

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2022

Jan Musil

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

Katedra veřejné správy

Studijní program: Bakalářský

Studijní obor: Veřejná správa

Bakalářská práce

Postavení zaměstnanců v karanténě

Vypracoval: Jan Musil

Vedoucí práce: Bc. et. Mgr. Ilona Kostadinovová

Plzeň, 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma “*Postavení zaměstnanců v karanténě*” vypracoval samostatně. Veškeré prameny, ze kterých jsem čerpal informace, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

V Plzni, dne 30.3. 2022

.....

Podpis autora

Poděkování

Tímto bych chtěl poděkovat paní Bc. et. Mgr. Iloně Kostadinovové za odborné vedení mé bakalářské práce.

Abstrakt

Cílem této bakalářské práce je informovat čtenáře o pracovním stavu, ve kterém se nacházeli či stále nacházejí zaměstnanci v době karantény, a to jak v České republice, tak v některých zahraničních zemích. Koronavirus postavil firmy a jejich zaměstnance do situace zcela bezprecedentní. Pro společnost, a to ať už v podobě jednotlivých podnikatelů či podniků a firem, to kolikrát znamenalo upravení či zavedení zcela výjimečného režimu, dle kterého se následně zaměstnanci v pracovní době museli řídit. Pro menší firmy a podnikatele se tato situace stala mnohdy kritickou a nepřijatelnou, proto se zasloužila o jejich konec či ukončení jejich činností.

Cílem je tedy shromáždit takové množství informací, dle kterého by se dalo usoudit jak málo či jak moc byla tato doba přínosná či nepřínosná pro dotčené zaměstnance v karanténě.

Praktická část přináší přímé zkušenosti, prožitky a pocity zaměstnanců z pracovního prostředí v době karantény jak v České republice, tak ve vybrané zahraniční zemi.

Abstract

The aim of this bachelor's work is to inform readers about the state of work in which employees were or still are in the quarantine period, both in the Czech Republic and in foreign countries. Coronavirus has placed companies and their employees in a completely unprecedented situation. For the company, whether in the form of individual entrepreneurs or companies and firms, this has often meant adjusting or introducing a completely exceptional regime, according to which employees subsequently had to follow working hours. For smaller companies and entrepreneurs, this situation has often become critical and unacceptable, so it has contributed to their end or the termination of the activities of individual entrepreneurs.

The aim is therefore to gather such an amount of information that it would be possible to judge how little or how much this time has been beneficial or unfavorable for the employees in quarantine.

The practical part brings direct experiences and feelings of employees from the work environment during the quarantine period both in the Czech Republic and in selected foreign countries.

Obsah

Úvod.....	9
1. Zaměstnanec a pracovní prostředí.....	12
1.1. Zaměstnanec.....	12
1.1.1. Vedoucí zaměstnanec.....	12
1.1.2. Zahraniční zaměstnanec.....	13
1.2. Povinnosti zaměstnance při výkonu zaměstnání.....	13
1.3. Pracovní prostředí.....	13
2. Covid-19 a jeho dopad na území České republiky.....	15
2.1. Onemocnění Covid-19.....	15
2.2. Vývoj Covid-19 na území České republiky.....	15
2.3. Dopad Covid-19 na obyvatele České republiky.....	16
2.4. Usnesení upravující počáteční podmínky podnikatelů, zaměstnavatelů a zaměstnanců v epidemiologické situaci.....	19
2.4.1. Pracovněprávní desatero boje s koronavirem pro zaměstnance České republiky v době nouzového stavu.....	21
2.4.2. Pracovněprávní desatero boje s koronavirem pro zaměstnavatele cizinců v době nouzového stavu.....	23
2.5. Povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnancům v době trvání virového onemocnění Covid-19.....	25
2.6. Karanténa.....	26
2.6.1. Karanténa a izolace.....	26
2.6.2. Pravidla karantény a izolace od 25.1. 2022.....	26
3. Podmínky výkonu práce zaměstnance před karanténou a v karanténě.....	28
3.1. Postavení zaměstnance v pracovním prostředí za normálních podmínek.....	28
3.2. Zaměstnanec vykonávající pracovní činnost v karanténě.....	28
3.3. Home office.....	29
4. Podmínky zaměstnanců České republiky v některých zahraničních zemích.....	31
4.1. Podmínky občanů České republiky pracujících v Německu.....	31
4.2. Podmínky občanů České republiky pracujících v Rakousku.....	32
4.3. Podmínky občanů České republiky pracujících na Slovensku.....	33

4.4.Podmínky občanů České republiky pracujících v Polsku.....	34
5. Zpracování výsledků dotazníkového šetření.....	35
6. Vyhodnocení dotazníkové šetření.....	36
6.1.Zaměstnanci během epidemiologické situace.....	39
6.2.Zásady práce z domova.....	40
6.3.Práce z domova během karantény.....	43
6.4.Zaměstnanci, kteří nebyli schopni vykonávat práci během karantény z domova.....	47
7. Shrnutí výsledků dotazníkového šetření a návrh jejich možné využití.....	49
Závěr.....	51
Resumé.....	52
Použitá literatura a prameny.....	54
A. Seznam literatury.....	54
B. Seznam pramenů a právních předpisů.....	55
C. Seznam příloh.....	56

Úvod

Od konce roku 2019 se onemocnění covid-19 nekontrolovatelně šířilo celým světem. Na jaře roku 2020 zasáhla první vlna Českou republiku. Teď se nacházíme ve vlně páté, která nabyla rekordních čísel v počtu nakažených v listopadu 2021.

