



Ministerstvo práce a sociálních věcí  
Odbor sociálních služeb a sociální práce

## **Doporučený postup č. 1/2020**

### **Doporučení pro poskytovatele sociálních služeb v souvislosti s epidemií COVID-19 - Nejčastější otázky a odpovědi v oblasti sociálních služeb**

**Určeno pro:** Poskytovatele sociálních služeb

**Materiál bude průběžně aktualizován a rozšiřován! Sledujte internetové stránky MPSV, kde budou zveřejňovány další informace.**

**Datum platnosti:** 13. 3. 2020

**Datum účinnosti:** 13. 3. 2020

**Vypracoval:** Odbor sociálních služeb a sociální práce, MPSV



Tento doporučený postup formou otázek a odpovědí navazuje na již vydaná stanoviska a doporučené postupy, které MPSV uveřejňuje na webových stránkách (viz <https://www.mpsv.cz/web/cz/informace-ke-koronaviru>).

### **Otázka:**

***Jak má postupovat poskytovatel sociálních služeb (právníká osoba) v oblasti pracovně právních předpisů při zajištění plynulého chodu sociálních služeb? Jaké může využít nástroje?***

### **Odpověď:**

Z hlediska pracovněprávní úpravy zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“) má zaměstnavatel tyto právní nástroje k zajištění provozu:

- 1) Dobu čerpání dovolené v zásadě určuje zaměstnavatel (viz § 217 odst. 1 zákoníku práce). Zaměstnavatel je na základě § 217 odst. 3 zákoníku práce oprávněn zaměstnanci změnit určený termín čerpání dovolené nebo jej i z dovolené odvolat, musí však zaměstnanci nahradit náklady, které mu bez jeho zavinění v souvislosti s odvoláním z dovolené nebo změnou termínu jejího čerpání vznikly.
- 2) Je-li indispoziční volno sjednáno v kolektivní smlouvě, popř. v kolektivní dohodě lze jak jeho rozsah, tak i podmínky jeho čerpání změnit pouze sjednanou změnou této kolektivní smlouvy (kolektivní dohody).

Je-li právo čerpání indispozičního volna určeno vnitřním předpisem zaměstnavatele, může jak jeho rozsah, tak i podmínky jeho čerpání změnit vnitřním předpisem.

Nicméně zrušení předpisu, který zakládá práva z pracovněprávních vztahů, nemá vliv na trvání a uspokojování práva, které vzniklo z vnitřního předpisu ještě před jeho zrušením.



- 3) Pokud se někteří zaměstnanci nacházejí na pracovní cestě, má zaměstnavatel právo v souladu § 38 odst. 1 písm. b) a § 301 písm. a) zákoníku práce dát pokyn k návratu zaměstnance na pracoviště.
- 4) Je-li zaměstnanec dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli podle § 43a zákoníku práce, lze podle § 43a odst. 7 zákoníku práce dočasné přidělení skončit před uplynutím sjednané doby dočasného přidělení buď písemnou dohodou smluvních stran pracovní smlouvy, nebo výpovědí dohody o dočasném přidělení z jakéhokoliv důvodu, nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.
- 5) Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby dle § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce, na základě něhož lze v určité části vyrovnávacího období, kdy je potřeba výkonu práce ve větším rozsahu, rozvrhnout zaměstnanci práci ve větším rozsahu s tím, že se mu ve zbylé části vyrovnávacího období rozvrhne práce v menším rozsahu tak, aby v průměru odpracoval svou stanovenou týdenní pracovní dobu či sjednanou kratší pracovní dobu ve vyrovnávacím období.
- 6) Zaměstnancům lze nařídít výkon práce přesčas, a to s odkazem na § 93 odst. 2 zákoníku práce v souvislosti s dikcí § 91 odst. 3 písm. f) zákoníku práce, tj. v souvislosti s nutností zajištění prací se zřetelem na uspokojování životních a zdravotních potřeb obyvatelstva. Nařídít lze práci přesčas maximálně v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce a jen 8 hodin týdně. Práci přesčas nad tyto limity lze konat jen na základě dohody se zaměstnancem tak, aby v průměru nečinila více než 8 hodin týdně.



**Otázka:**

***Mohu v případě nedostatku personálu zajistit tento nedostatek pracovníky, kteří nesplňují kvalifikační požadavky dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách?***

**Odpověď:**

Jelikož Vláda v souladu s čl. 5 a 6 ústavního zákona č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky, vyhlásila dne 12. 3. 2020 pro území České republiky z důvodu ohrožení zdraví v souvislosti s prokázáním výskytu koronaviru (označovaný jako SARS CoV-2) na území České republiky nouzový stav, a to na dobu 30 dnů, je nutné neustále sledovat webové stránky Vlády ČR (<https://www.vlada.cz/>) a webové stránky MPSV (<https://www.mpsv.cz/web/cz/informace-ke-koronaviru>), jelikož vláda může v tomto období přijímat i další usnesení, která mohou mít přímý dopad např. na personální zajištění sociálních služeb, případně může i některé druhy sociálních služeb uzavřít.

