě těchto podkladových materiálů a diskuse s řadou odborníků v orgánech EU to vidím tak, že EU by se měla v současné době spíše zabývat likvidací endokrinních disruptorů, což jsou látky, které napadají a mění systém života v současném období a jsou daleko nebezpečnější než CO2.

**Jak se podle vás ekonomické dopady této pandemie projeví i v České republice?**

Myslím si, že stabilizovat ekonomiku v jednotlivých zemích EU, a také i u nás, bude trvat několik let. Nejde jen o to, že se v těchto týdnech či měsících zruší nouzový stav a že od prvního okamžiku ekonomika v těchto zemích okamžitě nastartuje k dalšímu svému rozvoji. Prostě není možné, aby se dostala do stejné pozice, jako tomu bylo v únoru, tj. před vypuknutím koronavirové pandemie v České republice. Zdůrazňuji, že nastartovat ekonomiku, aby se z krize dostala na úroveň té vyspělé, je dlouhodobější proces. Podle mě budou firmy v prvé řadě muset řešit bezpečnost práce. Tak, aby se nestalo, že by nebyly v těchto firmách, ve snaze jejich hospodářského vedení o co nejvyšší zisk, takové věci, jako jsou ochranné pomůcky. To by se do budoucna již nemělo stávat a opakovat.

Pokud jde o zisky firem, zejména těch zahraničních, které u nás působí, jsem toho názoru, že vláda ČR a Parlament ČR by jednoznačně měly schválit, aby jedna třetina zisku všech firem, což je dnes částka kolem 300 mld. Kč, byla reinvestována v České republice. Zkrátka je potřeba nedovolit zahraničním firmám, aby se vymlouvaly na to, že zde investovaly v minulosti, když je zcela zřejmé, že za posledních 15 let získaly tyto firmy a společnosti mnohonásobně vyšší zisk, než byly jejich počáteční investice. Zároveň k tomu musím poznamenat, že se některé zahraniční firmy chovají k České republice v podstatě velice nedobře, když vidí jen svůj zisk, který ve formě dividend odvádějí do zahraničí, a nereinvestují zde pro další rozvoj těchto firem u nás působících, což by mělo pozitivní dopady na další rozvoj České republiky.

Zároveň musím zdůraznit, že aby česká ekonomika nabrala tempo, je nutné učinit některé důležité kroky. Zaprvé je nutné stimulovat celospolečenskou spotřebu, a to tím, že se bude zvyšovat koupěschopnost obyvatel. A samozřejmě, aby občané čerpali určité i speciální služby, jak v rámci své kupní síly, tak i z hlediska možnosti čerpání služeb jejich firem. Což je otázka, která se úzce dotýká osob samostatně výdělečně činných (OSVČ).

**K přijetí strategických rozhodnutí budou muset být změněny i některé zákony. Které především?**

Jsem přesvědčen, že by Česká republika měla urychleně přijmout zákon, který by stanovil cenovou politiku českého státu v těch nejdůležitějších a strategických záležitostech, jako je stanovení cen energií, vody, benzínu a nájemného pro obyvatele. V této souvislosti podotýkám, že není možné, abychom se dívali na to, jak nadnárodní firmy ovlivňují cenu vody v našich městech či obcích a jak vyvážejí finanční prostředky, tedy jejich zisk, mimo Českou republiku. Města a obce si přitom stěžují, že vodovodní síť a kanalizace je zastaralá, v řadě případů i zchátralá, načež do její opravy investují města a obce, nikoliv zahraniční firmy, kterým lidé odvádějí poplatky za vodu.

Zároveň musím zdůraznit, že český stát by měl podstatně zvýšit objem finančních prostředků do státních zakázek ve zdravotnictví, zemědělství, ve výstavbě dopravní infrastruktury a také i v bytové výstavbě. Tyto investice vidím jako významný stabilizátor české ekonomiky a tím i celé společnosti. Vždyť čím bude hlubší propad ekonomiky, tím pomalejší bude její rozjezd.

Musím také poznamenat, že odmítám rady a doporučení některých »rádců« šetřit ve státním rozpočtu, jak se dnes v médiích objevuje. Připomenu, že právě bývalý ministr financí Miroslav Kalousek šetřil ve státním rozpočtu takovým způsobem, že se Česká republika z této situace dostávala několik let. Odborníci říkají, že dokonce 10 let!

Prostě, pokud by se mělo sáhnout do státního rozpočtu, tak by se v žádném případě neměly škrtat finanční položky, které jsou již v tomto rozpočtu určeny na zajištění řady věcí a potřeb, protože jejich zařazení do státního rozpočtu má svůj smysl a význam.

**Kromě těchto strategických rozhodnutí určitě půjde i o změny, které nejsou na první pohled důležité…**

Máte pravdu, jsou to zdánlivé maličkosti, ale přesto mohou ledacos ovlivnit. Například bychom měli u nás zavést daleko tvrdší a preciznější hygienické standardy. V dnešní době, když někdo létá letadlem, tak si vůbec nepřipouští jako problém, že přijede na letiště o dvě hodiny dříve, než by měl projít odbavovací halou podle dřívějších podmínek. Je logické, že screeningem prohlédnou člověku jeho zavazadla. Prostě vše, co má v kufru či zavazadle zkontrolují. Lidé si již na to zvykli. Budeme muset vyžadovat od všech například i očkovací průkazy jako deklaraci, že člověk je řádně zdravotně způsobilý.

Právě tyto změny, které se udály za posledních 30 let, to je především možnost volně cestovat za prací, obchodem i odpočinkem a zábavou po celém světě, vedou k tomu, že je na řadě otázka, zda by na tento vývoj neměla pamatovat také i Ústava České republiky. Zde musím říci, že i řada odborníků u nás je přesvědčena, že naše Ústava by měla projít revizí. Jsem také toho názoru, že zejména by měla umožnit i všeobecné občanské referendum, aby lidé mohli vyjádřit svůj názor na řadu věcí, které hýbou naší společností.

**O jaké další změny v Ústavě ČR by mělo podle vás jít?**

Jsem tohonázoru, že politici by se měli jednoznačně vyjádřit k systému voleb, který u nás dosud platí. Navrhuji, aby se všechny volby, to je parlamentní, krajské i obecní sjednotily do jednoho termínu. Vždyť dosavadní systém voleb, kdy jsou volby pomalu každý rok, v lidech vyvolává pocit, že jim volby zevšední natolik, že již nemají potřebu jít k urnám. Navíc, volby v jednom termínu by mnohem lépe rozvrstvily složení Parlamentu ČR, krajských a obecních samospráv. To jest na nejvyšší i na nejnižší úrovni politické reprezentace. Navíc, ušetřily by se i finanční prostředky.

Samozřejmě, že se musím vrátit k myšlence, kterou jsem veřejně vyjádřil již před několika dny, a to je – zrušit Senát. Říkám, že Senát není pojistkou demokracie, jak neustále tvrdí v médiích sami senátoři, ale jde o to, že když je v Poslanecké sněmovně v převaze levice a v Senátu pravice, případně naopak, tak dochází k tomu, že ve skutečnosti se Poslanecká sněmovna a Senát dostávají do značných sporů o svoje kompetence, které nevedou k ničemu a jen zhoršují politické prostředí u nás, což se ve svých důsledcích promítá i do ne zrovna nejšťastnějších formulací při přijímání zákonů. Ve svých důsledcích to i destabilizuje naši společnost.

**Vraťme se k ekonomickým dopadům pandemie koronaviru. Nyní se v médiích důrazně probírá, mají-li podnikatelé nároky na odškodnění či nikoliv. Jak to vidíte vy?**

K tomu musím říci, že v době, kdy u nás umírají lidé na nebezpečnou a zákeřnou nemoc, tak pravicoví politici nemají nic jiného na starosti, než zda podnikatelé dostanou peníze, peníze a zase jen peníze. Myslím si, že pro tyto pravicové politiky to není dobrá vizitka. Jsem toho názoru, že bychom se měli bavit i o odškodnění občanů. Vždyť škody neutrpěli jen podnikatelé či OSVČ, ale také běžní občané, kteří chodí do práce a továrny či provozy, v nichž pracují, byly najednou zavřeny. Není přece možné, abychom v naší společnosti rozdělovali občany na zaměstnance a na OSVČ. Podle mne bychom měli mít jiné priority.

Chci upozornit ještě na další problém. Tím je skutečnost, že v Listině práv a svobod by se mělo objevit, že úředníci by měli být daleko více odpovědní za své jednání při vyřizování listin, za dodržování termínů atd. Zkrátka, v tomto smyslu by se měl upravit i služební zákon.

**Dalším velkým diskusním tématem v médiích je fakt, zda naše současná vláda pandemii koronaviru zvládá, či nikoliv. Jaký je váš názor?**

Dá se říci, že některé záležitosti vláda zvládla dobře a některé méně dobře. Zatím, když se s pandemií potýkáme i nadále, je příliš brzo na nějaký ucelený závěr. Vždyť i zde platí heslo, že po boji je každý generál. Nyní je zapotřebí řešit problémy, které před naší společností ještě jsou.

Současně si neodpustím poznámku, že vláda ČR bohužel nedokázala ohlídat domovy seniorů. Díky nedostatečně propracovanému systému ústavů sociální péče je jich již sedm zamořeno koronavirem COVID-19 a to považuji za selhání.

