

Jak postupovat při měření teploty zaměstnancům bezdotykovým teploměrem? V režimu měření teploty lidského těla se teplota získává na základě dynamické kompenzace teploty prostředí a povrchové teploty čela. Režim měření povrchové teploty slouží k ověření teploty povrchu čela nebo předmětu. Teplota získaná z čela v tomto režimu je pouze teplota povrchu čela, nejedná se o tělesnou teplotu. Vlivem okolních teplot může být přední část hlavy-čelo ovlivněna, a výsledky mohou být zkreslující. Udávaná odchylka může být až 0,5°C .

1. Zaměstnanci byla naměřena teplota 37,5°C a zaměstnanec tvrdí, že je to jeho normální fyziologická teplota. Lze ho pustit na pracoviště (a za jakých podmínek), když nemá jiné příznaky respirační nemoci?

2. Pokud zaměstnanci naměří teplotu 37,5°C, má zaměstnavatel právo nevpustit zaměstnance do závodu? Je to překážka v práci na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele a jaká bude náhrada mzdy (60% nebo 100%)?

3. Má zaměstnavatel právo určit, jaká teplota na teploměru bude limitní pro určení, zda zaměstnance poslat domů nebo ho vpustit do závodu? Nebo je tato teplota nějakým státním orgánem (Doporučení, stanovisko, nařízení,...) stanovena?

4. Kdo bude rozhodovat v případě sporu zaměstnance a zaměstnavatele - stížnosti zaměstnanců ve vztahu k požadavkům zaměstnavatele na měření teploty a rozhodování, kdo může/nemůže pracovat na pracovišti? Budou vydávána nějaká závazná stanoviska ze strany státní správy k těmto tématům?

Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce jsou orgány, v jejichž působnost je kontrola dodržování pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnancům, v oblasti pracovněprávních vztahů, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a částečně v oblasti zaměstnanosti. Žádný z právních předpisů, které spadají do kontrolní působnosti orgánů inspekce práce, neupravuje problematiku vztahu tělesné teploty zaměstnance k možnosti výkonu práce tímto zaměstnancem. Není nám rovněž známo, že by bylo jiným orgánem vydáno stanovisko či doporučení v této věci. Důvody, které zákoník práce upravuje jako důvody, pro které zaměstnanec nevykonává práci, se nazývají překážky v práci a tyto překážky v práci mohou být jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. Překážky v práci na straně zaměstnavatele mohou mít původ v zásahu vyšší moci nebo v rozhodnutí zaměstnavatele nepřidělovat zaměstnanci práci. Mezi překážky nastalé vis maior můžeme řadit prostoje (nemožnost přidělovat zaměstnancům práci zaměstnanci z technických důvodů, například z důvodu výpadku energií) a živelní události (požár, povodeň, vichřice atp.). V některých případech nastává překážka v práci dle ust. § 209 zákoníku práce, tj. tzv. částečná nezaměstnanost. Principem částečné nezaměstnanosti je, že u zaměstnavatele je, byl nebo výhledově bude alespoň částečně zachován výkon práce zaměstnanců a v těchto případech pak zaměstnancům náleží náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku za tu dobu (dny nebo hodiny) kdy zaměstnanec práci nevykonává, a 100 % výdělek za dny nebo hodiny, kdy zaměstnanec práci vykonává. Podmínkou vyhlášení částečné nezaměstnanosti je dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací, popř. vydání vnitřního předpisu zaměstnavatele o pravidlech částečné nezaměstnanosti. „§ 209 zákoníku práce

(1) O jinou překážku v práci na straně jiného zaměstnavatele, než uvedeného v § 109 odst. 3 (poznámka: zaměstnavatelé uvedení v §109 jsou státní, rozpočtová sféra), jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost).

(2) Upraví-li v případech podle odstavce 1 dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši

poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, musí náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.“

Dále jsou zde překážky nastalé na straně zaměstnavatele z jiných, blíže nespécifikovaných důvodů, kdy zaměstnavatel nepřiděluje práci z jakýchkoli důvodů na své straně – zaměstnanci práci přidělovat nemůže (např. z důvodu uzavření provozovny, zrušil pracovní pozici a nemá pro zaměstnance jinou práci atp.) nebo nechce – **sem by podle našeho názoru spadala situace, kdy zaměstnavatel se svého rozhodnutí zaměstnance nevpustí na pracoviště, z jakéhokoli důvodu, tedy například i z důvodu jeho tělesné teploty. Za tuto překážku v práci náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (tj. 100 %).**

„§ 208 zákoníku práce: Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207 (poznámka: § 207 upravuje prostoj z technických příčin, povětrnostní vlivy, živelní události), přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby (§ 86 a 87).“

Překážky na straně zaměstnance jsou například dočasná pracovní neschopnost, karanténa, ošetřování člena rodiny, mateřská a rodičovská dovolená, návštěva lékaře a další. Případy, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat práci ze zdravotních důvodů na své straně, jsou případy zdravotní nezpůsobilosti pro výkon dané práce (na základě vstupní, periodické nebo mimořádné lékařské prohlídky), dočasné pracovní neschopnosti (na základě rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti) nebo karantény (na základě rozhodnutí lékaře nebo orgánu veřejného zdraví). Zákoník práce nezná možnost, že by o zdravotní způsobilosti zaměstnance pro výkon práce rozhodoval zaměstnavatel. V případě pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance jej však může zaměstnavatel poslat na mimořádnou lékařskou prohlídku, nebo zaměstnanci doporučit návštěvu lékaře za účelem konstatování dočasné pracovní neschopnosti.

Podle našeho názoru, rozhodne-li zaměstnavatel, že daného dne nebude zaměstnanci přidělovat práci, bude se jednat o tzv. jinou překážku na straně zaměstnavatele (viz výše), nenastane-li dodatečně překážka v práci na straně zaměstnance (pracovní neschopnost, karanténa).

Kontrola plnění povinností zaměstnavatele, tedy například i kontrola vyplácení adekvátních náhrad mzdy při překážkách v práci, je v působnosti orgánů inspekce práce. Rozhodování pracovněprávních sporů a sporných nároků z pracovněprávních vztahů je v působnosti obecných soudů.

S ohledem na symptomy covid-19, docházelo po dobu nouzového stavu také k měření teploty zaměstnanců. Jestliže zaměstnavatel na základě vyhodnocení rizik přijme opatření k ochraně zdraví při práci spočívající v omezení přístupu na jeho pracoviště osobám, které mohou jevit příznaky infekčního onemocnění, je oprávněn stanovit i způsob zjišťování takových osob. Oprávnění zaměstnavatele určit, jaká teplota na teploměru bude limitní pro vpuštění zaměstnance, ale i jiné fyzické osoby, na jeho pracoviště, je založeno v ustanoveních § 101 a § 102 zákoníku práce.

Ta mimo jiného stanoví povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce, přičemž tato povinnost se vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích. Současně má vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí

a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům.

Zde je nutné zdůraznit, že překážka v práci na straně zaměstnavatele, kdy zaměstnanci nebyl na základě výše uvedeného opatření zaměstnavatele k ochraně zdraví při práci umožněn výkon práce, je kryta náhradou mzdy nebo platu. O překážku v práci na straně zaměstnance by se jednalo pouze pokud by byl zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo by mu byla nařízena karanténa.