

**Doporučený postup zaměstnavatele při poskytování pracovního volna
zaměstnanci k testování, očkování, případně k doprovodu rodinného
příslušníka k očkování, v souvislosti s výskytem onemocnění COVID-19
způsobeného novým koronavirem SARS CoV-2**

Vzhledem k četným dotazům zaměstnanců i zaměstnavatelů, jak z pracovněprávního hlediska posuzovat nepřítomnost zaměstnance v práci z důvodu podrobení se antigennímu nebo PCR testu na přítomnost COVID-19, očkování proti onemocnění způsobenému tímto koronavirem, popřípadě z důvodu nezbytnosti doprovodu rodinného příslušníka k očkování, Ministerstvo práce a sociálních věcí

doporučuje následující postup:

I.

1. Ve všech výše uvedených případech se za splnění podmínek stanovených právním předpisem jedná o **omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci, a to** bez ohledu na to, zda se zaměstnanec podrobil testování nebo očkování dobrovolně nebo v souvislosti s výkonem práce.
2. Podle právního názoru ministerstva lze situaci, kdy se zaměstnanec podrobí provedení antigenního nebo PCR testu nebo očkování, posoudit jako **ošetření podle bodu 1 přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.**, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (dále jen „nařízení vlády“). Rovněž také **doprovod jiné osoby k provedení očkování**, je-li nezbytný, **lze podřadit pod bod 8 téže přílohy** k nařízení vlády.
3. V případě, že se zaměstnanec podrobil **očkování v souvislosti s výkonem práce**, lze v této situaci postupovat **podle bodu 2 přílohy** k nařízení vlády.
4. Situace uvedené v bodech II. až IV. tohoto doporučení představují **jiné důležité osobní překážky v práci** podle § 199 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).
5. Zaměstnanci přísluší po dobu těchto překážek v práci **pracovní volno, popřípadě pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu** za podmínek uvedených v příslušných bodech přílohy k nařízení vlády.

II.

**Podrobení se antigennímu nebo PCR testu ke zjištění positivity na COVID-19
nebo očkování proti onemocnění COVID-19**

Podle bodu 1 přílohy k nařízení vlády:

a) Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo **ošetření** provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen "nejbližší zdravotnické zařízení"), pokud vyšetření nebo **ošetření** nebylo možné provést mimo pracovní dobu.

b) Bylo-li vyšetření nebo **ošetření** provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém

zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

III.

Očkování zaměstnance proti COVID-19 v souvislosti s výkonem práce

Podle bodu 2 přílohy k nařízení vlády:

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo **očkování** souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

Podle § 103 odst. 1 písm. e) zákoníku práce:

Zaměstnavatel je v tomto případě povinen nahradit zaměstnanci případnou ztrátu na výdělku, a to ve výši jeho průměrného výdělku.

IV.

Doprovod k provedení očkování proti onemocnění COVID-19

Podle bodu 8 písm. a) přílohy k nařízení vlády:

Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, **ošetření** nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu

1. s náhradou mzdy nebo platu, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu,
2. bez náhrady mzdy nebo platu, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.

Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 7 přílohy k nařízení vlády.

V.

Povinnosti zaměstnance v souvislosti s překážkou v práci

Zaměstnanec má v souvislosti s překážkami v práci na jeho straně povinnosti vůči zaměstnavateli stanovené v § 206 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele

o poskytnutí pracovního volna. Jinak je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahu.

Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli. Ke splnění povinnosti podle věty první jsou právnické a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost.
