



Pracovněprávní vztahy v zubních ordinacích v době koronavirové

Chci dát zaměstnancům dovolenou

Zubní lékaři, zdravotní sestry, praktické sestry, dentální hygienistky, zubní technici, zubní instrumentářky ani další zdravotničtí členové dentálního týmu nemohou po dobu trvání nouzového stavu, tedy nejméně do 11. dubna 2020, čerpat dovolenou. Znamená to, že jim dovolenou nelze nařídit, ani ji nemohou čerpat na vlastní žádost.

Zákaz čerpat dovolenou se týká jen zaměstnanců, tedy nikoliv těch zdravotníků, kteří vykonávají své povolání jako osoby samostatně výdělečně činné.

Zákaz se týká dovolené za kalendářní rok, popř. dovolené za odpracované dny, nikoliv mateřské dovolené, rodičovské dovolené ani ošetřování dítěte či jiného člena domácnosti.

Nemám respirátory

Každý zaměstnavatel je povinen pro své zaměstnance zajistit osobní ochranné pracovní prostředky. Tyto ochranné prostředky musí odpovídat druhu vykonávané práce. Jde-li o zdravotnického pracovníka, který ošetřuje pacienta na stomatologickém křesle (zubní lékař, dentální hygienistka, asistující zdravotník), je třeba, aby byl jako zaměstnanec vybaven nejméně respirátorem třídy FFP3 nebo alespoň FFP2, ochrannými brýlemi nebo štítem, čepicí a rukavicemi.

Nejsou-li tyto prostředky k dispozici, má zaměstnanec právo práci u stomatologického křesla odmítnout. Je však i nadále povinen konat jiné práce podle pracovní smlouvy. Většina poskytovatelů v oboru zubní lékařství však takovou práci pro svého zaměstnance nebude schopna najít. Nebude-li zaměstnavatel schopen přidělit zaměstnanci jinou práci podle pracovní smlouvy, vznikne na straně zaměstnavatele tzv. jiná překážka v práci. To znamená, že zaměstnanec nebude práci konat a bude mu náležet náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku. Po dobu trvání uvedené překážky v práci nemusí být zaměstnanec práci přítomen, musí však nastoupit, jakmile mu zaměstnavatel sdělí, že překážka v práci pominula.

Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou dohodnout na převedení zaměstnance na jinou práci, než která je sjednána v pracovní smlouvě. Jednostranně však takové převedení z důvodu nedostatku osobních ochranných pracovních prostředků není možné.

Chci úplně přerušit provoz

Rozhodne-li se poskytovatel uzavřít ordinaci (např. proto, že nemá dostatek osobních ochranných pracovních prostředků nebo z jakéhokoliv jiného důvodu), nastane na straně zaměstnavatele tzv. jiná překážka v práci. Zaměstnanci budou mít nárok na náhradu mzdy ve výši jejich průměrného výdělku.

Chodí málo pacientů

Návštěvy zubního lékaře nejsou zakázány. Přesto do ordinací přichází významně méně pacientů než obvykle. Může se stát, že zaměstnavatel v důsledku toho nemá pro všechny své zaměstnance dost práce (např. objednaní pacienti se omlouvají, chodí jen akutní pacienti, které lze zvládnout v ranních hodinách, případně na jednom křesle apod). Zaměstnavatel může v takovém případě vůči těm zaměstnancům, jimž je schopen dočasně přidělovat práci jen v části jejich pracovní doby, uplatnit jako překážku práci tzv. částečnou nezaměstnanost (§ 209 zákoníku práce). Jde o to, že v té části sjednané pracovní doby, ve

kteřé jim zaměstnavatel nepřidělil práci, mají zaměstnanci nárok na náhradu mzdy ve výši, kterou zaměstnavatel dohodne s odborovou organizací, a pokud u něj žádná nepůsobí, tak ve výši, kterou zaměstnavatel určí ve vnitřním předpisu, nejméně však ve výši 60 % průměrného výdělku.