Pokud jde o informovanost lidí, musím říci, že po počátečních nejasnostech, které se zpočátku objevily v médiích, se nyní začíná zlepšovat. Zároveň zdůrazňuji, že informovanost obyvatelstva je velmi důležitá. Vláda by měla dávat přesnější informace. V této souvislosti musím také podotknout, že svoji roli by zde měla sehrát Česká televize jako veřejnoprávní médium. Místo toho, aby ve svých programech občas zařazovala programy či informace bulvárního charakteru, tak by se měla soustředit na precizní a odborné informování naší veřejnosti, jako je tomu například v BBC. Prostě měla by být odborně na výši.

Protože mají-li naši občané dobré informace, dokážou se s různými problémy, které se náhle vyskytnou, mnohem lépe vyrovnat. Pozitivním příkladem je právě tato koronavirová krize, kdy naši občané dokázali plně využít umění možného, to je šití roušek v domácnostech, aby byly pro řadu našich občanů k dispozici, je-li těch zdravotních nedostatek. Vždyť přístup našich občanů je v tomto přímo unikátní.

**Miroslav SVOBODA**

31. 3. 2020

**LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV ZAMĚSTNANCE BĚHEM EPIDEMIE KORONAVIRU**

**Kam se obrátit o pomoc a co si nenechat líbit, pokud máte pocit, že se k Vám zaměstnavatel nechová fér**

**V souvislosti s prevencí šíření Koronaviru přijala vláda České republiky celou řadu opatření, která doléhají na české firmy i zaměstnance. Ale ani v této nelehké situaci zaměstnavatelé nemohou porušovat práva zaměstnanců. Abyste věděli, co si nenechat líbit, nebo abyste dokázali poradit kolegům, připravili jsme pro vás základní informace*.***

**Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli upravuje zákoník práce, na jehož paragrafy na této stránce často odkazujeme.**

**OTÁZKY A ODPOVĚDI**

**Může mi zaměstnavatel nařídit dovolenou „ze dne na den“?**
Zaměstnavatel dovolenou určuje alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší lhůtě (§ 217 zákoníku práce)

**Může mi ve zkušební době zaměstnavatel dát výpověď během prvních 14 dnů nemoci, nebo když jsem v karanténě?**
Zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény (§ 66 zákoníku práce).

**Může mi zaměstnavatel nařídit výkon jiného druhu práce, než mám v pracovní smlouvě?**
Zaměstnanec není povinen vykonávat jinou práci, než má sjednanou jako druh práce v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel se musí se zaměstnancem na výkonu jiné práci mimo sjednaný druh práce dohodnout.

**Kdy mám právo odmítnout vykonávat práci?**
Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, která bezprostředně ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob. Takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance. Zákon neposkytuje ochranu zaměstnanci, který by tak učinil účelově (§ 106 zákoníku práce).

**Může mi zaměstnavatel zkrátit pracovní úvazek?**
Zkrátit pracovní dobu (úvazek) lze pouze v dohodě se zaměstnancem (§ 80 zákoníku práce).

**Může mi zaměstnavatel dát výpověď kvůli koronaviru?**
Ne, nemůže. Zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci pouze z důvodů vyjmenovaných v § 52 zákoníku práce.

**Může mi zaměstnavatel snížit mzdu?**
Zaměstnavatel nemůže snížit zaměstnanci sjednanou mzdu. Pozor: je-li mzda zaměstnance určena mzdovým výměrem, je snížení možné, ale důvod musí spočívat ve vykonávané práci. Ke změně výše mzdy nemůže dojít zpětně.

**Je možné pracovat z domova, když jsem v karanténě?**
Zaměstnanci nelze práci z domova jednostranně nařídit, neboť se na tom musí zaměstnanec se zaměstnavatelem vždy dohodnout. Práce z domova je možná i při nařízené karanténě. Zaměstnanci v takovém případě přísluší mzda, nikoli náhrada mzdy nebo nemocenské poskytované při karanténě.

**Může mi zaměstnavatel zrušit nebo změnit směny „ze dne na den“?**
Změnu rozvržení směn může zaměstnavatel provést pouze 2 týdny předem, nedohodne-li se se zaměstnancem jinak (§ 84 zákoníku práce).

**Může mi zaměstnavatel nařídit neplacené volno?**
Neplacené volno nelze nařídit, lze jej poskytnout jen na žádost zaměstnance.

**Kolik dostanu, když jsem v karanténě?**
Zaměstnanec má právo na náhradu mzdy od zaměstnavatele ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku po dobu prvních 14 dnů, a pokud se zaměstnanec nevrátí do práce, pak má od 15. dne nárok na nemocenské (§ 192 zákoníku práce).

**Pokud je má firma uzavřená kvůli mimořádným opatřením, kolik dostanu?**
Pokud zaměstnavatel nepřiděluje práci z důvodu uzavření provozoven na základě mimořádných opatření vlády nebo z jeho vlastního rozhodnutí, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku (§ 208 zákoníku práce).

**Když nemůže zaměstnavatel zajistit chod podniku kvůli prostoji, kolik dostanu?**
Pokud zaměstnavatel nepřiděluje práci z důvodu prostoje, např. nemá dostatek surovin pro výrobu, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku [§ 207 písm. a) zákoníku práce].

**Když zaměstnavatel nemá práci, protože nejsou zakázky, kolik dostanu?**
Pokud zaměstnavatel nepřiděluje práci z důvodu částečné nezaměstnanosti, tj. z důvodu omezení odbytu výrobků/poptávky po službách, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku, je-li uzavřena dohoda s odborovou organizací.

**Kdy mám právo na pracovní volno a ošetřovné?**
Po celou dobu uzavření příslušného školského zařízení/stacionáře přísluší zaměstnanci pracovní volno a dávka ošetřovné z důvodu péče o dítě mladší 13 let, péče o nezaopatřené dítě, které je závislé na pomoci jiné osoby aspoň ve stupni I (lehká závislost), a dále o osobu, která je závislá na pomoci jiné osoby aspoň ve stupni I (lehká závislost).

**Může mě zaměstnavatel „ze dne na den“ propustit ze zaměstnání?**
Nemůže, pokud zaměstnanec neporušil své povinnosti zvlášť hrubým způsobem nebo nejedná-li se o zrušení pracovního poměru ve zkušební době (ve zkušební době však nelze zaměstnance propustit v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény). Jinak zaměstnanec musí s propuštěním „ze dne na den“ souhlasit.



**MÝTY A POLOPRAVDY PODLE PRACOVNÍHO PRÁVA V DOBĚ EPIDEMIE KORONAVIRU**

**Manžel/partner se nakazil COVID-19, takže mám nárok na pracovní volno z důvodu ošetřování.**
**POLOPRAVDA**
Zaměstnanec má nárok na pracovní volno z důvodu ošetřování nemocného manžela/partnera, se kterým žije ve společné domácnosti a jehož zdravotní stav vyžaduje nezbytné ošetřování jinou osobou, pak mu přísluší dávka - ošetřovné. Při lehčím průběhu nemoci však nemusí být ošetřování nezbytné. O potřebě ošetřování rozhodne ošetřující lékař manžela/partnera. V této situaci je navíc pravděpodobné, že u takového zaměstnance bude rozhodnuto o nařízení karantény, tudíž zaměstnavatel bude muset omluvit jeho nepřítomnost v práci z tohoto důvodu a poskytnout mu náhradu mzdy/platu ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku.

**Žiji v domácnosti se seniorem, takže mám nárok zůstat doma, abych jej neohrozil.**
**POLOPRAVDA**
Zaměstnanec nemá automaticky nárok na „preventivní volno“. V této situaci je však vhodné, aby zaměstnavatel vyšel zaměstnanci vstříc a dohodl se s ním na výkonu práce z domova, pokud je to možné. Mohou se také dohodnout na čerpání dovolené nebo na přesunu v harmonogramu rozvržení směn. Na žádost zaměstnance může zaměstnavatel poskytnout neplacené pracovní volno.

**Zaměstnanec není povinen nosit roušku na pracovišti.**
**POLOPRAVDA / MÝTUS**
V současné době jsou všechny osoby povinny mít ochranný prostředek dýchacích cest na všech místech kromě svého bydliště. Usnesení vlády tedy přikazuje, aby občan ochranný prostředek užíval i v práci, pokud je to slučitelné s výkonem daného druhu práce, jinak musí zaměstnavatel zajistit ochranu zdraví zaměstnance jinými opatřeními.

**Nemůžu odmítnout výkon práce, když je ohroženo moje zdraví a život.**
**POLOPRAVDA**
Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance. Když by byla práce odmítnuta za splnění všech třech kritérií, byla by posuzována adekvátnost, důvodnost, bezprostřednost a přiměřenost takového jednání v porovnání se všemi okolnostmi dané situace. Zákon neposkytuje ochranu zaměstnanci, který by tak učinil nedůvodně, tedy účelově.

**Zaměstnavatel se mnou chce rozvázat pracovní poměr dohodou, neboť je na základě mimořádných opatření vlády uzavřena provozovna, kde pracuji. Tvrdí, že rozvázat dohodou pracovní poměr musím a že to pro mě bude výhodnější.**
**MÝTUS**
Je třeba zdůraznit, že zaměstnanec není povinen dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavřít. Takové "řešení" se z pohledu zaměstnance nejeví výhodně. Při uzavření provozu v důsledku mimořádných opatření se dle § 208 zákoníku práce jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy/platu ve výši průměrného výdělku. Při rozvázání pracovního poměru bez uvedení závažného důvodu je uchazeči o zaměstnání (v evidenci Úřadu práce ČR) vyplácena podpora v nezaměstnanosti v redukované výši. Situaci, kdy je provozovna dočasně uzavřena, lze řešit za pomoci některých opatření vlády, přičemž pracovní poměr zůstane zachován.