Když města byla uvržena do karantény, drobní podnikatelé, živnostníci a zaměstnanci byli omezeni ve své činnosti a čelili finanční krizi. V reakci na to si několik z nich požádalo o státní podporu, která jejich výpadek mohla krátkodobě kompenzovat. To trvalo zhruba do léta 2020, kde státní podpora pro mnohé živnostníky a podnikatele skončila a vytvořily se dvě skupiny. Jedna skupina se adaptovala na podmínky vytvořené epidemií covid-19, vytvořila nový strategický plán a pokouší se fungovat. Druhá skupina nepodrobila svou činnost výrazným proměnám, nebo do nynější doby nestačila provést žádné změny, jedná se tedy o skupiny, které se z epidemie nevzpamatovaly a svou pracovní činnost musely ukončit. Ti živnostníci, podnikatelé a zaměstnanci, kteří byli ochotni zachránit své řemeslo či upadající podnik se museli navzdory svých potřeb přizpůsobit pracovním režimům, které se kolikrát uskutečňovaly mimo klasické pracovní prostředí. Během karantény například z domova.

Právě práce z domova, neboli tzv. “home office”, se stala navzdory novodobým opatřením a vyhláškám vlády velmi používanou alternativou vykonávání práce v mnoha firmách a společnostech, jelikož mnoho zaměstnanců bylo pozitivní na Covid-19 a mnoho ostatních uvedeno z tohoto důvodu do karantény, nebylo zde jiné možnosti. Jedná se především o vykonávání služeb terciárního sektoru jako jsou např. obchod, vzdělávání, právní, finanční, pojišťovací služby. Pro odvětví podnikatelů primárního sektoru související s produkcí potravin a těžby surovin a pro odvětví podnikatelů sekundárního sektoru související s výrobou a průmyslem se situace zhoršila jiným způsobem než restrikcemi na pracovištích či způsobem vykonávání práce. Jednalo se zejména o problém s distribucí a vznikem karantény pro mnohé občany a s tím spojený problém vydělat dostatečný obnos peněz

V mé práci se budu zajímat právě především o terciární sektor, tedy služby, protože právě pracovníci terciárního sektoru museli či stále musí dbát zvýšené opatrnosti a jednat v rámci bezpečnosti vůči adresátům a ostatním zaměstnancům z jejich pracovního prostředí, což znamená kolikrát práci z domova či speciální úpravy pracovních podmínek. Tato problematika mě velice zaujala, a proto se stala námětem mé bakalářské práce.

Má práce je rozdělena na dvě části – obecnou a praktickou, které jsou dále rozděleny do jednotlivých kapitol. První kapitola je zaměřena na objasnění pojmů spojených s pracovněprávním prostředím, kde se pokusím nastínit hlavní znaky a základní pravidla, při kterém zaměstnanci vykonávají pracovní činnost v běžném pracovním prostředí.

V druhé kapitole se pokusím objasnit vliv infekčního onemocnění viru SARS-Cov-2 nejen na zaměstnance ale i obyvatele České republiky, a jak vůbec celkový dopad epidemiologické situace ovlivnil prostředí občanů. Následně objasním pojmy karantény a pokusím se vymezit několik příkladů, jak se zaměstnanci České republiky či zahraniční zaměstnanci pracující v České republice mohou v situaci spjaté s Covid-19 chovat.

Kapitola třetí se soustředí na vymezení podmínek, za kterých je zaměstnanci umožněno vykonávat pracovní činnost v karanténě. Jedná se především o definici pojmu “home office”, protože právě tato alternativa je v rámci karantény používána nejčastěji.

V kapitole čtvrté zformuluji podmínky, za kterých je občanu České republiky umožněno vykonávat pracovní činnost v některých zahraničních zemích.

Praktická část, která je rovněž rozdělena do dalších kapitol, je zaměřena na dotazníkové šetření, které probíhalo v mém rodném městě v Říčanech a jeho okolí (především v Praze) v kontrastu s jedním z nejúspěšnějších měst Evropy – Lucemburska. Je zde uveden způsob, komu a jak byly dotazníky podávány. Následuje podrobný rozbor výsledků dotazníkového šetření, který je podložen mimo jiné i grafy získanými po zpracování vyplněných dotazníků.