Příklad: poskytovatel v oboru zubního lékařství, u kterého nepůsobí odborná organizace, zjistí, že v důsledku epidemie přicházejí jen akutní pacienti, které zvládne ošetřit v době mezi 7. a 9. hodinou ranní. Po zbytek ordinační doby nemá pro svého zaměstnance práci. Může tedy vydat vnitřní předpis, ve kterém určí, že zaměstnancům, jimž v důsledku snížené poptávky po službách zaměstnavatele nelze přidělit práci v rozsahu sjednané pracovní doby, bude poskytována náhrada mzdy ve výši 60 % jejich průměrného výdělku. Dotčeným zaměstnancům pak oznámí, že je přechodně schopen jim přidělovat práci v pracovní dny jen v době od 7 do 9 hod. Za takto odpracovanou část sjednané pracovní doby náleží dotčeným zaměstnancům sjednaná mzda, za zbytek sjednané pracovní doby, kdy nepracovali, pak náhrada mzdy ve výši 60 % jejich průměrného výdělku.

Zaměstnavatel, u kterého nastala tzv. částečná nezaměstnanost, může požádat úřad práce o příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, který lze poskytnout ve výši 20 % průměrného výdělku dotčeného zaměstnance, nejvýše však 8 390 Kč (pro rok 2020). Podmínky pro poskytnutí příspěvku jsou:

- zaměstnavatel nemůže přidělovat práci zaměstnavateli v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby
- zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci náhradu mzdy ve výši alespoň 70 %
- zaměstnavatel se zaváže, že po dobu čerpání příspěvku zaměstnance nepropustí z organizačních důvodů.

Mám ordinaci, ve kterém jsem sám se zdravotní sestrou, a jsem v karanténě

V takovém případě může zdravotní sestra vykonávat práci v ordinaci i sama (jako při jakékoliv jiné nepřítomnosti zubního lékaře). Pokud bude z důvodu karantény zubního lékaře ordinace zcela uzavřena, půjde o jinou překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši jejího průměrného výdělku. Stejně tomu bude i v případě, kdy zdravotní sestra bude v ordinaci v důsledku karantény zubního lékaře jen část své pracovní doby. V tomto případě nebude možno uplatnit překážku ve formě částečné nezaměstnanosti, protože důvodem, proč zaměstnanec nebude mít práci, nebude dočasně snížený zájem pacientů, ale karanténa zubního lékaře.

Zaměstnanec je v karanténě

Jde o překážku v práci na straně zaměstnance, režim je stejný jako v případě dočasné pracovní neschopnosti.

Zaměstnanci nebyla nařizena karanténa, ale není si jist, zda se nemohl nakazit

Zaměstnanec je v takovém případě povinen konat práci podle pracovní smlouvy a zaměstnavatel je povinen mu ji přidělovat. Pokud zaměstnanec nechce do práce z preventivních důvodů přijít, může zaměstnavatel trvat na tom, aby nastoupil. Pokud zaměstnavatel umožní zaměstnanci zůstat s preventivních důvodů doma, půjde o překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnanci bude náležet náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.

Zaměstnanec nechce přijít do ordinace, protože se obává nákazy

Obava z nákazy není důvodem pro to, aby zaměstnavatel omluvil nepřítomnost zaměstnance v práci. Jsou-li u zaměstnavatele zajištěny adekvátní osobní ochranné pracovní prostředky, zaměstnavatel může trvat na tom, aby zaměstnanec do zaměstnání nastoupil, a zaměstnanec je povinen nastoupit.

Nejsou-li adekvátní osobní ochranné pracovní prostředky zajištěny, platí to, co je uvedeno výše v části „Nemám respirátory“.

Můj zaměstnanec bydlí v uzavřené oblasti a nemůže se dostat do práce

Jde o překážku v práci na straně zaměstnance, z hlediska zákoníku práce je zaměstnanec v karanténě, režim je stejný jako v případě dočasné pracovní neschopnosti.

Zaměstnanec se v ordinaci nakazil

Zaměstnavatel v takovém případě odpovídá zaměstnanci za újmu na zdraví i za ztrátu na výdělku. To platí jak tehdy, pokud zaměstnanec měl k dispozici adekvátní osobní ochranné prostředky a řádně je použil, tak tehdy, pokud na pokyn či s vědomím zaměstnavatele pracoval bez nich. Pokud zaměstnanec měl možnost použít osobní ochranné prostředky a byl poučen o tom, že je musí používat, a přesto je nepoužil, zaměstnavatel se odpovědnosti za škodu způsobenou nákazou zaměstnance zproští.

V Praze dne 18. března 2020

Mgr. Jiří Slavík