**Zaměstnavatel mi může určit čerpání dovolené „ze dne na den“.**
**MÝTUS**
Dobu čerpání dovolené určuje jednostranně zaměstnavatel, avšak musí vždy zaměstnanci písemně oznámit konkrétní dobu čerpání minimálně 14 dní předem. Bez dohody se zaměstnancem tak nemůže dovolenou nařídit „ze dne na den“.

**Pokud pro mě zaměstnavatel nemá práci, může mi snížit náhradu mzdy na 60 % průměrného výdělku.**
**POLOPRAVDA**
Pouze, pokud zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách, může náhrada mzdy činit (nejméně) 60 % průměrného výdělku zaměstnance, avšak zaměstnavatel tak může učinit pouze po dohodě s odborovou organizací. V případě, že u něj nepůsobí, lze dohodu nahradit vnitřním předpisem. Nelze tak učinit se zpětnou účinností.

**Zaměstnavatel mi dává výpověď pro nadbytečnost a tvrdí, že nemám nárok na odstupné, neboť jsme v mimořádné situaci.**
**MÝTUS**
Zaměstnanci, se kterým zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí z důvodu nadbytečnosti [§ 52 písm. c) zákoníku práce], přísluší odstupné za podmínek stanovených § 67 zákoníku práce, a to bez ohledu na mimořádnou situaci, ve které se nyní nacházíme.

**Zaměstnavatel mi může jednostranně snížit mzdu.**
**POLOPRAVDA**
Ano, pokud je mzda zaměstnance určována mzdovým výměrem, její výše může být změněna rozhodnutím zaměstnavatele, ale důvod musí spočívat ve vykonávané práci. Ke změně výše mzdy nemůže dojít zpětně, o výši mzdy musí být zaměstnanec informován před započetím práce. Odlišná situace by byla v případě, že by mzda byla sjednána v pracovní, kolektivní či jiné smlouvě; ke změně výše mzdy by pak mohlo dojít pouze na základě dohody obou stran příslušné smlouvy.

**Když mi byla nařízena karanténa, tak se nemohu domluvit se zaměstnavatelem na výkonu práce z domova.**

**MÝTUS**
Pokud při nařízené karanténě zaměstnanec dodrží všechna stanovená omezení a jeho zdravotní stav tomu nebrání, je možné, aby se se zaměstnavatelem dohodl na práci z domova. V takovém případě zaměstnanci přísluší mzda, nikoliv náhrada mzdy nebo nemocenské poskytované při karanténě.

**Kontakty pro zaměstnance**

**Potřebujete více informací? Neváhejte se obrátit na infolinku 1212, Státní úřad inspekce práce nebo vaši odborovou organizaci. Pokud u vás na pracovišti není, obraťte se na Českomoravskou konfederaci odborových svazů, nebo Asociaci samostatných odborů. Pomůžou vám i poradí!**

**Státní úřad inspekce práce**

**Státní úřad inspekce práce Opava**
Telefon: 800 60 60 70 (bezplatná linka)
E-mail: opava@suip.cz
Web: [www.suip.cz](http://www.suip.cz/)

**Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu se sídlem v Praze**
Telefon: 800 60 60 30 (bezplatná linka)
E-mail: praha@suip.cz

**Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj se sídlem v Praze**
Telefon: 800 60 40 60 (bezplatná linka), 950 179 400
E-mail: stredni.cechy@suip.cz

**Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích**
Telefon: 800 60 50 60 (bezplatná linka), 950 179 511 (České Budějovice), 950 179 512 (Jihlava)
E-mail: budejovice@suip.cz

**Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj se sídlem v Plzni**
Telefon: 800 60 60 20 (bezplatná linka), 950 179 611 (Plzeň), 778 745 147 (Karlovy Vary)
E-mail: plzen@suip.cz

**Oblastní inspektorát práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj se sídlem v Ústí nad Labem**
Telefon: 800 60 70 60 (bezplatná linka), 950 179 711 (Ústí nad Labem), 950 179 789 (Liberec)
E-mail: usti@suip.cz

**Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj se sídlem v Hradci Králové**
Telefon: 800 60 60 80 (bezplatná linka), 950 179 800
E-mail: hradec@suip.cz

**Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj se sídlem v Brně**
Telefon: 800 60 60 90 (bezplatná linka)
E-mail: brno@suip.cz

**Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj se sídlem v Ostravě**
Telefon: 800 60 60 10 (bezplatná linka), 950 179 211 (Ostrava), 950 179 216 (Olomouc), 771 132 402 (Bruntál), 778 451 246 (Jeseník)
E-mail: ostrava@suip.cz

**Českomoravská konfederace odborových svazů**

Telefon: +420 739 505 444
E-mail: info@cmkos.cz
Web: [www.cmkos.cz](https://www.cmkos.cz/cs)

**Asociace samostatných odborů**

Telefon: +420 222 540 525
E-mail: info@asocr.cz
web: [www.asocr.cz](https://www.asocr.cz/)

* [Působnost MPSV](https://www.mpsv.cz/web/cz/pusobnost-mpsv)
* [Formuláře](https://www.mpsv.cz/web/cz/formulare)
* [Kontakty](https://www.mpsv.cz/web/cz/kontakty)

**Další portály MPSV**

* [Pro média](https://www.mpsv.cz/web/cz/media-a-verejnost)
* [Možnosti přihlašování](https://www.mpsv.cz/web/cz/moznosti-prihlasovani)
* [**RSS**](https://www.mpsv.cz/web/cz/tiskove-zpravy-mpsv?p_p_id=com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_rn7VH8VeRnZT&p_p_lifecycle=2&p_p_resource_id=getRSS)

**Sociální média**

* [**FACEBOOK**](https://www.facebook.com/mpsvcz/)
* [**TWITTER**](https://twitter.com/mpsvcz?lang=cs)
* [**YOUTUBE**](https://www.youtube.com/channel/UCBYF89q0_WnOEfvaJI-IJgg)

**Program Antivirus**

V rámci zmírnění negativních dopadů pandemických opaření připravilo ministerstvo práce a sociálních věcí speciální **Program podpory zaměstnanosti Antivirus**(pro měsíce březen a duben 2020 se spouští 1. dubna 2020). Týká se podniků, které byly díky nařízením vlády nuceny uzavřít provoz, ale i těch, kterým se výrazně snížily tržby a byly by bez pomoci vlády nuceny uzavřít provoz.

Zaměstnavatelé jsou i v době ochranných opatření státu nuceni postupovat podle [zákoníku práce](https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace/uplne/), a přestože jejich zaměstnanci nepracují, případně pracují v omezeném režimu, jsou nuceni jim platit náhradu mzdy. Samozřejmě bez kompenzace výdělečnou činností zaměstnavatele.

Stát bude zaměstnavatelům vyplácet finanční příspěvek na náhradu mzdy po dobu překážek v práci. Ať už se jedná o překážku v práci na straně zaměstnance (nařízenou karanténu) nebo zaměstnavatele ve spojení s opatřeními souvisejícími s šířením nákazy COVID-19. Ovšem jedná se o zaměstnavatele z takzvané **podnikatelské sféry**, příspěvek není určen zaměstnavatelům, jejichž mzdové prostředky jsou kryty veřejnými rozpočty. Jednoduše řečeno, příspěvek se bude týkat mzdy, nikoli platu.

**Délka trvání programu Antivirus**

Z programu Antivirus bude možné hradit příspěvek na náhradu uznatelných nákladů vzniklých po datu vyhlášení nouzového stavu, tj. **po datu 12. března 2020 do 30. dubna 2020**. V případě, že vláda schválí jeho prodloužení, bude se vztahovat i na měsíc květen.

Program se bude vyplácet prostřednictvím úřadů práce. Veškeré potřebné úkony mezi zaměstnavatelem a úřadem práce budou realizovány dálkovým způsobem v digitální podobě. Zaměstnavatel musí vždy postupovat v souladu se [zákoníkem práce](https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace/uplne/), v žádosti uvede, v jakém režimu překážky se nachází. Úřad práce nebude posuzovat soulad vzniku překážky s důvody stanovenými v zákoníku práce, to přísluší inspektorátům práce.

Poskytnutí příspěvku bude vázáno na povinnost zaměstnavatele vyplatit zaměstnancům náhrady mzdy a odvedení zákonných odvodů. Jeho úmyslné zneužití může být klasifikováno jako trestný čin.

**Udržitelnost pracovních míst**

Příspěvek se bude týkat pouze zaměstnanců **v pracovním poměru** **s účastí na nemocenském pojištění** (nikoli např. dohod o provedení práce či dohod o pracovní činnosti). Podmínkou je, že jim ke dni vyúčtování nebyla dána výpověď a ani nejsou ve výpovědní době (výjimkou je výpověď dle [§ 52 písm. g) a h) zákoníku práce](https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace/uplne/#p52)). Bylo rozhodnuto, že se bude vztahovat i na **agenturní zaměstnance**. Ovšem pracovní poměr s agenturou práce musel být sjednán přede dnem vyhlášení nouzového stavu (12. března 2020) a trvá po celou dobu trvání programu Antivirus.

Pro poskytnutí příspěvku je nutné uzavřít dohodu mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Dohoda bude uzavřena na základě předložení písemné žádosti zaměstnavatele (webová aplikace bude spuštěna 6. dubna 2020). Předpokladem je, že alespoň jeden ze zaměstnanců v pracovním poměru (musí být účasten nemocenského pojištění) spadá do podmínek režimu A nebo B.