Porovnání všech skutečností vyplývajících z dotazníkového šetření je shrnuto v poslední kapitole praktické části, kde je mimo jiné i celkové srovnání spokojenosti zaměstnanců obou zemí a návrh možného využití dotazníkového šetření.

OBEČNÁ ČÁST

1. Zaměstnanec a pracovní prostředí

1.1. Zaměstnanec

Zaměstnanec je fyzická osoba pracovně právního prostředí, která je v určitém vztahu (pracovním či obdobném) podřízena vůči svému zaměstnavateli a za svou odvedenou práci je náležitě placena. Ustanovení §35 občanského zákoníku stanovuje podmínky, za kterých může fyzická osoba vykonávat práci v pracovněprávním vztahu, jedná se o:

- dosažení věku 15 let;
- ukončení povinné školní docházky.

Skupiny zaměstnanců, např. mladiství, těhotné ženy či zaměstnanec pečující o dítě, mají zvláštní úpravu zákoníku práce, který zohledňuje jejich postavení v pracovněprávním prostředí. ¹

1.1.1. Vedoucí zaměstnanec

Vedoucí zaměstnanec je definován ustanovením §11 zákoníku práce. Jedná se o fyzickou osobu, která je oprávněna stanovit a ukládat povinnosti svým podřízeným, kontrolovat jejich činnost a udávat pokyny. Pozici vedoucího zaměstnance mohla osoba získat při nástupu do pracovněprávního vztahu, nebo se k ní vypracovat. Jedná se o pracovněprávní vztah, který je založen pracovní smlouvou, narozdíl od státních zaměstnanců, kteří jsou do své funkce jmenováni.

²

¹ Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník (nový); §35

² Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce; §11

1.1.2. Zahraniční zaměstnanec

Zaměstnávání zahraničních zaměstnanců je upraveno v ustanovení §85–103 zákona o zaměstnanosti. Zahraniční zaměstnanec je fyzická osoba, která není členem Evropské unie a ani jeho rodinným příslušníkem a není ani rodinným příslušníkem občana České republiky.

Ostatní osoby mají povinnost k výkonu zaměstnání zajištěním zaměstnanecké karty, modré karty či povolení k zaměstnání.³

1.2. Povinnosti zaměstnance při výkonu zaměstnání

Povinnosti zaměstnanců jsou ustanoveny v §301 Zákoníku práce, kde je taxativně vymezeno, co jsou zaměstnanci povinni vykonávat. Jedná se především o řádné plnění svých pracovních povinností za pomoci svých dovedností a zkušeností a dle svých sil, a to v souladu s právními předpisy, vykonávat práci včas a vhodnými prostředky k tomu způsobilými, hospodařit s majetkem zaměstnance a chránit jej před zničením, poškozením či ztrátou. V případě ztráty či poškození svěřeného majetku zaměstnavatele je zaměstnanec, který nesl za věc odpovědnost, povinen ztrátu škody nahradit, bude-li zaměstnavatelem doloženo prokázání zavinění.⁴

1.3. Pracovní prostředí

Pracovní prostředí je oblast, ve které dochází za určitých podmínek a působení určitých faktorů k pracovnímu procesu. Při práci zaměstnance v takovém prostředí je nutnou součástí dodržení ochrany zdraví a bezpečnosti při práci. Nařízení vlády č.101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovním prostředí, se v §3 a §4 zabývá bezpečnostními požadavky působící na pracovní prostředí. V §3 je vymezení několika základních podmínek k uvedení pracoviště, jedná se např. o písm. a): „*uspořádání pracoviště tak, aby zaměstnanci byli chráněni před nepříznivými povětrnostními vlivy a před škodlivými účinky pracovních a technologických postupů a výrobních a technologických procesů, včetně určení osob, k jejichž povinností patří zajišťovat bezpečný provoz, používání, údržbu, úklid, čištění a opravy pracoviště*” a písm. d): „*náležitě a bezpečně upevnění technického vybavení pracoviště a výrobních a pracovních*

³ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti; §85-103

⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce; §301

*prostředků a zařízení a jejich částí tak, aby nemohlo dojít k jejich nežádoucímu (nechtěnému) pohybu”.*⁵

⁵ Nařízení č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí - §3, písm. a), d)

2. Covid-19 a jeho dopad na území České republiky

2.1. Onemocnění Covid-19

Covid-19 (koronavirové onemocnění) je vysoce nakažlivé infekční onemocnění, které je způsobeno virovým druhem SARS-Cov-2. Původ se odhaduje na prosinec roku 2019 v čínském městě Wu-chan. Od počátku roku 2020 se vlna virového onemocnění Covid-19 šířila celým světem a světovou organizací WHO byla označena za globální pandemii. V Evropě byl potvrzen první případ 24. ledna 2020 ve francouzském Bordeaux a druhý hned nedaleko Paříže. ⁶ V únoru byla Itálie nejrizikovější oblastí z hlediska počtu nakažených koronavirovým onemocněním.

