



Aktuální povinnosti při odjezdu zaměstnanců na dovolenou a návratu z ní spojené s protiepidemickými opatřeními

Zdroj: shutterstock.com

Pravidla pro čerpání dovolené upravuje zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, v platném znění („Zákoník práce“). Odborná veřejnost, zaměstnanci i zaměstnavatelé v poslední době řešili spíše nová pravidla pro výpočet dovolené, možnost jejího převádění či nejasnosti kolem nařizování dovolené.

Aktuálně si však zaměstnanci a zaměstnavatelé už nevystačí jen s úpravou v Zákoníku práce a musí sledovat i další opatření vlády, respektive Ministerstva Zdravotnictví. Tím nejdůležitějším je aktuálně opatření Ministerstva zdravotnictví ČR ze dne 29. června 2021, č.j. MZDR 20599/2020-94/MIN/KAN, účinné od 9. července 2021 (dále jen „**Opatření MZDR**“), které stanoví řadu protiepidemických opatření a povinností občanům a dalším osobám. Mimo jiné také stanoví i povinnosti zaměstnancům a zaměstnavatelům související s protiepidemickými opatřeními vlády. Některé z těchto povinností jsou pak relevantní ve vztahu k odjezdu zaměstnanců na dovolenou a při návratu z dovolené.

Tento článek stručně shrnuje tyto mimořádné povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů spojené s protiepidemickými opatřeními podle Opatření MZDR a některé další otázky s dovolenou spojené.

Povinnost zaměstnavatele zamezit vstupu

Zaměstnavatelům ukládá Opatření MZDR mimořádnou povinnost, která se uplatní po návratu zaměstnance z dovolené,

- který na dovolenou cestoval mimo ČR a zároveň
- na kterého dopadá Opatřením MZDR stanovená povinnost podrobit se po návratu na území ČR testu na stanovení přítomnosti viru SARS-CoV-2.

Povinnost podrobit se po návratu na území ČR testu [\[1\]](#) na přítomnost viru SARS-CoV-2 přitom mají osoby, které

- se navracejí ze zemí s nízkým a středním rizikem, a to antigenním testem do 5 dnů od návratu do ČR;
- se navracejí ze zemí s vysokým, velmi vysokým a extrémním rizikem, a to PCR testem podstoupeným nejdříve 5. den po příjezdu do ČR, přičemž do výsledku testu se musí taková osoba podrobit samoizolaci;
- neprodělaly Covid v posledních 180 dnech;
- nemají ukončené očkování a od jeho ukončení neuběhlo alespoň 14 dní (tedy od druhé dávky očkování v případě dvoufázového očkovacího schématu a od první a jediné dávky očkování v případě jednofázového očkovacího schématu).

V takovém případě má zaměstnavatel po návratu zaměstnance **povinnost zamezit vstupu zaměstnance na všechny provozovny a pracoviště**, a to až do doby, kdy zaměstnanec doloží zaměstnavateli

- negativní test na stanovení přítomnosti viru SARS-CoV-2, s výjimkou zaměstnanců navracejících se ze zemí s nízkým či středním rizikem, kteří mohou vstoupit na

pracoviště i před absolvováním testu a doložením jeho výsledku jako negativního, pokud dodrží níže uvedenou povinnost, nebo

- absolvování izolace dle rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví o izolaci, nebo
- potvrzení orgánu ochrany veřejného zdraví o jiném karanténním opatření, které přístup na pracoviště umožňuje, nebo
- potvrzení o prodělání Covidu v posledních 180 dnech; nebo
- doklad o uběhnutí alespoň 14 dní od ukončení očkování.

Stejná povinnost platí i pro

- koncové uživatele pracovníků;
- vzdělávací instituce ve vztahu ke studentům a vyučujícím, resp. jejich zákonným zástupcům.

Opatření MZDR přitom dále nijak nespécifikuje, zda koncovými uživateli pracovníků myslí jen a pouze uživatele zaměstnanců agentury práce, ke kterým jsou tito zaměstnanci přidělováni agenturou práce k výkonu práce, či zda jde o širší okruh osob, do které spadají i tzv. freelanceři a další podnikající fyzické osoby.

Povinnost zaměstnance informovat

Zaměstnancům, kteří

- na dovolenou cestují mimo ČR a zároveň
- mají podle Opatření MZDR povinnost podrobit se po návratu na území ČR testu na stanovení přítomnosti viru SARS-CoV-2 (viz výše)

ukládá Opatření MZDR povinnost **informovat zaměstnavatele** o cestách

- přesahujících 24 hodin, jde-li o sousední země se středním, vysokým, velmi vysokým a extrémním rizikem výskytu onemocnění COVID-19;
- přesahujících 12 hodin jde-li o ostatní země se středním, vysokým, velmi vysokým a extrémním rizikem výskytu onemocnění COVID-19.