Oproti původnímu návrhu bude stát zaměstnavatelům kompenzovat **náhradu ve výši superhrubé mzdy**, tj. včetně odvodů sociálního a zdravotního pojištění. Tím sice dojde k takzvanému přeposílání odvodů, ale stále jde o výhodnější variantu než kompenzace náhrady ve výši hrubé mzdy.

**Příspěvek v režimu A**

Tato varianta se týká náhrady překážky na straně zaměstnance, a to nařízené karantény, kdy zaměstnavatel poskytuje náhradu mzdy dle [§ 192 zákoníku práce](https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace/uplne/#p192). A dále překážky na straně zaměstnavatele, kdy došlo díky krizovým usnesením vlády a mimořádným opatřením orgánů ochrany veřejného zdraví k uzavření provozů. Jedná se o překážku dle [§ 208 zákoníku práce](https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace/uplne/#p208) (zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům 100 % průměrného výdělku).

Výše příspěvku zaměstnavateli činí **80 % vyplacené náhrady mzdy**, včetně odvodů. Maximální měsíční výše příspěvku na jednoho zaměstnance přitom činí **39 000 Kč** (je odvozena od aktuální průměrné mzdy).

**Příspěvek v režimu B**

Také zde se jedná o překážky na straně zaměstnavatele, ovšem dle [§ 207 až 209 zákoníku práce](https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace/uplne/#p207). Zaměstnavatel díky mimořádným opatřením nemůže přidělit zaměstnancům práci. Jde o překážky vyvolané:

* a) nepřítomností významné části zaměstnanců na pracovišti v důsledku překážek na jejich straně (nařízená karanténa, ošetřovné) – § 208 zákoníku práce,
* b) snížením odbytu produkce zaměstnavatele § 208 zákoníku práce (v případě dohody s odbory nebo vydání interního předpisu § 209 zákoníku práce),
* c) nedostatkem vstupů (§ 207 zákoníku práce).

Ministerstvo práce a sociálních věcí v připravené metodice slibuje, že s ohledem na rozsah opatření a potřebu maximalizovat snížení administrativní zátěže jak na straně zaměstnavatele, tak státní správy, je předjímáno, že vzniklé překážky na straně zaměstnavatele mají souvislost s nákazou COVID-19.

Velký přehled odkladů a úlev na daních a sociálním a zdravotním pojištění

Jako poslední zatím ministerstvo financí schválilo úplné prominutí DPH na bezúplatné dodání zboží, které pomáhá zmírnit dopady šíření nákazy koronaviru. Jedná se o roušky, respirátory, testovací soupravy či o dezinfekce a suroviny k jejich výrobě. Prominutí platí od 12. března po celou dobu trvání nouzového stavu.

**Zálohy na silniční daň stačí zaplatit do 15. října**

Podnikatelům se dále odložily zálohy na silniční daň, které jsou jinak splatné k 15. dubnu a 15. červenci. Obě zálohy lze beztrestně zaplatit do 15. října s další letošní zálohou. Pozor jen na to, že odklad je opět, podobně jako u daní z příjmů, koncipován skrze odpuštění úroků. Kdo by nedoplatil zálohy do 15. října, budou se mu úroky počítat od původního termínu.

Tato opatření navázala na dva tzv. liberační balíčky.

**Liberační balíček I**

* Plošné prominutí pokuty za opožděné podání přiznání k dani z příjmu fyzických osob a právnických osob a úroku z prodlení, a to nejdéle do 1. července 2020. Fakticky bude tedy všem daňovým poplatníkům (fyzickým osobám i podnikatelům) automaticky umožněno podat daňové přiznání k dani z příjmu a uhradit tuto daň bez jakékoliv sankce nejdéle o 3 měsíce později, a to bez nutnosti prokazovat důvody související s koronavirem. Hlavním cílem je zamezit na finančních úřadech, resp. na poštách koncentraci fyzických osob, které nemají povinnost činit podání daňového přiznání elektronicky.
* Prominutí pokuty za opožděné tvrzení daně ve všech případech, kdy je daňovému subjektu individuálně prominut úrok z prodlení nebo o posečkání, splátkování daně anebo pokuta za nepodání kontrolního hlášení v souvislosti s koronavirem. Typicky se může jednat o onemocnění či karanténu účetní nebo dalších klíčových zaměstnanců, jejichž absence znemožnila plnění daňové povinnosti. Toto opatření dopadne na všechny daně spravované orgány podřízenými Ministerstvu financí ČR a na všechny daňové subjekty (fyzické osoby i podnikatele).
* Plošné prominutí pokut za opožděné podání kontrolního hlášení ve výši 1 000 Kč, které vznikly mezi 1. březnem a 31. červencem 2020.
* Ze strany Generálního finančního ředitelství bude vydán pokyn tak, aby bylo možné individuálně prominout pokuty za nepodání kontrolního hlášení, a to pro období od 1. března do 31. července, pokud bude prokázána spojitost s koronavirem.
* Plošné prominutí správního poplatku za podání žádosti o posečkání nebo splátkování daně, žádosti o prominutí úroku z prodlení, resp. z posečkané částky, a žádosti o prominutí pokuty za nepodání kontrolního hlášení, a to pro žádosti podané do 31. července.

**Liberační balíček II**

* Prominutí červnové zálohy na daň z příjmů fyzických a právnických osob. Červnová záloha (tj. druhá záloha u kvartálních plátců a první záloha v případě pololetních plátců) se nebude vůbec hradit.
* Plošné prominutí pokuty za pozdě podané daňové přiznání k dani z nabytí nemovitých věcí či za pozdě uhrazenou daň z nabytí nemovitých věcí nebo zálohu na tuto daň. Prominutí se vztahuje na všechna opožděná daňová přiznání s lhůtou podání v termínu od 31. 3. do 31. 7. 2020. Daňové přiznání k dani z nabytí nemovitých věcí může být bez hrozby sankce podáno nejpozději do 31. 8. 2020. Současně platí, že v těchto případech budou prominuty také úroky z prodlení nebo úroky z posečkání daně z nabytí nemovitých věcí. Fakticky bude tedy všem daňovým poplatníkům automaticky umožněno podat daňové přiznání k dani z nabytí domů, bytů, pozemků, garáží a podobně a uhradit tuto daň až o pět měsíců později.
* Zavedení institutu Loss carryback (zpětné působení daňové ztráty) u daně z příjmů FO i PO za rok 2020. Bude ji možné zpětně uplatnit v daňovém přiznání za rok 2019 a 2018.
* Pozastavení povinnosti elektronicky evidovat tržby pro subjekty spadající do všech fází EET, a to po dobu stavu nouze a následujících třech měsíců.

**Kde mohou poplatníci získat další informace?**

Byla zřízena telefonní infolinka, která je v provozu v pracovních dnech v době 9:00 – 17:00 hodin pro zodpovídání dotazů souvisejících s opatřeními k aktuální situaci. Infolinka je dostupná na telefonním čísle 225 092 392. Přehled jednotlivých daňových opatření, jejich dopady a další pravidelně aktualizované informace týkající se koronaviru jsou k dispozici také na webových stránkách finanční správy.

**OSVČ jsou odpuštěné minimální zálohy na pojistném**

Kromě úlevy na daních byly schváleny i úlevy na sociálním a zdravotním pojištění pro OSVČ. Lhůta pro podání přehledů za rok 2019 se podobně jako u přiznání posunula o tři měsíce. Přehledy tedy stačí podat do 3. srpna.

OSVČ se dále na půl roku odpustily minimální zálohy i minimální pojistné jak na zdravotní, tak na sociální pojištění. Zpětně, příští rok po podání přehledu za rok 2020, pak budou muset OSVČ doplatit rozdíl mezi minimální zálohou a tím, co skutečně měly odvádět. Kdo tedy platí pouze minimální zálohy, bude mu pojistné na 6 měsíců plně odpuštěno. Minimální zálohy nyní činí 2544 korun u OSVČ hlavních a 1018 u OSVČ vedlejších.

U sociálního pojištění je návrh koncipován tak, že OSVČ nebudou muset platit zálohy za kalendářní měsíce v období březen až srpen 2020. Byla-li záloha na pojistné zaplacena za některý kalendářní měsíc tohoto období, použije se na úhradu splatných závazků a poté záloh na pojistné na další kalendářní měsíce roku 2020. Sociální pojištění za rok 2020 se pak určí tak, že se od standardního výpočtu odečte za každý kalendářní měsíc, v němž byla aspoň po část měsíce vykonávána samostatná výdělečná činnost, částka

a) 2 544 Kč, jde-li o osoby samostatně výdělečně činné vykonávající hlavní samostatnou výdělečnou činnost,

b) 1 018 Kč, jde-li o osoby samostatně výdělečně činné vykonávající vedlejší samostatnou výdělečnou činnost.

OSVČ s minimální zálohou tedy nemusí půl roku platit zálohy, ani nic zpětně doplácet. OSVČ s vyšší než minimální zálohou od března do srpna nemusí platit celé zálohy. V ročním vyúčtování příští rok pak zpětně doplatí rozdíl mezi tím, co skutečně měly odvádět, a minimálními zálohami.

