

## **Věc: Odpověď na dotazy týkající se možnosti nařízení práce zdravotníkům v karanténě:**

K dotazu kdo o daném postupu rozhoduje a na základě čeho:

Rozhoduje poskytovatel zdravotních služeb, za kterého jedná statutární zástupce nebo jím pověřený pracovník zpravidla vedoucí zaměstnanec poskytovatele zdravotních služeb. Základem pro toto rozhodnutí je Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 1. září 2020, které příkládám. Způsob jakým rozhodnutí vydá, není stanoven.

K dotazu kdo určuje použité pomůcky:

Opět poskytovatel zdravotní služby – zaměstnavatel příslušných zdravotníků.

K dotazu zda je možné toto odmítnout a požadovat pobyt v karanténě doma:

V obecné rovině nikoli. Má-li zdravotník příznaky onemocnění koronavirem, je přímo povinen odmítnout práci ve zdravotnickém zařízení a zaměstnavatel to musí akceptovat. Má-li jiné zdravotní potíže a jeho lékař mu vystaví rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti, je samozřejmě oprávněn práci odmítnout.

K dotazu jak je to s přestávkami v práci:

Platí zákoník práce, zaměstnavatel sám nebo po dohodě s odborovou organizací může však stanovit častější přestávky v práci s ohledem na ztížené podmínky (roušky, rukavice, respirátory, apod.).

K dotazu, zda je povinností upozornit pacienty na skutečnost, že jim zdravotní služby poskytuje zdravotnický pracovník, který je v karanténě:

Takovou povinnost poskytovatel zdravotní služby nemá.

K dotazu, zda ostatní zdravotníci mohou odmítnout pracovat s kolegou v karanténě:

Jsou-li splněny podmínky stanovené Mimořádným opatřením Ministerstva zdravotnictví, případně další podmínky stanovené orgánem ochrany veřejného zdraví nebo zaměstnavatelem, není karanténa zdravotníka bez příznaků, který vykonává práci, důvodem k odmítnutí společné práce s ním.

K dotazu pokud se prokáže infekce nejprve u karanténního pracovníka a pak u těch, kteří s ním pracovali, zda mají nárok na náhradu za nemoc z povolání a zda bude možno "obvinit" zaměstnance v karanténě, který ostatní nakazil:

Zaměstnanci, kteří se nakazili na pracovišti, mají nepochybně nárok na náhradu za nemoc z povolání. Zaměstnanec, který byl v karanténě a při splnění stanovených podmínek nastoupil do práce, nemůže být z ničeho obviňován ani za nic oprávněně žalován. Tvrzení, že

se zaměstnanec mohl nakazit i jinde než při práci ve zdravotnickém zařízení a musí prokázat, že se nenakazil jinde, za situace, kdy na jeho pracovišti prokazatelně proběhla nákaza, nemůže obstát a nárok zaměstnance na náhradu za nemoc z povolání bude nesporný.

JUDr. Jan Mach

advokát

ředitel právní kanceláře ČLK

V Praze dne 9. října 2020