



Stanovisko SP ČR k návrhu zákona o mimořádném příspěvku při karanténě

Cílem předložených návrhů je motivovat zaměstnance, aby při trasování nezamlčovali své potenciálně rizikové kontakty a aby se nevyhýbali testování na COVID – 19, což se aktuálně kvůli obavě o propad příjmů těchto osob zřejmě děje, a i to může přispívat k nelepšící se epidemické situaci. Proto jsou navrhovány 3 varianty zvýšení náhrady mzdy po dobu karantény - (konkrétně 10 dní) a to zvýšení náhrady mzdy o 250,- Kč, resp. 125,- Kč v závislosti na délce pracovní doby, zvýšení 500,- Kč a zvýšení náhrady mzdy po dobu karantény na 90 %, resp. 81 % průměrného výdělku.

SP ČR s navrhovaným řešením nesouhlasí, a to z následujících důvodů:

- účinnost tohoto navrhovaného opatření pro snížení šíření COVID – 19 je podle SP ČR diskutabilní. Za nejdůležitější považujeme co nejrychlejší a nejmasovější proočkování populace, které je v konečném důsledku i ekonomičtější, proto SP ČR opětovně deklaruje připravenost zapojení firemních zdravotnických zařízení do procesu očkování.
- Pro zaměstnance řady firem nebude například příspěvek působit motivačně (250,-), aby uvedli všechny své kontakty, resp. se nechali testovat, protože již delší dobu ve firmách funguje jak propracovaný systém testování, tak dalších opatření, aby se případná nákaza nešířila, včetně setrvání zaměstnanců v karanténě nebo práce na home office (pozn. hygienická pravidla, organizační a směnová opatření realizovaná podle PES). Bezpříznakoví zaměstnanci nebo zaměstnanci s lehkými příznaky mnohdy pracují na home office za běžnou mzdu/plat, tj. bez snížení příjmu.
- Důležitým aspektem pro zaměstnavatele bude nutná úprava mzdového SW na administraci příspěvku ve vazbě na přijaté řešení. Takové úpravy není možné provést tzv. ze dne na den (pozn. účinnost se předpokládá dnem vyhlášení; např. do výplat mezd za leden zbývá mnohde cca týden a zejména u větších firem takovou změnu nelze naprogramovat, otestovat a spustit v ostrém provozu v takto krátkém čase).
- Naopak příspěvek k náhradě mzdy při karanténě může zafungovat a motivovat zaměstnance tam, kde neexistují propracované vnitrofiremní systémy, kde nelze využít práci v režimu home office a v případě vyšších náhrad (500,- Kč, 90 % průměrného výdělku) nejenom na zaměstnance, kteří pobírají nižší mzdy, ale také na ostatní, kteří ztratili v průběhu loňského roku zájem pracovat, na což upozornila řada našich členů.
- Kromě sledovaného pozitivního cíle (rozšíření záchytu pozitivních osob, docílení omezení kontaktů potenciálně nakažených osob zvýhodněním karantény) může tak docházet zejména k nežádoucím jevům, a to opět v návaznosti na výši příspěvku buď jen ve skupinách zaměstnanců s nižšími příjmy (250,- Kč) nebo plošně u většího počtu zaměstnanců (500,- Kč, 90 % průměrného výdělku). Lze očekávat nárůst nahlášených kontaktů, které ale nemusí být vždy reálně uskutečněné, a s tím související zvýšení počtu zaměstnanců v karanténě, kteří budou ve firmách chybět; jak bude ověřováno, že se pozitivně testovaná osoba s nahlášenými kontakty skutečně setkala?
- Je potřeba upozornit na rozdílný dopad na zaměstnance pobírající náhradu mzdy z titulu karantény (pobírají náhradu mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku a nově zvýšenou v závislosti na zvoleném řešení), a na zaměstnance, kteří z důvodu nemoci COVID čerpají náhradu mzdy/ nemocenské ve snížené výši bez příspěvku. Chybí rovněž jasná pravidla pro ošetřující lékaře pro jednotné posuzování případů e-neschopence, zda jde o karanténu, izolaci, DPN pro určení výše náhrady mzdy.

