



VÝZKUMNÝ
ÚSTAV
BEZPEČNOSTI
PRÁCE

DOPORUČENÝ POSTUP PRO ZAMĚSTNAVATELE K ZAJIŠTĚNÍ BOZP NA PRACOVÍŠTI V SOUVISLOSTI S ONEMOCNĚNÍM COVID-19

Denisa Cívínová
Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

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?

Základní pojmové předpoklady právního posouzení vlivu onemocnění covid-19 na BOZP z hlediska ochrany veřejného zdraví

Základní pojmy související se zajištěním 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 Spolupracují subjekty na ochraně před vznikem, šířením a na omezení výskytu infekčních onemocnění:

poskytovatelé zdravotních služeb s orgány ochrany veřejného zdraví a provádějí opatření stanovená ZOVZ nebo příslušným orgánem ochrany veřejného zdraví na základě ZOVZ (§45 ZOVZ)

Poskytovatelem zdravotních služeb je dle zákona o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů *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 zákona o ochraně zdraví 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 ZOVZ rozumí *oddělení fyzické osoby, která onemocněla infekční nemocí nebo jeví příznaky tohoto onemocnění, od ostatních fyzických osob.*

Karanténními opatřeními dle 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.

Zajištění BOZP na pracovišti

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 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.

Prevenční povinnost se týká také **zaměstnanců**.

Každý zaměstnanec má totiž dle 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.

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 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.

Zaměstnavatel by však o tomto důsledku zaměstnance předem informovat.

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

Obecné podmínky zpracování informací o zaměstnancích v souvislosti s COVID-19

Aby mohl zaměstnavatel oprávněně zpracovávat osobní údaje zaměstnanců ve smyslu **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.

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

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**

Zásada minimalizace zpracování

Dle **zásady minimalizace** zpracování mohou zaměstnavatelé zpracovávat pouze údaje přiměřené, relevantní a omezené na nezbytný rozsah ve vztahu ke stanovenému účelu zpracování.

Ve vztahu k BOZP tak zaměstnavatel **nemůže** bez uvážení ostatním zaměstnancům **sdělovat identitu** tohoto zaměstnance.

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.

Zásada transparentnosti

Zaměstnavatelé měli postupovat **transparentně**, 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.

Zásada omezení doby uchovávání údajů

Zaměstnavatelé měli **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.

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.

Zásada zajištění bezpečnosti údajů

Po dobu uchování informací o zaměstnancích získaných v souvislosti s COVID-19 by měl zaměstnavatel 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.).

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

V souvislosti s COVID-19 je **zaměstnanec povinen sdělit zaměstnanci** sám z vlastní iniciativy, že mu byla potvrzena nákaza, potvrzen kontakt s nakaženým nebo že má důvodné podezření na kontakt s nakaženým.

Zaměstnavatel je 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.

V případě, že je důvodné podezření, že zaměstnanec o své naze či kontaktu s nakaženým mlčí, pak zaměstnavatel je oprávněn z důvodu zabezpečení BOZP na pracovišti informace zjišťovat u **okresní správy sociálního zabezpečení, od krajské hygienické stanice či Hygienické stanice hl. m. Prahy.**

Postup zaměstnavatele při zjištění informace o nakaženém či potenciálně nakaženém zaměstnanci

Postup zaměstnavatele ve vztahu k ostatním zaměstnancům

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.

Byl-li v kontaktu s nakaženým zaměstnancem příliš vysoký počet ostatních zaměstnanců, měl by zaměstnavatel zvážit i variantu dočasného uzavření provozu.

Postup zaměstnavatele ve vztahu k dotčenému zaměstnanci – zaměstnanec má podezření n kontakt s nakaženým

Možnosti zaměstnavatele z hlediska zákoníku práce:

- práce z domova
- čerpání dovolené
- změna rozvrhu směn
- poskytnuté náhradního volna za práci přesčas
- uplatnění překážek v práci na straně zaměstnavatele
- překážky v práci na straně zaměstnance

Postup zaměstnavatele ve vztahu k dotčenému zaměstnanci – zaměstnanci byla nařízena karanténa

Pokud zaměstnanci byla nařízena karanténa, jedná o důležitou osobní překážku na straně zaměstnance, za kterou 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 vyplácené 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.

Postup zaměstnavatele ve vztahu k dotčenému zaměstnanci – zaměstnanci byla nařízena izolace

Pokud zaměstnanci byla nařízena izolace a lékař rozhodl o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, jedná se o důležitou osobní překážku na straně zaměstnance, za kterou 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.

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

Otázky a odpovědi

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.

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).

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 informace zaměstnavatel 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.

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. e-Neschopenku, stejně jako v případech dočasné pracovní neschopnosti.

K e-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.

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 zvážit přijetí také 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.

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 kontaktu 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** – Nařídit 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 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 vyplácené 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).

Odkazy

- <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/doporuceny-postup-pro-zamestnavatele-k-zajisteni-bozp-na-pracovisti-v-souvislosti-s-onemocnenim-covid-19.pdf>
- <https://www.bozpinfo.cz/mate-dotaz-z-oblasti-bozp-napiste-nam>
- <https://www.uoou.cz/ke-zpracovani-osobnich-udaju-v-ramci-opatreni-proti-sireni-koronaviru/ds-6134/archiv=0>
- [https://www.cssz.cz/documents/20143/157311/Dopis+MZ CLK SPL CLS JEP.pdf/35d7e5c1-63f2-7e3e-2104-e3444caad100](https://www.cssz.cz/documents/20143/157311/Dopis+MZ+CLK+SPL+CLS+JEP.pdf/35d7e5c1-63f2-7e3e-2104-e3444caad100)
- <https://covid.gov.cz/>



VÝZKUMNÝ
ÚSTAV
BEZPEČNOSTI
PRÁCE

Informace uvedené v této prezentaci jsou součástí výstupu 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.

DĚKUJI ZA POZORNOST



Mgr. Denisa Cívínová
vedoucí Právního oddělení

tel: +420 224 015 848
mobil: +420 605 285 206
e-mail: civinova@vubp-praha.cz

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.
Jeruzalémská 1283/9, 110 00 Praha 1
www.vubp.cz | www.bozpinfo.cz