Příznaky onemocnění Covid-19 mohou být odlišné. Někteří pacienti mohou být bez příznaků, jiní čelí naopak příznakům velmi závažným. Z tohoto důvodu je opatrnost nezbytnou součástí pracovního prostředí. Dle statistik je přibližně každý 5 nakažený bez příznaků. Mezi typické příznaky patří zejména horečka, kašel, únava a ztráta chuti, dále je to např. ztráta čichu, dýchací potíže, zvracení nebo bolest v krku. U osob se nemoc projevuje po prvním až čtrnáctém dni po nakažení virem.

2.2. Vývoj Covid-19 na území České republiky

V České republice byly nalezeny první případy s nově prokázaným onemocněním Covid-19 3. března. Následující půl rok od března 2020 byl poměrně klidný z hlediska počtu nakažených. Jednalo se přibližně o 100 případů denně.

Enormní nárůst se objevil na podzim v září roku 2020, kdy počet nakažených dosahoval dennímu číslu pozitivně testovaných osob na Covid-19 jeden tisíc a stále stoupal. Nejvyšší počet nakažených téhož roku bylo na začátku listopadu, kdy se jednalo přibližně až o 15,5 tisíce pozitivně testovaných. Byla to první vlna epidemie, která zasáhla Českou republiku.

⁶ Webové stránky ct24.ceskatelevize.cz: Koronavirus je už v Evropě. První dva nakažení hlásí Francie [online]. [cit. 2022-03-18]. Dostupné z: <<https://ct24.ceskatelevize.cz/svet/3038137-koronavirus-uz-je-v-evrope-prvni-dva-nakaze-ne-hlasi-francie>>

Druhá vlna se objevila téhož roku v druhé polovině prosince a trvala do začátku ledna roku 2021. Vyznačovala se prudkým nárůstem nakažených osob. Dne 18.12.2020 byl počet pozitivně testovaných osob na Covid-19 8 859. O pět dní později se jednalo již o 14 182 nakažených osob. Dne 07.01.2021 čelila Česká republika dosud nejvyššímu počtu pozitivních osob s 15 009 testovanými. Od tohoto dne počet nakažených klesal pouze pár dní, než nastala třetí vlna, která proběhla v druhé polovině února 2021 a trvala do poloviny března 2021 s obdobným množstvím nakažených jako ve vlně druhé. Následující měsíce procento nakažených nijak zvlášť nevybočovalo z průměru denního počtu nakažených. Jednalo se zpravidla o méně než tisíc pozitivně testovaných denně. Průběh roku 2021 se dá považovat z tohoto hlediska za klidný.

Čtvrtá vlna začala na podzim v říjnu roku 2021, kdy počet nakažených dosahoval pár tisíc. V listopadu počet pozitivních prudce rostl a dne 25.11.2021 byl počet osob pozitivně testovaných na koronavirové onemocnění nejvyšší za celé dva roky a to 27 937. Od tohoto dne počet nakažených klesal, ale pouze do konce prosince 2021.

Začátkem ledna 2022 čelila Česká republika páté, největší koronavirové vlně. Na začátku ledna 2022 byl počet pozitivně testovaných osob na koronavirové onemocnění pouze pár tisíc. Během ledna počet nakažených prudce stoupal a na konci ledna bylo pozitivně testovaných na 29 557. Nejvyšší denní přírůstek pozitivně testovaných osob na Covid-19 byl zaznamenán 01.02.2022. Jednalo se o nejvyšší číslo pozitivně testovaných u nás vůbec a to 57 243 osob. Od tohoto momentu počet nakažených klesal a na konci února dosahoval deseti tisíc pozitivně testovaných za den. Aktuálně se nacházíme v poměrně klidném období, kdy denní nárůst zpravidla nepřekročí hranici jedenácti tisíc pozitivně testovaných na koronavirus.⁷

2.3. Dopad Covid-19 na obyvatele České republiky

V rámci všeobecného zabezpečení občanů České republiky a v reakci na postupný nárůst infikovaných osob nakažených virem SARS-CoV-2 bylo 3. března 2020 vyhlášeno první protiepidemické opatření, které trvalo do 17. května 2020. Jednalo se o nejdlejší a nejrozsáhlejší mimořádné dění na území České republiky v celé její historii. Nejpočetnější skupiny, které nesly nakažení virem

⁷ Webové stránky Mzcr.cz: onemocnění-aktuálně/Covid-19 [online]. [cit. 2022-03-18]. Dostupné z: <https://onemocneni-aktualne.mzcr.cz/covid-19>

nejkritičtější byli senioři a zdravotníci. První usnesení vláda vyhlásila 12. března 2020. Jednalo se o usnesení provádějící, upravující a vyhlášující nouzový stav, odvolání hlavního hygienika, vydání objednávek na dezinfekční prostředky, zavedení kontroly a ochrany vnitřních hranic, zákaz občanům České republiky cestovat a vstupovat do kriticky ohrožených zemí, zákaz pořádání kulturních a sportovních akcí s účastí nad 30 osob, opatření upravující pohyb cestujících pomocí mezinárodní osobní dopravy, zákaz školní, středoškolské a vysokoškolské docházky a dalších aktivit ve školství. V reakci na situaci vzrostl u dospělých osob výskyt duševních onemocnění z 20 % na 30 %. Počet rizika sebevražd a depresí se zvýšil 3x. Počet výskytu úzkostných poruch se zvýšil 2x a zvýšila se frekvence pití velkého množství alkoholu na posezení.