Dále je stanoveno, že období, po které nebyly placeny zálohy na pojistné, se bude při výpočtu osobního vyměřovacího základu podle [§ 16 zákona o důchodovém pojištění](https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-155-1995-sb-o-duchodovem-pojisteni/uplne/#p16) považovat u OSVČ s hlavní samostatnou výdělečnou činností za tzv. vyloučenou dobu, aby nedocházelo ke snižování průměru příjmů, z nichž se vypočítává procentní výměra důchodu.

**Zdravotní pojištění po vzoru sociálního**

Také návrh na úlevy zdravotního pojištění je postaven podobně. Žádné zálohy se nemusí půl roku platit, přičemž zpětně se nebude doplácet pojistné v minimální výši. Ti, kdo mají vyšší než minimální zálohy, budou muset zpětně doplatit (po podání přehledu za rok 2020) jen rozdíl mezi výší zálohy na pojistné a výší pojistného. I u zdravotního pojištění platí, že kdo zaplatí zálohu na březen, bude mu započítána jako záloha na září. Minimální záloha u zdravotního pojištění nyní činí 2352 Kč.

Jiný režim ale u zdravotního pojištění platí pro OSVČ, které jsou zároveň zaměstnány. Tyto OSVČ totiž neplatí žádné zálohy na zdravotní pojištění a pojistné vždy doplácí zpětně po podání přehledu. Odpuštění záloh se tedy těchto OSVČ netýká. Podle ministerstva si navíc tyto OSVČ nebudou moct ani zpětně nic na zdravotním pojištění odečíst.

**Uzavření provozoven nebo omezení odbytu – pracovněprávní dopady**



Zdroj: shutterstock.com

**Dne 12. 3. 2020 vyhlásila vláda usnesením č.**[**69/2020**](https://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/usneseni-vlady-ceske-republiky-ze-dne-12-brezna-2020-c-194-22923.html)**Sb. na 30 dní nouzový stav pro území České republiky z důvodu ohrožení zdraví v souvislosti s prokázáním výskytu koronaviru (COVID-19). Následně vláda přijala řadu krizových opatření, která způsobila mimo jiné zavření nebo omezení provozu vybraných provozoven, kanceláří a podniků. Jedná se hlavně o krizová opatření týkající se omezení koncentrace většího počtu osob a omezení dopravy s dopady na maloobchodní prodej a prodej služeb v určitých provozovnách a přítomnost veřejnosti v provozovnách stravovacích služeb, ubytovacích služeb apod.**

Tato přijatá opatření se významným způsobem dotýkají zaměstnanosti. V zásadě můžeme rozlišit dvě situace dopadu, ke kterým v provozovnách dochází:

* **provoz musí být zcela uzavřen** (např. v restauracích, obchodech v obchodních centrech apod.); nebo
* **probíhá omezený provoz** (např. pro dodavatele či poskytovatele služeb provozovnám, které musí být uzavřeny).

**Úplné uzavření provozu**

V případě provozoven, které musí být zcela uzavřeny se dle našeho názoru jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Z důvodu, že rozhodnutí vlády o přijatých omezeních není prostojem ani přerušením práce způsobeným nepříznivými povětrnostními vlivy, ho nelze podřadit pod ustanovení § 207 zákona č. [262/2006](https://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/zakon-ze-dne-21-dubna-2006-zakonik-prace-15420.html) Sb. zákoník práce (dále jen „**zákoník práce**“), které umožňuje snížit zaměstnanci náhradu mzdy. Jedná se tedy o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce a zaměstnancům náleží náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

Vyskytují se i názory, že je tuto situaci možné posoudit podle ustanovení o tzv. částečné nezaměstnanosti (více dále) nebo postupem pro protiepidemiologické opatření.

Postup pro protiepidemiologické opatření se aplikuje v případě, že dojde k uzavření provozovny zaměstnavatele např. rozhodnutím Ministerstva zdravotnictví či hygienika z důvodu omezení šíření nákazy, zpravidla však podle zákona o ochraně veřejného zdraví. V takovém případě se situace posuzuje jako v případě nařízení karantény (zaměstnavatel platí prvních 14 dní zaměstnancům nemocenské, od 15. dne platí zaměstnance stát). V aktuálním případě však došlo k uzavření provozoven v souvislosti s rozhodnutím vlády v nouzovém stavu.

Očekáváme v této situaci ještě výkladový vývoj a případně korigování či upřesnění stanoviska Ministerstva práce a sociálních věcí. Jednoznačné stanovisko bude nutné zaujmout nejpozději při zpracování mezd za březen. Jsme však toho názoru, že extenzivní výklady, které by snižovaly plnění vůči zaměstnancům neobstojí vůči základním zásadám pracovního práva.

**Omezený provoz**

Provozovny, ve kterých probíhá omezený provoz z důvodu dočasného omezení odbytu výrobků nebo omezení poptávky po službách zaměstnavatele, se mohou dle našeho názoru řídit § 209 zákoníku práce, který obsahuje institut tzv. **částečné nezaměstnanosti**. Tento institut stanoví, že zaměstnancům práce není přidělována v rozsahu plné týdenní pracovní doby. K tomu může dojít po dohodě s odborovou organizací, která u zaměstnavatele působí, případně vydáním vnitřního předpisu tam, kde odborová organizace nepůsobí. Po dobu částečné nezaměstnanosti je možné zaměstnancům snížit náhradu mzdy. Snížená náhrada mzdy musí činit nejméně 60 % průměrného výdělku zaměstnance.

Náhrada mzdy ve snížené podobě bude však udělována pouze za dobu, kdy zaměstnanci práci nebudou moct vykonávat, za vykonanou práci jim náleží jejich standardní mzda.

**Ostatní případy nemožnosti přidělování práce**

Kromě povinnosti uzavřít pracoviště z důvodu přijatého krizového opatření a omezení provozu z důvodu snížení poptávky po službách či zbožích může zaměstnavatel mít problém s přidělováním práce zaměstnancům kvůli tzv. prostoji. Prostoj je jednou z dalších překážek v práci na straně zaměstnavatele a je upraven § 207 písm. a) zákoníku práce. V tomto případě zaměstnavatel nemůže přidělovat práci zaměstnancům z důvodu nedostatku vstupů (surovin, dílů apod.), pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kvůli chybným pracovním podkladům nebo jiným provozním příčinám. Při prostoji náleží zaměstnancům náhrada mzdy ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku.

Pokud zaměstnavatel nemůže zaměstnancům přidělovat práci v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelní události, náleží zaměstnancům podle § 207 písm. b) zákoníku práce náhrada mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

Nad rámec výše uvedeného se nabízí i další možnosti tzv. překážek v práci, jak na straně zaměstnavatele či zaměstnance, které však s sebou nesou další specifika a okolnosti, např. karanténa pracoviště či území z rozhodnutí Ministerstva zdravotnictví či krajské hygienické stanice nebo i zvýšený nedostatek zaměstnanců a omezení výroky.

**Další možnosti a závěr**

Všechny výše uvedené typy náhrady mzdy náleží pouze zaměstnancům, kteří jsou připraveni konat práci. V případě, že je zaměstnanec v pracovní neschopnosti, má nařízenou karanténu, stará se o dítě, nebo se na něj vztahují jiná opatření karanténního typu, bude v režimu nemocenském.

Další možností, jak se může zaměstnavatel vypořádat s omezeným provozem nebo s uzavřením provozovny je nařízení dovolené zaměstnancům. Nařízení dovolené musí zaměstnavatel zaměstnancům oznámit s předstihem alespoň 14 dní. Zaměstnavatel také může po dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců (pokud u zaměstnavatele působí) nařídit hromadné čerpání dovolené podle § 220 zákoníku práce. V tomto případě nesmí čerpání dovolené činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů více než 4 týdny.

Samozřejmě pak zůstávají otevřené i možnosti dohod se zaměstnanci o alternativních řešeních jako je přesun na jiný druh práce, změna směn, zkrácení úvazku, práce z domova apod.

Z výše uvedeného vyplývá, že negativní dopady přijatých opatření ponesou zřejmě převážně zaměstnavatelé. Ministerstvo práce a sociálních věcí však představilo program Antivirus, který má při splnění jeho podmínek a naplnění v něm publikovaných režimů alespoň částečně kompenzovat finanční ztráty zaměstnavatelů. Kompenzace v rámci programu Antivirus bude vyplácen Úřad práce a je nutné v samotném programu splnit veškeré jeho kroky a pravidla, což však zaměstnavatelů přinese další zátěž. I proto doporučujeme výzvy současné doby řešit především v rámci optimalizace a efektivního nastavení řízení podnikání tak, aby docházelo k minimalizaci škod již nyní a bylo pro ně možné tuto krizovou situací přestát s malými či ideálně žádnými negativními dopady. Jsme si však vědomi toho, že některým negativním dopadům a případně i vzniku škody se v určitých případech nebude možné vyhnout.

**OŠETŘOVNÉ V DOBĚ EPIDEMIE KORONAVIRU**

**Ošetřovné podle zákona o nemocenském pojištění do přijetí opatření v souvislosti s epidemií**.

 Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění. Jde **o jednu z důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance.**

Podmínkou nároku na ošetřovné je, že osoba, která potřebuje ošetřování či péči, žije se zaměstnancem v domácnosti. Splnění této podmínky se nevyžaduje v případě ošetřování nebo péče o dítě mladší 10 let rodičem.

 Podpůrčí doba, tj. maximální doba, po kterou lze vyplácet ošetřovné, činí:

* 9 kalendářních dnů,
* 16 kalendářních dnů, jde-li o osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku.