Současně je vhodné již nyní kontaktovat střední, vyšší odborné a vysoké školy, které vzdělávají budoucí sociální pracovníky, pracovníky v sociálních službách, zdravotní personál a další potřebné profese, a zkusit s nimi navázat spolupráci, případně je oslovit, aby jako dobrovolníci případně i další odborníci pomáhali při zajištění plynulého chodu zařízení.

Vláda také může u určitých profesí v době nouzového stavu nařídit, že např. studenti (věkem nad 18 let do 64 let) určitých oborů musí být k dispozici při zajištění určitých činností či ohrožených oblastí, kterými mohou být i sociální služby. Aktuální informace budou průběžně zveřejňovány na uvedených webových stránkách i s dalšími pokyny.



Důležité je, vytvořit seznam všech zaměstnanců, kteří by mohli případně zajistit další směny, či práci přes čas, případně seznam pracovních pozic, které mohou být zaplněny studenty, dále seznam zaměstnanců, kteří mají děti do 10 let, případně se starají o závislou osobu nebo sami trpí závažnějším onemocněním, které například vyžaduje pravidelné kontroly u lékaře, nebo jsou zdravotně znevýhodněni, tudíž mohou zajistit nižší provozní dobu.

### **Otázka:**

***Zaměstnanci odmítají chodit do zaměstnání s obavami, že by se mohli nakazit původcem SARS-CoV-2, onemocněním COVID-19,***

***COVID-19. Mohou odmítnout pracovní úkol?***

### **Odpověď:**

Dle § 101 odst. 1 zákoníku práce je povinností zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Dle § 106 odst. 1 zákoníku práce má zaměstnanec právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením; informace musí být pro zaměstnance srozumitelné. Podle následujícího odstavce má také zaměstnanec právo odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance. Nicméně mezi takovéto situace nelze řadit to, že např. v domově pro seniory nebyla vyhlášena karanténa a tudíž není reálné podezření, že by mohlo dojít k ohrožení života a zdraví zaměstnance. V případě, že karanténa byla vyhlášena, zajistí zaměstnavatel ve spolupráci s příslušnou krajskou hygienickou stanicí další opatření, která mají zamezit šíření onemocnění a ohrožení dalších uživatelů sociálních služeb nebo zaměstnanců.





I v těchto případech, pokud jsou dodržena všechna proti-epidemiologická opatření, nelze hovořit o přímém ohrožení života a zdraví zaměstnanců. Nicméně vždy je nutné posuzovat konkrétní situaci.

### **Otázka:**

***Jak mám jako zaměstnavatel nastavit preventivní opatření proti možnému šíření nákazy COVID-19?***

### **Odpověď:**

1. Všechny své zaměstnance prokazatelně a řádně informujte o nákaze COVID-19, a jak se obecně chránit před respiračním onemocněním:
  - a. dodržovat zásady respirační hygieny, často si mýt ruce mýdlem a vodou,
  - b. pokud možno, vyhýbat se kontaktu s osobou, která jeví příznaky onemocnění dýchacích cest,
  - c. používat dezinfekční prostředky s plně virucidním účinkem,
  - d. nezdržovat se v místech s vyšším počtem lidí,
  - e. jedinci, kteří trpí respiračním onemocněním, by měli dodržovat pravidla respirační hygieny – tj. při kýchání a kašláním řádně užívat, nejlépe jednorázové, kapesníky, při kašláním a kýchání si zakrývat ústa paží/rukávem, nikoliv dlaní (kapénky se pak mohou přenést dál) a používat ústenku tak, aby omezili možnost přenosu nákazy na okolí.
2. Aktualizujte své krizové plány a postupy při havarijních a nouzových situacích a další bezpečnostní plány.
3. Informujte své zaměstnance o tom, že v případě, že by se u nich objevily příznaky (teplota nad 38 °C, dušnost, suchý kašel, bolesti kloubů, průjem a další), mají tuto situaci nahlásit svému zaměstnavateli, zůstat doma, kontaktovat svého ošetřujícího lékaře, který bude organizovat další poskytování zdravotní péče ve spolupráci krajskou hygienickou stanicí. O těchto situacích, dělejte vždy písemné záznamy.



