

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

10. února 2021

Weinhold Legal

Opatření související s přechodem hranic

Ministerstvo zdravotnictví ČR dne 3. února 2021 schválilo ochranné opatření č.j.: MZDR 20599/2020-53/MIN/KAN („Opatření“), které s účinností od 5. února 2021 stanoví povinnosti související s přechodem státní hranice ČR (kontinuálně některé níže uvedené povinnosti platí již od 1. července 2020 a v modifikované podobě platily i před tímto datem). Znění Opatření naleznete [zde](#).

Kdo **přijímá** na území České republiky **cizince za účelem jejich ekonomické činnosti nebo vzdělávacích aktivit**, musí cizincům, kteří vstoupili na území ČR po 1. červenci 2020, **zajistit**:

- ▶ ubytování po celou dobu jejich pobytu na území ČR, včetně místa, kde bude vykonáváno karanténní opatření v případě jeho nařízení orgánem ochrany veřejného zdraví;
- ▶ zdravotní péči nebo registrujícího poskytovatele zdravotních služeb po celou dobu jejich pobytu na území ČR;
- ▶ úhradu zdravotní péče, není-li zajištěna jinak, to neplatí, jde-li o cizince s povolením k dlouhodobému pobytu; a
- ▶ návrat zpět do země původu v případě ztráty účelu pobytu na území ČR, není-li zajištěn jinak, to neplatí, jde-li o cizince s povolením k dlouhodobému pobytu.

Omezení vstupu na pracoviště

Zaměstnavatelé a koncoví uživatelé pracovníků (bez ohledu na státní příslušnost), jež pobývali déle než 12 hodin v posledních 14 dnech na území státu(ů):

- ▶ které jsou na seznamu zemí se **středním rizikem výskytu** onemocnění COVID-19 (k 9.2.2021 to byly čtyři země), **nesmí umožnit vstup těchto osob na všechny provozovny a pracoviště** zaměstnavatele, pokud tyto

osoby nepředloží písemné potvrzení akreditované laboratoře **o negativním výsledku antigenního nebo RT-PCR testu**; antigenní test musí být proveden nejvýše 24 hodin a RT-PCR test nejvýše 72 hodin před započítáním cesty (potvrzení mají mít tyto osoby před vstupem na území ČR);

- ▶ které patří mezi země s **vysokým rizikem nebo velmi vysokým rizikem výskytu** onemocnění COVID-19 (k 9.2.2021 to byly všechny země kromě šesti s nízkým a čtyř se středním rizikem), **nesmí umožnit vstup těchto osob na všechny provozovny a pracoviště** zaměstnavatele, pokud tyto osoby nepředloží **negativní výsledek RT-PCR testu** na přítomnost SARS-CoV-2 z území České republiky, a to **až po uplynutí nejméně 5 dní od příjezdu** na území České republiky, jde-li o osoby, které pobývaly v zemi s **velmi vysokým rizikem** výskytu onemocnění COVID-19; tato povinnost **neplatí po absolvování izolace** dle rozhodnutí o izolaci nebo jiných karanténních opatřeních. Máme za to, že zaměstnanci přijíždějící ze zemí s vysokým rizikem výskytu COVID-19 mohou předložit pro vstup na pracoviště negativní výsledky RT-PCR testu, který podstoupili po příjezdu na území ČR v kratší době než 5 dnů po příjezdu.

Není-li zaměstnanci nařízena izolace nebo jiné karanténní opatření nebo není-li mu umožněna práce z domu, považuje se jeho nepřítomnost v práci za jinou překážku v práci na straně zaměstnance podle § 199 zákoníku práce a zaměstnanci nenáleží náhrada mzdy, není-li stanoveno jinak. Vrací-li se však zaměstnanec ze zahraničí, kam byl zaměstnavatelem vyslán, je jeho nepřítomnost považována za překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 zákoníku práce a zaměstnanci od zaměstnavatele přísluší náhrada mzdy ve výši 100% jeho průměrného výdělků. V takovém případě má náklady na test uhradit zaměstnavatel. Podrobněji [viz](#) sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ČR („MPSV“).

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

10. února 2021

Weinhold Legal

Seznam zemí s nízkým, středním a vysokým rizikem výskytu onemocnění COVID-19 vydává Ministerstvo zdravotnictví ČR sdělením. Sdělení ze dne 1. února 2021 naleznete [zde](#). **Země, které nejsou výslovně uvedeny** v rámci tohoto sdělení, se považují za **země s velmi vysokým rizikem** výskytu onemocnění COVID-19.

Všechny osoby vracející se ze zemí se středním, vysokým a velmi vysokým rizikem onemocnění COVID-19 (tedy i zaměstnanci) mají **povinnost nosit respirátory** bez výdechového ventilu s klasifikací nejméně FFP2, KN95, N95, P2, DS, nebo alespoň **jednorázové zdravotnické obličejové masky**, při pobytu mimo bydliště (v situacích, kdy jim takový pohyb není omezen), a to **po dobu 10 dní po vstupu na území** České republiky.