Nastalo omezení volného pohybu a omezení některých návštěv. Veřejné korporace a instituce se vyskytly v nevídané situaci, a proto se s pacienty a adresáty dorozumívali online či telefonicky. V době nouzového stavu využívalo desítky tisíc občanů krizové a informační linky 1212. Tento systém se ukázal jako přínosný zdroj pro organizování bezpečnosti a udržování duševní hygieny v mnoha domácnostech. Díky zavedení nových krizových telefonních linek byly zaznamenány i případy domácího násilí. Největší potíže se obecně objevovaly u seniorů a lidí s duševním onemocněním, kteří kvůli kritickému zdravotnímu stavu a z důvodu bezpečí byli omezeni i v návštěvě pouhého supermarketu. Těmto skupinám byla mnohdy nabízena pomoc z řad dobrovolných uskupení v mladších generacích či dospělých jedinců, kteří chtěli podat pomocnou ruku. Dalšími ohroženými skupinami byly osoby žijící v kolektivních zařízeních; např. ústavy, domovy seniorů, věznice, menšiny. Nastalo zde striktní omezení návštěv a omezení styku s veřejností v rámci institucionálního bezpečí a zachování zdraví. Objevila-li se jedna pozitivně testovaná osoba v takovéto instituci, byla zde vysoká pravděpodobnost nakažení ostatních. Do sociálních a zdravotních služeb bylo povoláno početné množství studentů lékařských fakult a specializovaných osob, kteří měli už dostatečnou praxi pro výpomoc institucím a personálu.

Dle průzkumu České školní inspekce se 10 000 dětí nezapojilo do distanční výuce, což může vést u dítěte k nedostatečnému rozvoji schopností či duševní poruše do budoucna. U dětí a mladistvých se obecně zvýšilo množství stresu, ať už o své zdraví, či zdraví blízkých, zachování osobních vztahů nebo

bezmoc v situaci vůči opatřením. Zákaz nočního vycházení vedl k narušení soukromí. Omezení účasti na sportovních akcích vedlo k nedostatku sportovního pohybu. Karanténa se stala mnohdy příčinou konfliktů v rodinném zázemí.

Všechny občany tato situace v určitém ohledu zasáhla a všem změnila životní styl.

Vláda na situaci reagovala opatřeními, kterými regulovala společenské chování a zřizovala nápomocné zařízení v rámci všeobecného blaha. Jednalo se o:

- I.) Zvýšení kapacity linek důvěry,
- II.) zřízení Linky psychické podpory, zřízení Linky pro pracovníky ve zdravotnictví,
- III.) poskytnutí informací k situaci veřejnosti na stránkách MZ ČR,
- IV.) zřízení mobilní aplikace “Koronavirus, Covid-19 v ČR”,
- V.) síť psychologů připravená k okamžité pomoci,
- VI.) financování psychiatrických ambulancí v rámci distanční péče,
- VII.) založení nové skupiny MZ ČR k rozvoji rizikových center.

Tato opatření se realizovala v první koronavirové vlně. Jako prevenci před dalšími možnými vlnami, které by mohly zasáhnout území České republiky a její občany, připravila vláda další opatření. Jednalo se především o zřízení dalších informačních center, zdravotních center a středisek s okamžitou pomocí. S tím souviselo založení webových stránek s možností poskytnutí včasných informací. Posílit krizovou komunikaci vůči službám a veřejnosti. Posílit programy ve školní výchově – jak prezenční tak distanční. Posílit fondy v oblasti školství a psychosociálního zdraví. Zvýšit dostupnost psycho tematických a sociálních služeb. Zajistit podporu seniorům a sociálních služeb. ⁸

⁸ Webové stránky Mzcr.cz:

Dopady-krize-zpusobené-koronavirem-SARS-CoV-2-a-duševního-zdraví-populace [online]. [cit. 2022-03-19]. Dostupné z:

<https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2020/01/Dopady-krize-zp%C5%AFsoben%C3%A9-koronavirem-SARS-CoV-2-a-du%C5%A1evn%C3%ADho-zdrav%C3%AD-populace-%C4%8CR.pdf>

2.4. Usnesení upravující počáteční podmínky podnikatelů, zaměstnavatelů a zaměstnanců v epidemiologické situaci

Usnesení z 13. března 2020 zakazuje přítomnost veřejnosti ve vybraných provozovnách a na tržistiších. Usnesení z 14. března 2020 zakazuje maloobchodní prodej a služby⁹.

