

Dokument obsahuje základní popis problematiky karantény a ošetřování člena rodiny v souvislosti s přijatými vládními opatřeními v době koronavirové krize.

1. Karanténa
2. Rozšířená pravidla pro ošetřovné
3. Jak na karanténu a OČR ve WAK INTRA

1. Karanténa

Karanténa patří mezi ty důležité osobní překážky v práci, u kterých je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci, přičemž zaměstnanci postačí, pokud existenci dané překážky zaměstnavateli prokáže. Zaměstnanec tak nemusí zaměstnavatele současně speciálně žádat o poskytnutí pracovního volna – to je poskytováno jednoduše po celou dobu trvání nařízené karantény.

Karanténa se prokazuje prostřednictvím předepsaného **tiskopisu** nazvaného „**Potvrzení o nařízení karantény**“, který vystavuje výhradně orgán ochrany veřejného zdraví (krajská hygienická stanice), resp. ošetřující lékař při nařízení karantény. Uvedený tiskopis má pět dílů.

Poznámka: S ohledem na krizovou situaci spojenou se šířením koronaviru v České republice **umožnila ČSSZ poskytovatelům zdravotních služeb** vystavovat **namísto** výše uvedeného **papírového tiskopisu** o nařízení karantény tzv. **eNeschopenku** (elektronickou podobu rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti). Tento postup byl využit mimo jiné při aplikaci výše zmíněného mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví ČR vůči osobám vracějícím se do České republiky z Itálie. Smyslem tohoto mimořádného opatření bylo napomoci technickým řešením eNeschopenky k tomu, aby kontakt lékařů a potenciálně nakažených osob byl minimalizován (eNeschopenku je možno vystavit i distančně, např. na základě telefonického rozhovoru).

Povinnosti zaměstnance

Z pracovněprávního hlediska je pochopitelně primární povinností zaměstnance, aby o své situaci informoval zaměstnavatele. Hmotné zajištění zaměstnavatel nicméně v tomto období poskytuje zaměstnanci ve stejném rozsahu jako během trvání dočasné pracovní neschopnosti. Opatření, kterými zaměstnavatel může reagovat na porušení režimu dočasné práce neschopného zaměstnance, tj. snížení, resp. neposkytnutí náhrady mzdy a výpověď z pracovního poměru, ovšem v případě karantény využít nelze.

Hmotné zajištění zaměstnance

Hmotné zajištění zaměstnance, kterému byla nařízena karanténa, má v zásadě podobné schéma jako zajištění dočasné práce neschopného zaměstnance.

První časový úsek tvoří prvních 14 dní nařízené karantény. V tomto období zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši 60% průměrného výdělku, avšak zjištěného nikoliv postupem podle zákoníku práce, ale obdobným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského podle zákona o nemocenském pojištění (srov. § 192 odst. 2 ZP). Tato náhrada náleží zaměstnanci obecně za dny, které jsou pro něj pracovními dny, a za svátky, za které jinak zaměstnanci náleží náhrada mzdy. Podmínkou ovšem je, že zaměstnanec ke dni nařízení karantény splňuje podmínky nároku na nemocenské podle zákona o nemocenském pojištění, jeho pracovní poměr trvá, zaměstnanci nenáleží nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství či jiné vybrané dávky nemocenského pojištění a v termínu předložil zaměstnavateli stanovené doklady.

Počínaje 15. kalendářním dnem trvání karantény **nastává její druhá fáze**, ve které je zaměstnanec zabezpečen již dávkou nemocenského vyplaceného OSSZ z nemocenského pojištění, která se na rozdíl od náhrady mzdy vyplácí za kalendářní dny (nikoliv za dny pracovní). Tato druhá fáze obecně trvá nejdéle 380 dní ode dne nařízení karantény.