Dále mají tito zaměstnanci povinnost doložit zaměstnavateli způsobilost pohybovat se na pracovišti způsoby uvedenými výše, která je komplementární k povinnosti zaměstnavatele do okamžiku doložení takové způsobilosti zaměstnance na pracoviště nepustit. Zaměstnanci navracející se ze zemí s nízkým či středním rizikem mohou vstoupit na pracoviště i před absolvováním testu a doložením jeho výsledku jako negativního, nicméně jsou povinni po celou dobu mít na pracovišti nasazený respirátor kategorie FFP či KN95.

Obdobně mají studenti, vyučující, resp. jejich zákonní zástupci, povinnost informovat vzdělávací instituci. Ačkoliv Opatření MZDR nestanoví tutéž povinnost ve vztahu ke koncovým uživatelům pracovníků, lze doporučit, aby zde proběhla řádná výměna informací, a to v zájmu zajištění nejen bezpečnosti, ale i řádného výkonu práce a zajištění dotčených provozů.

Opatření MZDR nijak nespécifikuje, zda má zaměstnanec povinnost informovat zaměstnavatele o výše uvedených cestách předem či zpětně, ani v jaké lhůtě. Vzhledem k obecné prevenční povinnosti zaměstnance zakotvené v Zákoníku práce, jakož i základním zásadám, na nichž stojí pracovní i soukromé právo, se však lze domnívat, že povinnost informovat by měl zaměstnanec splnit předem, a to v dostatečném časovém předstihu, aby zaměstnavateli nevznikla újma. V této souvislosti lze zaměstnavatelům

doporučit, aby o výše uvedených povinnostech svoje zaměstnance (a spolupracující osoby) předem a srozumitelně informovali, případně nastavili pravidla a způsob takového oznamování.

Další otázky týkající se dovolené v době Covidové

S výše uvedenými povinnostmi budou zaměstnavatelé a zaměstnanci řešit i související otázky. Zejména je nezbytné upozornit na to, že zaměstnavatel nemá právo případnou cestu do zahraničí (i když půjde o destinaci s extrémním rizikem) zaměstnanci zakázat. Ať už se zaměstnavatel a zaměstnanec na čerpání dovolené dohodli, nebo čerpání dovolené v souladu se Zákoníkem práce nařídil zaměstnanci zaměstnavatel, neznamená to, že zaměstnavatel může určovat, kam zaměstnanec na dovolenou pojedje či co tam bude dělat. Jde totiž o soukromé rozhodnutí zaměstnance, které s oprávněním zaměstnavatele nařídít čerpání dovolené v souladu se Zákoníkem práce nemá nic společného.

I přesto, že zaměstnanec by měl v souladu s prevenční povinností podle Zákoníku práce splnit informační povinnost uloženou Opatření MZDR v dostatečném předstihu před odjezdem, nemá zaměstnavatel právo splnění této povinnosti na zaměstnanci vynuocovat. Zejména mu pak v souvislosti s tím nemůže ukládat jakékoliv finanční postihy. Pokud by však zaměstnanec svoji informační povinnost nesplnil a zaměstnavateli by z toho vznikla újma, mohl by se domáhat po zaměstnanci její náhrady v souladu s postupem a ve výši dle Zákoníku práce.

V případě návratu z dovolené pak zaměstnavatel nemá právo zaměstnanci jednostranně nařídít homeoffice. Má-li totiž zaměstnanec vykonávat práci z domova, musí se na tom zaměstnavatel a zaměstnanec vzájemně dohodnout.^[2] Pokud se strany nedohodnou a zároveň zaměstnanec nebude schopen nastoupit k výkonu práce pro chybějící test či povinnost samoizolace, které nepodstoupil ještě v rámci čerpání dovolené, bude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnance bez nároku na náhradu mzdy.

Závěr

Vzhledem k aktuálnosti tématu, času dovolených a také vzhledem k dynamickému vývoji v oblasti vládních opatření doporučujeme všem zaměstnavatelům a zaměstnancům, ale i dalším pracovníkům a agenturám práce, důkladně sledovat případné změny výše uvedených povinností a webové stránky příslušných ministerstev.



JUDr. Markéta Cibulková, Ph.D.,
advokátka