Zejména tato omezení se zasloužila o následující kritický stav podnikatelů, firem a drobných živnostníků, kteří byli nuceni svou činnost pozastavit či zrušit, nebo najít způsob, jak by jejich činnost mohla alespoň z části prosperovat. Mnozí z nich si zažádali o státní podporu, která alespoň z části financovala jejich přerušenu výdělečnou činnost.

Vláda se v zájmu zaměstnanců usnesla na dvou podporujících režimech: Usnesení z 19. března 2020 o Cíleném programu podpory zaměstnanosti bylo schváleno vládou, přičemž pojednává;

O povinnostech ukládající ministryni práce a sociálních věcí zajistit realizaci režimu A.

1. *„Ministryni práce a sociálních věcí zajistit realizaci režimu A (vyplácení příspěvku na náhradu mzdy nebo platu v případě nařízení karantény zaměstnanci podle § 192 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) uvedeného v části II.6.1. Cíleného programu prostřednictvím Úřadu práce České republiky. “*

O povinnostech ukládající ministryni práce a sociálních věcí zajistit realizaci režimu B

2. *„Ministryni práce a sociálních věcí zajistit realizaci režimu B (vyplácení příspěvku na náhradu mzdy nebo platu podle § 208 ZP z důvodu nemožnosti přidělovat práci v souvislosti s vydáním krizových usnesení vlády a mimořádných opatření Ministerstva zdravotnictví na ochranu veřejného zdraví v souvislosti s šířením nákazy COVID-19,”¹⁰*

⁹ Webové stránky vlada.cz: epidemie-koronaviru [online]. [cit. 2022-03-19]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/epidemie-koronaviru/dulezite-informace/vladni-usneseni-souvisejici-s-bojem-proti-epidemii-koronaviru-rok-2020-186999/#brezen>

¹⁰ Usnesení č.257-2020 o Cíleném programu podpory zaměstnanosti.

Dne 31. března 2020 se usnesení ze dne 19. března 2020 č. 257 ruší a vláda vydává nové usnesení č. 353 o Cíleném programu podpory zaměstnanosti.¹¹ Vláda tak zpravidla činila za pochodu. V praxi bylo znát, jaké podmínky nejsou dostačující a co je potřeba zavést či doplnit do ustanovení. Z tohoto důvodu se ustanovení několikrát za rok obměňovalo.

¹¹ Usnesení č. 353-2020 o Cíleném programu podpory zaměstnanosti.

2.4.1. Pracovněprávní desatero boje s koronavirem pro zaměstnance České republiky v době nouzového stavu

Toto desatero bylo vydáno dne 25.3.2020 na podporu zaměstnanců České republiky v době epidemiologické situace.

- 1.) Nastala-li situace, kdy byl zaměstnanec v kontaktu s osobou pozitivní na Covid-19 a následně byl uvržen do karantény, tedy jednalo-li se o překážku schopnosti vykonávat práci, za prvních 14 dní mu bude uhrazena částka ve výši 60 % redukováného průměrného výdělku, počínaje 15. dnem se jedná o nemocenské.
Dle režimu A mu bude uhrazena částka v hodnotě 80% ušlé mzdy.
- 2.) Nastala-li situace, kdy byl zaměstnanec z důvodu onemocnění uznán dočasně práce neschopným, tedy jednalo-li se o překážku schopnosti vykonávat práci, za prvních 14 dní mu bude uhrazena částka ve výši 60 % redukováného průměrného výdělku. Počínaje 15. dnem se jedná o nemocenské.
- 3.) Nastala-li situace, kdy zaměstnanec musí z důvodu změny formy školní docházky pečovat o dítě mladší než 10 let, tedy jednalo-li se o překážku schopnosti vykonávat práci, zaměstnanci přísluší ošetřovné, které zpravidla hradí 60% ušlé mzdy.
- 4.) Nastala-li situace, kdy zaměstnanec musí z důvodu změny formy školní docházky či uzavření příslušného sociálního ústavu pečovat o dítě ve věku 10 až 13 let, či o dítě nezaopatřené nebo dítě hendikepované starší 10 let, se kterým sdílí domácnost, tedy jednalo-li se o zvláštní překážku neschopnosti, zaměstnanci přísluší ošetřovné.
Dle režimu B bude zaměstnavateli uhrazeno 60% vyplacené náhrady mzdy a odvodů.
- 5.) Nastala-li situace, kdy se ocitlo v pracovním prostředí příliš zaměstnanců, například z důvodu ukončení karantény a pro další zaměstnance zde nebylo dalších pracovních povinností, tedy jednalo-li se o překážku na straně

zaměstnavatele, zaměstnanci přísluší náhrada ušlé mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

- 6.) Nastala-li situace, kdy z důvodu výpadku dodávky služeb, surovin, energií, součástek apod., tedy jednalo-li se o překážku, kdy zaměstnavatel není schopen přidělit práci svým zaměstnavatelům, tak bude náhrada mzdy nejméně 80 % průměrného výdělku.