V souvislosti s karanténními opatřeními ve vztahu k onemocnění COVID-19 je možné rovněž zvažovat situaci, kdy zaměstnanci je sice **nařízena karanténa**, ale zaměstnanec i zaměstnavatel mají zájem na **pokračování výkonu práce z domova** a výkon této práce je objektivně možný (např. zaměstnanci je karanténa uložena pouze preventivně). V takovém případě jsou výše nastíněná pravidla týkající se hmotného zabezpečení irelevantní – pokud zaměstnanec vykonává práci (byť v rámci nutného tzv. home office), **za tuto práci mu náleží mzda**, nikoliv redukováná náhrada mzdy (současné pobírání mzdy i náhrady mzdy je pochopitelně vyloučeno).

2. Rozšířená pravidla pro ošetřovné

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 i některých sociálních služeb pro hendikepované. De facto to znamená, že náhradu je možné čerpat i po zákonem stanovených 9 dnech. Po skončení této mimořádné situace budou opět platit původní pravidla pro nárok na ošetřovné.

Nárok na ošetřovné mají rodiče dětí mladších 13 let. 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.

Podmínky pro poskytování ošetřovného

- Ošetřovné se zaměstnancům poskytuje na celou dobu platnosti mimořádného opatření o uzavření školních a dětských zařízení a některých sociálních služeb pro hendikepované.
- Ošetřovné se bude vyplácet i v případě, že o uzavření zařízení z důvodu epidemie rozhodl sám zřizovatel.

- Ošetřovné náleží rodičům s dětmi do 13 let. Posledním dnem, kdy může vzniknout nárok, je předcházející den před 13. narozeninami.
- Pokud se rodiče starají o hendikepované dítě (alespoň v I. stupni závislosti), neplatí žádná věková hranice.
- Ošetřovné získají i lidé, kteří se z důvodu uzavření zařízení sociálních služeb (denní stacionáře apod.) starají o hendikepovanou osobu (alespoň I. stupeň závislosti), se kterou žijí ve společné domácnosti. Věkové omezení stanoveno není.
- Pro vyplácení peněžní podpory OSVČ stanovilo Ministerstvo průmyslu a obchodu [obdobná pravidla](#).
- Pečující se můžou při péči o dítě nebo hendikepovanou osobu střídat vícekrát bez omezení.

3. Jak na karanténu a OČR ve WAK INTRA

Karanténa

Start a průběh karantény je realizován pomocí běžné eNeschopenky nebo pomocí dokladu *Potvrzení o nařízení karantény*.

1-14 den karantény

- MZS 2415 - zajistí výpočet doby nepřítomnosti v zaměstnání, stiskem tlačítka *Výpočet* je spočítána náhrada mzdy v duchu dočasné pracovní nepřítomnosti, kterou vyplácí zaměstnavatel
- výše a způsob nároku nutno provést dle pokynu ČSSZ

nebo

- standardní uplatnění MZS 2410

15-X den karantény - nemoci

- MZS 2310 - Nemoc, složka zajistí výpočet doby nepřítomnosti v zaměstnání, je možno ze složky vytisknout/exportovat dokument *Příloha k žádosti o dávku*
- postup použití této MZS je stejný jako v případě běžné nemocenské. Finanční náhradu poskytuje na základě odpovídajících dokumentů ČSSZ.

OČR

Při evidenci OČR je potřeba zajistit správné vykazování nepřítomnosti do vyloučených dob. Proto je nutné použít tyto mzdové složky:

- **MZS 2320** - zajistí výpočet nepřítomnosti a **dobu je uplatněna do vyloučených dob** = je na dobu vymezenou touto MZS nahlíženo jako na podpůrní dobu
- MZS 2326 - lze použít pro OČR, zajistí výpočet doby nepřítomnosti v zaměstnání, ale doba vymezená touto MZS není promítnuta do vyloučených dob, tzn. není podpůrní dobou

Použití obou MZS neprodukuje finanční náhradu, tu poskytuje na základě odpovídajících dokumentů ČSSZ.