 Výše ošetřovného činí za kalendářní den 60 % denního vyměřovacího základu. Překážka v práci z důvodu ošetřování člena rodiny trvá i po uplynutí podpůrčí doby. V případě trvající potřeby pečovat o dítě je tedy zaměstnavatel i po uplynutí 9 kalendářních dnů (příp. 16 kalendářních dnů) i nadále povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci. Zaměstnanci už ovšem nepřísluší ošetřovné.

**Úprava ošetřovného v souvislosti s epidemií koronaviru**

V souvislosti s nepříznivým vývojem epidemiologické situace ve výskytu onemocnění COVID-19 způsobené novým koronavirem v České republice byla dne 10. března 2020 přijata na základě zákona o ochraně veřejného zdraví Ministerstvem zdravotnictví **mimořádná opatření při epidemii. Obsahem tohoto mimořádného opatření je zákaz osobní přítomnosti žáků a studentů na všech typech škol pro potřebu ochrany před výskytem a šířením onemocnění COVID-19.**

Opatření Ministerstva zdravotnictví spočívající v zákazu výuky na všech typech škol bylo následně potvrzeno vládou prostřednictvím krizového opatření vydaného po vyhlášení nouzového stavu (usnesení vlády ze dne 12. března 2020 č. 201 vyhlášené ve Sbírce zákonů pod č. 74/2020 Sb.). Uvedené opatření má přímé dopady do oblasti sociálního zabezpečení, zejména dopadá na hmotné zajištění rodičů při péči o menší nezaopatřené děti. Stávající právní úprava sice pamatuje na hmotné zajištění rodičů (zaměstnanců) při péči o děti mladší 10 let v případě uzavření škol z důvodu opatření při epidemii prostřednictvím ošetřovného jako dávky nemocenského pojištění, avšak tato dávka je časově limitovaná a z hlediska své konstrukce není určena k řešení tak závažné situace jaká nyní v České republice nastala v souvislosti s koronavirem.

 **Vláda proto navrhla přijmout v sociálním zabezpečení urychleně opatření, která mají u zaměstnanců bezprostředně zmírnit některé negativní finanční dopady tohoto mimořádného opatření při epidemii.** Parlament návrh zákona předloženého vládou na mimořádné schůzi Poslanecké sněmovny projednal dne 23. března 2020. Následně jej schválil Senát a podepsal prezident.

 Podle zákona **o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020** se mimořádným opatřením při epidemii pro účely tohoto zákona rozumí krizové opatření přijaté vládou ČR v době nouzového stavu v roce 2020 z důvodu ohrožení zdraví v souvislosti s prokázáním výskytu koronaviru a mimořádné opatření vydané v roce 2020 Ministerstvem zdravotnictví na základě § 69 odst. 1 písm. i), § 69 odst. 2 a § 80 odst. 1 písm. g) zákona o ochraně veřejného zdraví, která se týkají zákazu osobní přítomnosti dětí, žáků a studentů v zařízeních a školách, jejichž uzavření je důvodem vzniku nároku na ošetřovné.

 **Nároky podle tohoto zákona vznikají jen v době platnosti mimořádného opatření při epidemii.**

Za nařízení příslušného orgánu o uzavření zařízení určeného pro děti předškolního věku se považuje též rozhodnutí zřizovatele zařízení o uzavření tohoto zařízení, pokud bylo učiněno v přímé souvislosti s mimořádným opatřením při epidemii.

 **Pravidla pro ošetřovné** se od března po celou dobu platnosti mimořádných opatření přijatých v souvislosti s COVID-19 mění. Nově mají rodiče nárok na ošetřovné po celou dobu uzavření školských a dalších dětských zařízení, ale i některých sociálních služeb pro hendikepované.

 **Nárok na ošetřovné mají rodiče dětí mladších 13 let** a bude vypláceno i při péči o starší hendikepované děti navštěvující školu. Stejně tak ho dostanou i lidé, kteří z důvodu uzavření zařízení některých sociálních služeb (denní stacionáře apod.) pečují o staršího hendikepovaného, který s nimi žije ve společné domácnosti.

 Dva pečující se nyní můžou o péči střídat dle potřeby vícekrát a neomezeně. Znamená to, že např. oba rodiče se můžou střídat v tom, kdo bude chodit do práce a kdo zůstane doma s dětmi nebo hendikepovaným.

 **Ošetřovné bude vypláceno zpětně k datu přijetí mimořádných opatření. Ve chvíli, kdy tato mimořádná situace pomine, budou opět platit původní pravidla.**

**Nároková částka ošetřovného**

Základem pro výpočet ošetřovného je průměrný denní příjem za rozhodné období (zpravidla za 12 kalendářních měsíců před měsícem, ve kterém vznikla potřeba péče). Ten se dále podle zákona o nemocenském pojištění upravuje pomocí tří redukčních hranic, tím se získá tzv. redukovaný denní vyměřovací základ. Ošetřovné se vyplácí za kalendářní dny (od prvního dne) a **činí 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu**.

 Vláda však v průběhu dubna schválila **navýšení ošetřovného na 80 % denního vyměřovacího základu zaměstnance** místo dosavadních 60 %, a to zpětně od 1. dubna. Stát by ho měl vyplácet nejdéle do prázdnin.

Nejčastější dotazy řešené Českou správou sociálního zabezpečení:

**Jestliže má rodina dvě děti a na jedno matka pobírá rodičovský příspěvek, může druhý rodič pobírat ošetřovné na druhé dítě?**

Ano. V případě, že jeden z rodičů pobírá rodičovský příspěvek nebo mateřskou, může druhý z rodičů na druhé dítě čerpat ošetřovné. Není ale možné, aby na to samé dítě pobírala matka rodičovský příspěvek a otec ošetřovné.

**Mám dvě děti do 13 let a obě jsou kvůli zavření školy doma. Dostanu ošetřovné na obě z nich?**

Nikoliv. Pečující osoba může v rámci jedné domácnosti získat jen jednu dávku. Nezáleží na tom, o kolik dětí se staráte.

**Co když bude mé dceři/synovi v průběhu pobírání ošetřovného 13 let. Mám dále nárok nebo mi ošetřovné skončí?**

Posledním dnem vzniku nároku na ošetřovné je předcházející den před 13. narozeninami. Dávka se však vyplácí i v takovém případě až do konce mimořádného opatření.

**O jaká zařízení konkrétně jde, hovoříme-li o dětských zařízeních?**

Můžeme tak označit ta zařízení, která před zahájením povinné školní docházky pečují o děti, aby jejich rodiče mohli vykonávat zaměstnání. Není rozhodující, zda jde o zařízení státní, nebo soukromé. Není také nezbytně nutné, aby šlo o zařízení s akreditací MŠMT, jedná se i o takové zařízení, které pečuje o děti předškolního věku na základě dohody s rodiči a je např. alternativou předškolního zařízení. Může jít tedy nejen o jesle, mikrojesle, dětské skupiny, školičky, mateřské školy nebo lesní školky, ale dále např. i o mateřská centra nebo předškolní kluby pro děti. Dítě může být umístěno i v denním stacionáři, zatímco rodiče pracují.

**Má nárok na ošetřovné někdo jiný než rodiče, třeba babička?**

O ošetřovné může požádat kterákoli jiná osoba než rodiče, pokud bydlí s dítětem ve společné domácnosti a má účast na nemocenském pojištění (zaměstnání, ne dohody). Ale pozor, pokud babička pobírá jen starobní důchod, pak na ošetřovné nárok nemá, právě z důvodu pobírání důchodu (nárok na ošetřovné vzniká na základě účasti na nemocenském pojištění zaměstnanců).

**Jak to je, pokud měla pečující osoba zajištěno na některé dny hlídání a pracovala?**

To není na překážku. Pokud v některých dnech pečující osoba vykonávala práci pro zaměstnavatele, za tyto dny pak dostane namísto ošetřovného mzdu nebo plat.

**A je možné ošetřovné přerušit (například na 2 dny) a pak znovu čerpat? Pokud bude člověk chtít ošetřovné přerušit, co má udělat, koho a jak informovat?**

Ošetřovné, bohužel, přerušit nelze, lze ale v průběhu podpůrčí doby pracovat. Pokud má zaměstnanec, který čerpá ošetřovné, po některé dny např. možnost zajistit hlídání dítěte, může v takovém případě pracovat – za takové dny nebude vyplaceno ošetřovné, ale bude pobírat mzdu.

Zaměstnavatel pak musí sdělit okresní správě sociálního zabezpečení, ve kterých dnech zaměstnanec pracoval. Pro úplnost ještě doplnění – právní úprava vylučuje výplatu ošetřovného, pokud by měla být pouze za dny, ve kterých zaměstnanec vůbec neměl pracovat (např. pokud zaměstnanec má pracovní dobu po-pá, ve všech pracovních dnech pracovat a žádal by dávku pouze za víkendy – za této situace by na ošetřovné neměl nárok).

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

 Česká správa sociálního zabezpečení

**ODBOROVÝ** **SVAZ PRACOVNÍKŮ**

 **ZEMĚDĚLSTVÍ A VÝŽIVY ,**

 **ASOCIACE SVOBODNÝCH ODBORU ČR**

 **Tyršova č.6 , 120 00 PRAHA 2**

 **www.ospzv-aso.cz**

[www.odbory.info](http://www.odbory.info) [www.odbory.info](http://www.odbory.info) [www.odbory.info](http://www.odbory.info)

Pro lepší orientaci dobrovolných svazových inspektorů BOZP a zaměstnavatelů uvádíme několik podnětů k zabezpečení pracovního prostředí a hygieny práce a to zejména z důvodu, kdy se začínají zaměstnanci vracet na svá pracovní místa po vyhlášené karanténě vlivem koronavíru. Právě v této době je třeba pohlídat oblast hygieny práce a především kontrolu všech sociálních zařízení pro zaměstnance.