Dle režimu B bude zaměstnavateli uhrazeno 60% vyplacené náhrady mzdy a odvodů.

- 7.) Nastala-li situace, kdy z důvodu zavedení opatření musel zaměstnavatel zrušit či omezit udělování práce zaměstnancům, například uzavření obce, za prvních 14 dní bude zaměstnanci uhrazena částka ve výši 60% ušlé mzdy, počínaje 15. dnem se jedná o nemocenské.

Dle režimu A bude zaměstnavateli uhrazeno 80% vyplacené náhrady mzdy a odvodů.

- 8.) Nastala-li situace, kdy z důvodu zavedení opatření museli obchody, restaurace apod. omezit své služby a s tím i omezit udělování práce zaměstnancům, zaměstnancům náleží náhrada mzdy ve výši 100 %.

Dle režimu A bude zaměstnavateli uhrazeno 80% vyplacené náhrady mzdy a odvodů.

- 9.) Nastala-li situace, kdy zaměstnavatel nebyl schopen přidělit zaměstnanci práci, z důvodu poklesu poptávky, nebo omezení, náležela zaměstnanci náhrada ušlé mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

Dle režimu B bude zaměstnavateli uhrazeno 60% vyplacené náhrady mzdy a odvodů.

- 10.) Nastala-li situace, kdy je zaměstnanec schopen vykonávat práci z domova, tedy jedná-li se o pracovní podmínky, ve kterých je tato možnost proveditelná, nepřísluší zaměstnanci náhrada pracovní mzdy. Práce z domova může

zaměstnanec vykonávat i ve stavu karantény, tedy nejsou-li jeho zdravotní podmínky závažné.¹²

2.4.2. Pracovněprávní desatero boje s koronavirem pro zaměstnavatele cizinců v době nouzového stavu

Toto desatero bylo vydáno dne 26.3.2020 na podporu zahraničních zaměstnanců v době epidemiologické situace na území České republiky.

- 1.) Zaměstnavatel musí zacházet s cizincem stejným způsobem jako zachází se zaměstnancem, který je občanem České republiky. Je zde nutnost rovnosti zacházení v případech uvedení cizince do karantény, nařízení nutnosti pracovat z domova, v situaci, kdy se zaměstnanec musí starat o dítě, nebo jedná-li se o dočasné uzavření či omezení prostoru.
- 2.) Zaměstnavatel nesmí přijímat nové zahraniční zaměstnance. S tím souvisí i pozastavení činnosti úřadů České republiky pro vydávání žádostí o pobytové oprávnění. Činnost je zastavena v případě krátkodobých víz. Činnost je přerušena v případě dlouhodobých víz.
- 3.) Vyplněné formuláře s žádostmi lze a doporučuje ministerstvo zasílat do datové schránky nebo poštou. Žádosti, které byly tímto způsobem zaslány budou považovány jako za žádosti vyřízené osobně, je-li tato forma zákonem vyžadována. Jedná se o vyřízení žádostí týkající se zaměstnaneckých karet, modrých karet, o vydání povolení k zaměstnání, pobytových oprávnění nebo prodloužování pobytu na území České republiky.
- 4.) Biometrické průkazy jsou vydávány především pro nové cizince. Biometrický průkaz obsahuje zobrazení obličeje a otisky prstů, které jsou snímány pomocí speciálního technického zařízení. Jedná se o prokázání pravosti průkazu o povolení k pobytu a ověření totožnosti držitele – cizince.

¹² Webové stránky: mpsv.cz: Pracovnepravni-desatero-boje-s-koronavirem [online]. [cit. 2022-03-20]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/pracovnepravni_desatero_boje_s_koronavirem_2_4_2020+%281%29.pdf/