4. U klientů v pobytových službách sociální péče provádějte pravidelné měření teploty, a v odpoledních hodinách. V případě, že dojde ke zvýšení teploty nad 38 ° C a objeví se další příznaky, ihned kontaktujte tísňovou linku 112 a vyčkejte na další instrukce. Operátoři této linky zprostředkují i kontakt na příslušnou krajskou hygienickou stanici. O měření teploty u uživatelů sociální služby dělejte vždy písemné záznamy a zapisujte i další příznaky, pokud se objeví.
5. Omezte pro své klienty pořádání společenských aktivit, kde je vyšší koncentrace lidí a zajistěte primárně nezbytnou péči, aby nedošlo k ohrožení života či zdraví.
6. Pokud to lze, zajistěte v pobytových službách sociální péče stravování na pokoji a omezte množství osob ve společných stravovacích prostorech.
7. V případě, že u některých z uživatelů/zaměstnanců byla zjištěna nákaza COVID-19, zachovejte klid a postupujte dle instrukcí krajské hygienické stanice. V těchto případech zahajte i měření teploty u svých zaměstnanců. Současně u takto diagnostikovaných zaměstnanců/uživatelů sepište seznam všech osob, se kterými byla infikovaná osoba ve styku. Seznam předejte krajské hygienické stanici a domluvte s ní další postup. Pracovní místo či pokoj desinfikujte plně virucidními prostředky a dbejte pokynů hygienické stanice.
8. V případě, že uživatel opustí zařízení sociálních služeb a vrací se zpět, vždy udělejte vizuální prohlídku, případně změřte teplotu a opět učiňte záznam.
9. Pro případy možného infikování u uživatelů pobytových sociálních služeb sociální péče vytvořte izolační pokoj, kde by v případě zjištěné infekce a následné karantény mohl být uživatel umístěn do doby, než infekce odezní.
10. Pravidelně sledujte vývoj zásob potravin, léků, lůžkovin, desinfekčních a hygienických prostředků a dalších ochranných prostředků, a pokud to lze doplňujte průběžně zásoby.
11. Průběžně svolávejte krizové štáby ve svých zařízeních s cílem zajištění připravenosti, preventivních opatření a zajištění provozu v souvislosti s šířením onemocnění COVID-19 a aktualizujte nezbytná opatření.



**Otázka:**

***Mohu sociální službu uzavřít či přerušit poskytování sociální služby z obav možné nákazy COVID-19?***

**Odpověď:**

K dočasnému přerušení poskytování sociální služby, popř. některé z jejích forem lze přistoupit pouze v případě, pokud by byla nařízena karanténa orgánem ochrany veřejného zdraví (krajskou hygienickou stanicí), případně ministerstvem zdravotnictví. V současné době však k takovému opatření nikde na území České republiky, pokud je nám známo, nedošlo, není proto dán důvod k dočasnému přerušení poskytování sociálních služeb.

Zároveň lze obecně konstatovat, že je na konkrétním poskytovateli, jak vyhodnotí určitou situaci (např. u klienta, který mohl přicestovat z rizikových oblastí) a stanoví odpovídající opatření (např. v podobě dočasného omezení poskytování sociální služby konkrétnímu uživateli, nikoli celé sociální služby, a to z důvodu ohrožení bezpečí a zdraví ostatních uživatelů či pracovníků dané sociální služby). V praxi to bude nejspíš znamenat, že se poskytovatel svých jednotlivých klientů bude dotazovat, zda oni sami či jejich příbuzní, s nimiž žijí či se stýkají, nejsou v karanténě, aby uvedenému klientovi po dobu případné karantény mohl důvodně přerušit poskytování sociální služby.

Pokud jde o zajištění ochranných podmínek na pracovišti, tak § 106 odst. 2 zákoníku práce stanoví, že zaměstnanec může odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život a zdraví a takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance. Při odmítnutí se posuzuje adekvátnost, důvodnost, bezprostřednost a přiměřenost takového jednání v porovnání se všemi okolnostmi konkrétní situace.





**Otázka:**

***Došly nám zásoby ochranných prostředků (roušky, respirátory a další pomůcky). Na koho se mám obrátit?***

**Odpověď:**

Speciální ochranné pomůcky, zejména respirátory zajišťuje Ministerstvo zdravotnictví. Od 13. 3. 2020 začíná průběžné zásobování v týdenních cyklech jednotlivých krajů. Kraje mají za povinnost určit prioritní zařízení, kde bude zajištěna distribuce těchto prostředků. V těchto případech a zejm. pokud byla ve vašem zařízení vyhlášena karanténa, obraťte se na příslušný krajský úřad (zdravotní odbor nebo sociální odbor).



### **Důležité odkazy:**

- Aktuální informace o onemocnění a epidemii COVID-19 způsobené koronavirem SARS-CoV-2 a aktuálních doporučení pro občany sledujte **na stránkách Ministerstva zdravotnictví**:  
[http://www.mzcr.cz/dokumenty/informace-pro-obcany-v-souvislosti-s-aktualnim-vyskytem-cinskeho-koronaviru-2019\\_18415\\_1.html](http://www.mzcr.cz/dokumenty/informace-pro-obcany-v-souvislosti-s-aktualnim-vyskytem-cinskeho-koronaviru-2019_18415_1.html)  
Na těchto stránkách naleznete rovněž kontakty na krajské hygienické stanice.
- Podrobné informace o onemocnění jsou zveřejňovány také na **stránkách Státního zdravotního ústavu**: <http://www.szu.cz/tema/prevence/2019ncov>  
Zde naleznete rovněž informační letáky, které je možné v případě potřeby využít (např. informace o správné hygieně rukou, informace o onemocnění a příznacích apod.).
- **Pracovněprávní sadu informací** pro zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s koronavirem **naleznete na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí**: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/TZ+-+Koronavirus+a+pracovn%C4%9Bpr%C3%A1vn%C3%AD+souvislosti.pdf/fb9728ac-3cd0-cdad-2f0b-da7ab6b412cf>