**HYGIENA A SANITACE V ZEMĚDĚLSKÝCH PROVOZECH**

Nařízením Vlády č.178/01 Sb. byla zrušena většina hygienických norem, a tak je v současné době třeba postupovat dle NV. č.361/2007 Sb., v platném znění a také podle jednotlivých norem jako je ČSN EN 12464-1 a ČSN EN 12464-2, Osvětlení provozů a pracovních prostor. Dále to je ČSN 73 4108, což jsou požadavky na šatny, umývárny a záchody. Nesmíme zapomínat i na další právní předpisy, a především na zákon č. 309/2006 Sb., v návaznosti na zákon č. 262/2006 Sb,, kde v ustanovení § 4 odst. 1 písm. d). se stanoví zaměstnavatelům povinnost pravidelně a řádně udržovat, kontrolovat nejen stroje a strojní zařízení, ale tento požadavek se přiměřeně vztahuje též na provozní budovy a objekty zaměstnavatele. Obdobně tuto povinnost nařizuje zaměstnavatelům v § 3, odst.1, NV č. 101/2005 Sb.

Pokud jde o výčet všech těchto předpisů tak zjistíme, že konkrétní požadavky na udržování hygienických a sociálních zařízení u jednotlivých zaměstnavatelů v oblasti hygieny práce a pracovišť se nedozvíme.

**Proto je třeba, aby samotní zaměstnavatelé zpracovali „Harmonogram kontrol“ jednotlivých provozů a hygienických a sociálních zařízení, včetně povinností na konkrétní osobu, která bude zodpovědná za hygienu pracovišť a také současně za hygienická zařízení.**

V současné legislativě je řečeno, že zaměstnavatel je povinen udržovat pracoviště a hygienická zařízení v čistotě a pořádku. A pravidelně je kontrolovat.

Hygiena je důležitá ve všech oblastech lidského působení a zemědělství nevyjímaje. Pryč jsou doby, kdy zde na „hygienu“ stačila voda a mýdlo. Dnes tu jsou zapotřebí účinné a přitom zdravotně nezávadné hygienické a dezinfekční prostředky, čisté a nezávadné provozy včetně hygienických a sociálních zařízení.

Pokud jde o zemědělství, tak největší pozornost je třeba věnovat jednak samotné živočišné výrobě, ale především pracovníkům, kteří se zvířaty přicházejí do styku. Tím ovšem není řečeno, že ostatní provozy zemědělské výroby budou stát stranou. Pokud jde o živočišnou výrobu, tak plošná dezinfekce stájového prostředí se již dávno stala běžnou součástí hygienického systému v našich chovech. Mikrobiologický tlak z prostředí, ve kterém chovaná zvířata žijí, má velký podíl na jejich zdravotním stavu. Dalším důležitým bodem je pravidelné čištění stájových prostor a dezinfekce dojíren a jejího vybavení. To stejné platí, a to především v současné době, o všech dalších provozech a zemědělské technice. Jedině v dokonale čistém a zdravotně nezávadném pracovním prostředí je možné udržet kvalitu výroby a zdraví zaměstnanců.

Pro naplnění těchto cílů je zpracován tento písemný materiál jako použitelný vzor.

**Sanitární zařízení**

Sanitárním zařízením pracoviště se rozumí šatna, umývárna, sprcha a záchod. Prostor sanitárního zařízení musí mít **světlou výšku nejméně 2,30 m**; pokud je jeho plocha **větší než 30 m2 , musí být nejméně 2,50 m.** Provedení a vybavení sanitárního zařízení pracoviště musí odpovídat příslušné technické normě upravující požadavky na provedení a vybavení šaten, umýváren a záchodů.

**Šatna musí být zřízena** pro zaměstnance, kteří musí nosit pracovní oděv a nemůžou se z hygienických, epidemiologických nebo jiných důvodů převlékat v jiném prostoru; šatny musí být odděleny podle pohlaví. Na pracovištích do 5 zaměstnanců lze používání šaten muži a ženami oddělit časově, dále musí být vyčleněn prostor pro ukládání civilního oděvu a obuvi. Šatna se umísťuje v prostoru snadno přístupném a stavebně odděleném od pracoviště a umývárny. Šatna, v níž se ukládá pracovní oděv, který může být znečištěn prachem ( živočišného původu ) musí mít omývatelné **stěny nejméně do 1,80 m.** Šatna musí být vybavena uzamykatelnými skříňkami tak, aby bylo každému zaměstnanci umožněno bezpečné ukládání civilního oděvu, a lavicí nebo jiným sedacím nábytkem. Jestliže to povaha znečištění pracovního oděvu vyžaduje, nebo jde-li o činnost epidemiologicky závažnou, musí být zajištěno oddělené ukládání pracovního a civilního oděvu.

Pro zaměstnance, kteří si při práci silně znečistí obuv, se umísťuje před vstupem do šatny vhodné zařízení k jejímu očištění a umytí**. Podlaha šatny musí být snadno omyvatelná.**

Pokud vzhledem k povaze práce není nezbytná po jejím ukončení celková očista těla, musí být pro zaměstnance zajištěna umývárna nebo dostačující počet umyvadel s tekoucí teplou vodou**. Obklady stěn sprchy a umývárny musí být provedeny do výšky 2 m umyvatelnými nátěry, nebo obloženy kachličkami.**

Sprcha a umývárna se umisťují v samostatných místnostech, odděleně podle pohlaví, a pokud je to možné tak, aby navazovaly přímo dveřmi na šatnu.

**Záchod musí být** zajištěn pro zaměstnance tak, aby nebyl od pracoviště vzdálen **více než 120 m**; Zřizuje se odděleně podle pohlaví. Suchý nebo chemický záchod nelze zřizovat pro pracoviště určené pro trvalou práci, s výjimkou mobilního pracoviště, a pro pracoviště určené k výkonu činnosti epidemiologicky závažné.

Záchodová předsíň se zřizuje před místností se záchody a pisoáry. Pisoáry se zřizují v samostatné místnosti nebo společně se záchodovými kabinami. Vždy je potřeba zabezpečit umývadlo s tekoucí vodou.

 **Minimální počet záchodů** se stanoví podle nejpočetněji zastoupené směny takto:
 1 sedadlo na 10 žen,
 2 sedadla na 11 až 30 žen,
 3 sedadla na 31 až 50 žen,

1 sedadlo na 10 mužů,
2 sedadla na 11 až 50 mužů,

**Pomocná zařízení**

Pomocnými zařízeními se rozumí zařízení k umývání pracovní obuvi a na sušení pracovního oděvu a obuvi, místnost pro odpočinek od nepříznivých vlivů práce, prostor pro odpočinek těhotných zaměstnankyň a prostor pro uskladnění úklidových prostředků.
**Zařízení na sušení pracovního oděvu a obuvi** se zřizuje pro pracoviště, na němž dochází k jejich provlhnutí při práci, a musí umožňovat usušení tohoto oděvu a obuvi **nejdéle za 6 hodin**. Zařízení k omývání pracovní obuvi se zřizují při východu z pracoviště. Prostor, v němž je zařízení umístěno, musí mít omyvatelnou a nekluzkou podlahu spádovanou ke vpusti. Místnost určená na sušení pracovního oděvu a obuvi nesmí sloužit pro poskytování první předlékařské pomoci.
**Místnost pro odpočinek se zřizuje,** pokud to vyžaduje bezpečnost a ochrana zdraví při práci, zejména s ohledem na vykonávanou činnost a v blízkosti pracoviště. Místnost pro odpočinek musí být dostatečně velká, větraná, osvětlena denním světlem a vytápěna **nejméně na 20 °C**. Vybavuje se sedacím nábytkem s opěrkami zad a stoly tak, aby jejich počet odpovídal počtu zaměstnanců nejpočetněji zastoupené směny.

Pokud má sloužit i pro konzumaci jídla, musí mít v dostatečném množství zajištěnu tekoucí pitnou a teplou vodu a musí být vybavena umývadlem (kuchyňským dřezem) a zařízením na ohřívání a uchovávání jídla.

Jde-li o práci, při níž je zvýšené riziko otrav chemickými látkami nebo směsmi, které se vstřebávají kůží, nebo o práci s chemickými látkami klasifikovanými jako žíravé podle přímo použitelného předpisu Evropské unie, jsou tyto prostory vybaveny nejen tekoucí teplou vodou, ale i prostředky pro poskytnutí první předlékařské pomoci a prostředků pro přivolání zdravotnické **záchranné služby. Tyto místnosti musí být viditelně označeny.**

Prostor na ukládání úklidových prostředků se zřizuje v rozsahu upraveném podle příslušné české technické normy na šatny, umývárny a záchody .

**POŽADAVKY NA MALOVÁNÍ A ÚKLID**

**Úklid**
Úklid pracoviště, sanitárních a pomocných zařízení se úklid provádí podle **zpracovaného harmonogramu zaměstnavatele.**

**Malování**

Obnova maleb a nátěrů povrchů vymezujících osvětlovaný prostor na pracovišti včetně spojovacích cest se provede podle plánu údržby, zpracovaného s přihlédnutím k udržovacímu činiteli, který byl pro uvedené prostory navržen při uvádění těchto prostor do trvalého užívání.

