

26. 6. 2020

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Dovolená v roce 2020 ve světle koronavirové pandemie

Rok 2020 je poznamenán koronavirovou pandemií. Ta velice nepříjemně zasáhla nespočet zaměstnavatelů, kteří se mnohdy snažili mírnit její dopady např. i tím, že v době nedobrovolného uzavření svých provozů nebo v případě výpadku v dodávce surovin nebo dočasného omezení odbytu výrobků nebo poptávky po poskytovaných službách nařídili svým zaměstnancům dovolenou, či se na jejím čerpání se zaměstnanci dohodli.

**Zaměstnavatelé, jejichž provoz výrazně omezen nebyl, se pak z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci většinou přikláněli k výkonu práce zaměstnance z domova (tam, kde to charakter práce zaměstnance umožňuje) a tito tak dovolenou nečerpali. Jedna skupina zaměstnanců má tedy už část dovolené, kterou by za normálních okolností nečerpali, již vybránu, a druhé skupině zaměstnanců spousta dovolené zbývá. Zákoník práce nám pro obě tyto varianty nabízí řešení.**

U první skupiny může zaměstnavatel u zaměstnanců, kteří již většinu své dovolené pro rok 2020 vyčerpali v důsledku pandemie (ať již z nařízení zaměstnavatele či po dohodě s ním), přistoupit na žádost zaměstnance k poskytnutí neplaceného volna. To, zda zaměstnavatel zaměstnanci neplacené volno poskytne, je přitom zcela na jeho uvážení. Z lidského hlediska je v potaz možné vzít skutečnost, že zaměstnanci z větší části nedobrovolně (tj. z nařízení zaměstnavatele) čerpali dovolenou v době, kdy byl v důsledku vládních a ministerských opatření omezen volný pohyb osob a zaměstnanci tak byli nuceni trávit dovolenou doma v sociální izolaci, což v některých případech nemuselo nutně splňovat zotavovací účel dovolené. Rovněž by tato možnost mohla řešit případnou situaci, kdy zaměstnavatel nebude schopen v danou dobu zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu jeho pracovní doby a neplacené volno by tak pro zaměstnavatele znamenalo finanční úlevu.

Neplacené volno má přitom jisté dopady na zaměstnance, a to zejména ve vztahu k:

- výměře dovolené za kalendářní rok - doba neplaceného volna se nepovažuje za výkon práce pro účely výpočtu dovolené a o tuto dobu by tedy měl být poměrně zkrácen nárok na dovolenou v kalendářním roce;
- pojistnému na zdravotní pojištění - zálohy na zdravotní pojištění musejí být ze strany zaměstnance po dobu neplaceného volna nadále hrazeny, a to ve výši vypočtené z minimálního vyměřovacího základu; zaměstnanec je zálohy povinen hradit prostřednictvím zaměstnavatele, a právě z tohoto důvodu je doporučena písemná forma dohody o neplaceném volnu, v níž bude úhrada záloh ze strany zaměstnance ošetřena;
- pojistnému na sociální pojištění - povinnost k hrazení záloh na sociální pojištění po dobu neplaceného volna nevzniká, resp. nevzniká v měsíci, kdy zaměstnanec nemá žádný započitatelný příjem;
- nemocenskému pojištění - po dobu neplaceného volna zaměstnanci nenáleží dávky nemocenského pojištění; rovněž mu nenáleží náhrada mzdy za prvních 14 dní pracovní neschopnosti;
- důchodovému pojištění - doba neplaceného volna v trvání celého kalendářního měsíce se nezapočítává pro účely důchodového pojištění.

Druhá skupina zaměstnanců má naopak dovolené dostatek a vzhledem k tomu, že vycestování z České republiky je stále do jisté míry omezené a může být i rizikové, lze počítat s tím, že někteří zaměstnanci se k čerpání dovolené mít nebudou. V tomto případě může zaměstnavatel dovolenou zaměstnanci nařídit, a to písemně alespoň 14 dní předem, pokud se např. v pracovní smlouvě se zaměstnancem nedohodl na kratší době. Pokud je zaměstnanci poskytována dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, aby splnila zotavovací účel. Při větším počtu dotčených zaměstnanců lze přistoupit i k nařízení hromadného čerpání dovolené.

V souvislosti s čerpáním neplaceného volna nebo dovolené považujeme nyní, kdy koronavirová pandemie stále ještě není plně pod kontrolou, za vhodné zmínit i následující.

Zaměstnavatel nemůže zaměstnanci v žádném případě nařídit či ho omezovat v tom, kde a jak bude neplacené volno či dovolenou trávit. Pokud by však zaměstnanec v době svého neplaceného volna či dovolené vycestoval do zahraničí a jednalo by se o vysoce rizikovou oblast (aktuálně jsou Ministerstvem zdravotnictví rizikové oblasti vyznačeny prostřednictvím tzv. semaforu, což je seznam evropských zemí podle míry rizika nákazy), u níž je při návratu do České republiky vyžadován test na přítomnost SARS-CoV-2 s negativním výsledkem nebo podstoupení karantény, měl by toto zaměstnanec zaměstnavateli oznámit. V tomto ohledu jsme navíc toho názoru, že s ohledem na povinnost zaměstnavatele vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující prostředí a pracovní podmínky, je zaměstnavatel výše uvedenou informaci po zaměstnanci oprávněn před jeho plánovaným návratem do práce vyžadovat.