Očkování proti onemocnění COVID-19 způsobené virem SARS-CoV-2

V souvislosti s přijetím zákona č. 569/2020 Sb., který upravuje distribuci očkovací látky proti nemoci COVID-19, jsme zaznamenali zvýšený počet dotazů ohledně povinnosti se nechat očkovat či možnosti takové očkování nařídít ze strany zaměstnavatele.

Očkování proti COVID-19 je momentálně hrazené ze systému veřejného zdravotního pojištění a provádí se na principu **dobrovolnosti**, tj. není zde obecná povinnost se očkování podrobit.

Co znamená možnost očkování pro zaměstnavatele?

V současné době nemohou zaměstnavatelé nabízet očkování jako benefit pro zaměstnance (byť někteří zaměstnava-

telé mají již vytvořeny očkovací plány), neboť distribuce očkovací látky je momentálně pouze v rukou státu.

Očkování je v těchto dnech přednostně zajišťováno prioritním skupinám (zdravotničtí pracovníci v klíčových zdravotnických zařízeních a odděleních, zaměstnanci domovů pro seniory, příslušníci Armády ČR a složek IZS) a rizikovým skupinám (blíže viz [Strategie očkování proti COVID-19 v České republice](#)). Nicméně má být následně dostupné všem osobám starším 16 let.

Pracovní volno a náhrada mzdy

V současné době již zaměstnavatelé musí řešit uvolňování zaměstnanců nejen za účelem očkování jich samotných, ale též z důvodu doprovodu člena rodiny na očkování. MPSV vydalo doporučení pro zaměstnavatele, jak poskytovat pracovní volno zaměstnancům v případě testování, očkování a doprovodu rodinného příslušníka k očkování. Celý text naleznete [zde](#). Dle názoru MPSV lze podstoupení antigenního nebo RT-PCR testu či **očkování** bez ohledu na to, zda je zaměstnanec podstoupil dobrovolně či v souvislosti se zaměstnáním, považovat za ošetření podle bodu 1 přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci („**nařízení vlády**“). Obdobně též doprovod jiné osoby k provedení očkování (a podle našeho názoru i doprovod na test), je-li nezbytný, lze podřadit pod bod 8 téže přílohy k nařízení vlády. Poskytování pracovního volna a případné náhrady mzdy se tak bude řídit nařízením vlády.

Na straně zaměstnance je pak povinnost včas informovat zaměstnavatele o tom, že bude toto pracovní volno potřebovat a též doložit existenci překážky.

Pokud se po očkování zaměstnanci dostaví nežádoucí účinky a zaměstnanec nebude schopný vykonávat pracovní činnost, lze doporučit, aby využil neschopenku, případně tzv. sick-

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

10. února 2021

Weinhold Legal

day, pokud ho zaměstnavatel poskytuje.

Lze zaměstnancům očkování nařídit?

Kdy jsou občané ČR anebo osoby s dlouhodobým pobytem na území ČR, případně osoby zařazené na pracoviště s vyšším rizikem vzniku infekčních onemocnění, povinni se podrobit očkování proti infekčním nemocem, vyplývá ze zákona o ochraně veřejného zdraví, respektive z prováděcího předpisu – vyhlášky č. 537/2006, Sb., o očkování proti infekčním nemocem, ve znění pozdějších předpisů. Tento právní předpis však zatím nestanoví povinnost očkování proti onemocnění COVID-19, a to ani pro vybrané skupiny obyvatel či zaměstnance. V současné době tedy **není možné zaměstnancům očkování proti onemocnění COVID-19 nařídit.**

Orgány veřejného zdraví (ministerstvo zdravotnictví na základě návrhu krajské hygienické stanice) může nařídit mimořádné očkování jako jedno z mimořádných opatření při epidemii nebo nebezpečí jejího vzniku.

© 2021 Weinhold Legal
Všechna práva vyhrazena

Informace uvedené v tomto bulletinu jsou prezentovány na základě našeho nejlepšího přesvědčení a poznatků získaných v době, kdy byl tento text dán do tisku. Nicméně konkrétní informace vztahující se k tématům uvedeným v tomto bulletinu by měly být konzultovány dříve, než na jejich základě bude učiněno jakékoliv rozhodnutí. Informace uvedené v tomto bulletinu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí, a nemělo by na ně být plně spoléháno v jakýchkoliv rozhodovacích procesech ani by neměly být považovány za náhražku specifické právní rady, které by byla relevantní pro konkrétní okolnosti. Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář ani kterýkoliv právník uvedený jako autor těchto informací neodpovídají za jakoukoliv újmu, která by mohla vzniknout ze spoléhání se na zde uveřejněné informace. Dále si dovoluujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto bulletinu uváděné mohou existovat různé právní názory z důvodu nejednoznačnosti příslušných ustanovení, a v budoucnu může převážít jiný než námi uváděný výklad.

Za účelem získání dalších informací kontaktujte, prosím, partnera / manažera, s nímž jste obvykle ve spojení.



Anna Bartůňková
Vedoucí advokát
Anna.Bartunkova@weinholdlegal.com



Eva Procházková
Advokát
Eva.Prochazkova@weinholdlegal.com



Daša Aradská
Advokát
Dasa.Aradska@weinholdlegal.com