**Zásobování pitnou vodou a vodou pro zajištění osobní hygieny zaměstnanců**

V této souvislosti je třeba se zaměřit na **Zákon č. 309/2006 Sb.,** kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy. V § 2 se stanoví, že zaměstnavatel je povinen zajistit, aby pracoviště byla prostorově a konstrukčně uspořádána a vybavena tak, aby pracovní podmínky pro zaměstnance z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci odpovídala bezpečnostním a hygienickým požadavkům na pracovní prostředí a pracoviště, aby pracoviště byla osvětlena, pokud možno denním světlem, měla stanovené mikroklimatické podmínky, zejména pokud jde o objem vzduchu, větrání, vlhkost, teplotu **a zásobování vodou.** Hygienické požadavky na zásobování pracoviště pitnou vodou stanoví **nařízení vlády č. 361/2007 Sb.,** vekterém jsou v § 53 uvedeny podmínky ochrany zdraví při práci.

Prostor určený pro práci musí být zásoben pitnou vodou v množství postačujícím pro potřeby pití zaměstnance a zajištění předlékařské pomoci a teplou tekoucí vodou pro zajištění osobní hygieny zaměstnance.

**Pitnou vodu definuje** zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, a to v § 3 odst. 1. Pitnou vodou je tedy veškerá voda v původním stavu nebo po úpravě, která je **určena k pití, vaření, přípravě jídel a nápojů**, voda používaná v potravinářství, voda, která je určena k péči o tělo, k čištění předmětů, které svým určením přicházejí do styku s potravinami nebo lidským tělem, a k dalším účelům lidské spotřeby, a to bez ohledu na její původ, skupenství a způsob jejího dodávání **(dle Směrnice Rady 98/83/ES o jakosti vody určené pro lidskou spotřebu).**

Voda pro technologické účely, která přichází do kontaktu s povrchem lidského těla musí mít **teplotu nejméně 32 °C**, a pokud přichází do kontaktu se sliznicemi, musí vyhovovat požadavkům na teplou vodu podle zákona o ochraně veřejného zdraví.

Jak to je s pitným režimem a ochranným nápojem. Není to totéž. Zejména někteří zaměstnanci význam obou názvů spojují v jeden, jenže každý podléhá jiným pravidlům a zákonným požadavkům.

„Pitný režim“ je zjednodušeně zásobování pracoviště pitnou vodou, ale „ochranný nápoj“ je ten, který je poskytován na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami, a to na základě rizika práce, které je zaměstnavatel povinen zpracovat a především provést taková opatření, která vedou k jejch omezení.

**Ochranné nápoje**

O ochranných nápojích se píše ve třetím odstavci [§ 104 zákona č. 262/2006 Sb.](http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#p104), zákoník práce, v části Osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje. V tomto zákoně je konkrétně uvedeno, že zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnancům mycí, čisticí a dezinfekční prostředky na základě rozsahu znečištění kůže a oděvu; na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami v rozsahu a za podmínek stanovených prováděcím právním předpisem též ochranné nápoje. Zákon říká, že zaměstnanci se poskytuje ochranný nápoj za účelem ochrany před účinky zátěže teplem nebo chladem, že nápoj musí být zdravotně nezávadný a nesmí obsahovat více jak 6,5 % hmotnosti cukru, ale mohou v něm být obsaženy látky, které zvyšují odolnost lidského organizmu. Ochranný nápoj nesmí obsahovat více jak 1% hmotnosti alkoholu.

 **Při zátěži teplem** se poskytuje ochranný nápoj v takovém množství, které odpovídá alespoň 70 % ztrát tekutin a minerálních látek prostřednictvím potu a dýchání za osmihodinovou směnu**. /  1,25 litru, /**

**Při zátěži chladem** se poskytuje ochranný nápoj teplý, a to v množství minimálně ½ litru za osmihodinovou směnu.

**Ještě jeden detail** - na spotřebu ochranných nápojů a pitné vody zaměstnanci na pracovišti by s ohledem na výše uvedené skutečnosti mělo být nahlíženo jako na „vnitropodnikovou spotřebu“, která souvisí s ekonomickou činností plátce.

V samotném závěru je třeba připomenout i problematiku s přidělováním vhodných ochranných pracovních prostředků ( pracovní oblek, pracovní obuv a další ochranné prostředky), které jsou nezbytné pro zaměstnance v plnění pracovních činností.

**V současné době je třeba k těmto prostředkům přidat i ochranné roušky, šátky a respirátory z hlediska hygienických předpisů, které jsou určeny pro zaměstnance z pohledu zajištění přenášení možné infekce / koronavir /**

 **NAŘÍZENÍ VLÁDY č. 495/2001 Sb.,** kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků.

 Ochrannými prostředky pro účely tohoto nařízení nejsou běžné pracovní oděvy a obuv, které nejsou určeny k ochraně zdraví zaměstnanců před riziky, a které nepodléhají při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění ( zákon č. 262/2006 Sb. § 104 ).

Ochranné prostředky musí být po dobu používání účinné proti vyskytujícím se rizikům a jejich používání nesmí představovat další riziko. Musí odpovídat podmínkám na pracovišti a být přizpůsobeny fyzickým předpokladům jednotlivých zaměstnanců. Zaměstnanci musí být s používáním ochranných prostředků seznámeni. Používání ochranných prostředků více zaměstnanci je možné pouze v případě, že byla učiněna opatření, která zamezí ohrožení přenosnými chorobami.

Způsob, podmínky a dobu používání ochranných prostředků stanoví zaměstnavatel na základě četnosti a závažnosti vyskytujících se rizik, charakteru a druhu práce a pracoviště a s přihlédnutím k vlastnostem těchto ochranných prostředků.

**K předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění poskytne zaměstnavatel dezinfekční prostředky. Za dezinfekční prostředky se považují též ochranné masti s dezinfekčním účinkem.**

Ing. Jaroslav Hotový

Svazová inspekce BOZP

OSPZV-ASO ČR

**MINISTR ZEMĚDĚLSTVÍ MIROSLAV TOMAN:**

**SITUACI S KORONAVIREM ZEMĚDĚLCI A POTRAVINÁŘI**

**S VYPĚTÍM SIL PROZATÍM USTÁLI.**

**VEŘEJNOST BY JE MĚLA PODPOŘIT**

 Více než měsíc trvající nouzový stav zemědělci a potravináři i přes řadu komplikací prozatím zvládají, s vypětím všech sil se jim daří zajistit většinu jarních prací na polích i plynulou výrobu potravin. S ohledem na rostoucí obavy ze sucha a možný nedostatek pracovníků v období sklizně však zemědělce nečeká snadná sezóna. Podle tiskové zprávy ministerstva zemědělství ministr Miroslav Toman proto vybízí, aby **lidé zemědělcům vyjádřili svoji podporu, a to především nákupem jejich výrobků.**

*„V posledních letech jsme si zvykli, že dostupnost potravin je samozřejmá, pořád ale platí, že potraviny nevznikají v obchodech, ale na poli a ve stájích. Je za tím každodenní práce našich zemědělců, kteří nemohou práci na měsíc přerušit a potom se k ní vrátit, zemědělství takto zkrátka nefunguje. Chci proto všem zemědělcům poděkovat, že i v době, kdy platí řada omezení, svoji práci dělají a že díky nim máme co jíst,“* řekl ministr zemědělství Miroslav Toman. Stejné poděkování podle ministra patří i výrobcům potravin, kteří nejenže práci nepřerušili, ale kvůli zvýšené poptávce museli výrobu často navyšovat a pracovat i o víkendech.

 V tiskové zprávě se dále uvádí, že většinu jarních prací zatím zemědělci i přes problémy zvládají. Nedostatek sezónních pracovníků, kteří v minulých letech přijížděli ze zahraničí, částečně nahradili brigádníci z České republiky, případně zahraniční pracovníci, kteří jinak pracují například v automobilovém průmyslu. Přesto může nastat problém s nedostatkem lidí při sklizňových pracích. V současnosti eviduje Ministerstvo zemědělství poptávku po zhruba 5 500 sezónních pracovníků.

 Vliv na produkci může mít v letošním roce také sucho. Ministerstvo zemědělství již počátkem roku upozornilo, že v jarních a letních měsících mohou zcela vyschnout některé menší toky. Ideální není ani situace z pohledu zemědělského sucha, aktuální stav na území České republiky je dle Českého hydrometeorologického ústavu horší, než tomu bylo v polovině dubna v letech 2018 a 2019. Pokud by se nedostatek vody dále prohluboval, mělo by to dle ČHMÚ negativní dopad na zemědělskou výrobu.

 ***„Zemědělce ohrožuje několik problémů najednou. Kromě nedostatku pracovníků a hrozícího sucha jsou to také problémy s odbytem kvůli uzavřeným restauracím a jídelnám. Právě s odbytem jim ale může pomoci každý z nás, chtěl******bych proto všechny vyzvat, aby při nákupu v obchodech dávali přednost tuzemským potravinám, nebo podpořili svého lokálního zemědělce nákupem přímo u něj na farmě,“*** uvedl ministr Toman. Podle něj takto lidé nejlépe vyjádří podporu našim zemědělcům a současně mají záruku, že se k nim potraviny dostanou čerstvé.

 Tisková zpráva dále připomíná, že od pondělí 20. dubna mohou lidé znovu nakupovat potraviny i na farmářských trzích, od začátku vládních opatření přijatých v souvislosti s koronavirem je také umožněna výjimka na prodej tzv. ze dvora.

Miroslav Svoboda