Vzhledem k tomu, že výše uvedený semafor by měl být aktualizován pravidelně jednou týdně dle vývoje pandemické situace, přikláníme se navíc k tomu, že by zaměstnavatel od zaměstnance měl mít předem informaci o jím zvolené destinaci bez ohledu na aktuální míru rizika dané země, aby zaměstnavatel mohl flexibilně reagovat na případnou změnu rizikových oblastí v průběhu zaměstnancova pobytu v zahraničí a podle toho se zařídit. Reálně totiž může dojít k situaci, kdy zaměstnanec bude sice cestovat do země, která v tu dobu není považována za vysoce rizikovou, ale toto se může během pobytu zaměstnance v dané zemi změnit.

Co se týká povinného testu na přítomnost SARS-CoV-2 či karantény, tak při praktickém uvažování je pro zaměstnavatele výhodnější, pokud zaměstnanec podstoupí test namísto 14 denní karantény. Test si totiž zaměstnanec musí uhradit sám a při negativním výsledku může ihned nastoupit zpět do práce. Kdežto při absenci testu musí zaměstnanec absolvovat karanténu, kterou je zaměstnavatel povinen respektovat, nepřítomnost zaměstnance v práci omluvit a zaměstnanci za prvních 14 kalendářních dní trvání karantény vyplatit náhradu mzdy ve výši 60 % denního redukováného vyměřovacího základu (od 15. dne zaměstnanci přísluší dávky nemocenského pojištění). V této souvislosti vzniká otázka, zda v případě, kdy si zaměstnanec způsobí karanténu sám (např. vědomě cestuje do vysoce rizikové oblasti a následně odmítne podstoupit test), by měl být zaměstnavatel vázán povinností vyplácet tuto náhradu mzdy. S ohledem na vyšší míru ochrany zaměstnance v oblasti pracovněprávních vztahů se přikláníme k tomu, že z této povinnosti se zaměstnavatel vyvázat nemůže. Teoreticky však spatřujeme prostor pro možnost požadavku k náhradě škody vzniklé z důvodu porušení prevenční povinnosti zaměstnance, který je povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatelé takové nároky uplatní, bude zajímavé sledovat, jak se k tomu postaví soud.

Pokud by se zaměstnanec zdráhal test na vlastní náklady podstoupit a raději absolvovat karanténu, lze uvažovat o možnosti proplacení testu zaměstnavatelem. Z důvodu zásady rovného zacházení by musel zaměstnavatel počítat s tím, že variantu proplacení testu by musel nabídnout všem svým zaměstnancům. Otázkou by však byla daňová uznatelnost pro zaměstnavatele a případné zdanění daní z příjmu na straně zaměstnance.

V případě, že dojde k nařízení karantény zaměstnanci, ale tento se cítí zdrav, může se s ním zaměstnavatel dohodnout na výkonu práce z domova (umožňuje-li to charakter jeho práce). Za této situace by zaměstnanci náležela pouze mzda – souběh s náhradou mzdy a následnými nemocenskými dávkami za dobu karantény není možný.

Po dobu karantény nemůže zaměstnavatel zaměstnanci nařídit dovolenou, ledaže by o to zaměstnanec sám požádal. Pokud zaměstnanec začal čerpat dovolenou před tím, než mu byla nařízena karanténa, tak se nařízením karantény dovolená nepřerušuje a zaměstnanec ji dočerpá, až následně se dostane do režimu překážky v práci (tj. karantény), kterou musí zaměstnavatel omluvit.

Ačkoliv pandemická situace v České republice a ve většině evropských států již opadá, je však v souvislosti s čerpáním neplaceného volna či dovolených a následným návratem do práce stále nezbytná jistá opatrnost (zejména při návratu zaměstnanců ze zahraniční dovolené), a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany samotných zaměstnanců. Rozsáhlejší šíření pandemie v České republice totiž započalo v průběhu března letošního roku, tj. v období jarních dovolených, kdy se lidé vraceli ze zemí, které byly koronavirem silně zasaženy. Není tak vyloučeno, že se do podobné situace můžeme v rámci případné druhé vlny dostat v průběhu letních prázdnin či v dalších měsících roku 2020. Zaměstnavatelům tedy doporučujeme i nadále sledovat aktuální pandemickou situaci a ochranná opatření pro vstup, resp. návrat na území České republiky, která jsou zveřejňována na webových stránkách Ministerstva zdravotnictví[1] a bližší informace jsou dále zveřejňovány na webových stránkách Ministerstva vnitra[2].



**Mgr. Martina Šumavská,**  
advokát

**Kateřina Kopejtková,**  
paralegal



**[GT Legal, advokátní kancelář, s.r.o](#)**

Muchova 240/6  
160 00 Prague 6

Tel.: +420 224 813 299  
e-mail: [office@gt-legal.com](mailto:office@gt-legal.com)

---

[1] K dispozici >>> [zde](#).

[2] K dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Kupní smlouva bez přesného určení kupní ceny](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 36.: Doložka o mlčenlivosti](#)
- [Detekce podezřelého obchodu v kontextu hazardních her](#)
- [AI omnibus](#)
- [Když model počítá správně, ale závěr je zavádějící: limity AI při oceňování podniků](#)
- [Vyčlenění rodinných nemovitostí \(i v podobě podílu v bytovém družstvu\) do svěřenského fondu](#)
- [Sport versus EU - aktuální sportovní kauzy rozhodované Soudním dvorem EU](#)
- [Dokazování negativních skutečností ve sporném řízení](#)
- [Neoprávněný odběr elektřiny - překvapení vlastníka?](#)
- [Rodič u dítěte v nemocnici: právo na přítomnost neznamená bez dalšího právo na přespání na jip/jirp](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)