- 5.) Zaměstnanci dostávají rozhodnutí o potvrzení či zamítnutí žádosti od ministerstva písemně poštou nebo datovou schránkou. Jedná se o rozhodnutí, při kterých je žadateli vydána zaměstnanecká karta, modrá karta, povolení k zaměstnání. Tato rozhodnutí se realizují na žádost cizinců nebo jejich zmocněných zástupců.
- 6.) Zaměstnanec má možnost změnit své zaměstnání či pracovní pozici kdykoliv, a to i dříve než po 6 měsících od obdržení zaměstnanecké karty. Může pracovat na jakékoliv jiné pozici, je-li tato pozice volná a evidovaná v centrální evidenci volných pracovních míst. Hlášení změny pracovního pozice lze zasílat poštou či datovou schránkou. Za stejných podmínek může svou pracovní pozici změnit i cizinec.
- 7.) Držitel platné zaměstnanecké nebo modré karty, který mění svého zaměstnavatele, nebo začíná dočasně pracovat u nového zaměstnavatele, může podat oznámení Ministerstvu vnitra nejpozději prvním dnem nástupu do práce, za podmínek, provádí-li či napomáhá k provádění krizových opatření organizovaných novým zaměstnavatelem.
- 8.) Zaměstnanci třetích států, kteří mají krátkodobé vízum za účelem zaměstnání, přičemž jejichž platnost končí v nouzovém stavu, mohou dále pracovat, protože jejich vízum se prodlužuje do konce nouzového stavu. Podmínkou je prodloužení pracovněprávního stavu se zaměstnavatelem.
- 9.) Cizinci, kteří jsou nuceni ukončit pracovní poměr z ekonomických důvodů v epidemiologické situaci mají možnost vyhledání pomoci u svých zaměstnavatelů, kteří by jim měli pomoci k zaregistrování statusu zaměstnance na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, případně pomoci se vrátit do zemi původu.
- 10.) Po ukončení nouzového stavu mají cizinci právo požadovat prověření podmínek, při kterých zaměstnanec vykonával pracovní činnost a v případě prokázání viny a neochoty zaměstnavatele pomoci cizincům, mají cizinci právo požadovat sankce.¹³

¹³ Webové stránky: mvcr.cz:

Desatero-pro-zamestnavatele-cizincu-v-dobe-nouzoveho-stavu [online]. [cit. 2022-03-21]. Dostupné z:

2.5.Povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnancům v době trvání virového onemocnění Covid-19

Dne 19.11. 2021 vláda schválila mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví, kterým bylo zavedeno povinné testování zaměstnanců s výjimkou osob s dokončeným očkováním. Zaměstnavatel ve svém pracovním prostředí musel podrobit své zaměstnance alespoň 1x týdně testování a vést evidenci pozitivně testovaných osob. Pokud byl zaměstnanec shledán pozitivním, byl uvržen do karantény, kde měl nárok na náhradu části ušlé mzdy ze zaměstnání. V současné době se jedná o příspěvek zaměstnancům v karanténě ve výši 370,-Kč/den. Zaměstnavatel má právo požadovat důkaz o prokázaném onemocnění vhodným způsobem a v rozsahu nezbytné ochrany zdraví. Seniorům a pracovníkům v sociálních službách či ve zdravotnictví bylo nařízeno povinné očkování.¹⁴ Toto opatření bylo následně zrušeno dne 18.2.2022, nicméně pracovníci sociálních služeb a zdravotních odvětví mají tuto povinnost nadále, a to s frekvencí testování alespoň 1x týdně.

2.6.Karanténa

Karanténa je pojem, který se v souvislosti s výskytem virového onemocnění Covid-19, stal preventivním opatřením mnoha společností či institucí pro zaměstnance. Jedná se o oddělení zdravé fyzické osoby, která byla v kontaktu s osobou s infekčním onemocněním, nebo se nacházela po určitou dobu v ohnisku nákazy. Cíl uvržení osoby do karantény je zamezení dalšímu potenciálnímu nakažení, v době, kdy by se virové onemocnění mohlo šířit a předejít tak dopadu virového onemocnění na zdraví jedinců.

https://mvcr.cz/Desatero_pro_zamestnavatele_cizincu_v_dobe_nouzoveho_stavu_-_20200326%20

¹⁴ Webové stránky: [eversheds-sutherland.com](https://www.eversheds-sutherland.com/):

Koronavirus-prakticka-priucka-pro-zamestnavatele [online]. [cit. 2022-03-20]. Dostupné z:

https://www.eversheds-sutherland.com/global/en/what/publications/shownews.page?News=en/czech-republic/cz/Koronavirus_prakticka_priucka_pro_zamestnavatele

2.6.1. Karanténa a izolace

Osoby, které museli jít do karantény a byli izolované od společnosti se musely řídit pravidly vydanými Ministerstvem zdravotnictví. Zaměstnanec, který se nacházel v blízkém kontaktu s osobou pozitivní na virové onemocnění Covid-19, či byl v ohnisku nákazy, musel podstoupit osobní testování.

Testování se dělilo na test antigenní provedený zdravotníkem a test PCR. Byl-li zaměstnanec shledán jako pozitivní dle antigenního testování, byl povinen doložit jistotu výsledku testem PCR. Byl-li zaměstnanec shledán pozitivním na virové onemocnění výsledkem PCR, nebylo nutné doložit jistotu dalším testem. Po potvrzení positivity PCR testem se daná osoba musela odebrat na 7 dní do izolace. Po uplynutí 7 dní byla osoba povinna doložit negativní PCR test jako důkaz vyléčení z onemocnění, nebo posudek lékaře, že je osoba bez příznaků a zcela vyléčena. Po provedení PCR testu a ukončení karantény byl lékařem vystaven certifikát o prodělané nemoci.¹⁵

2.6.2. Pravidla karantény a izolace od 25.1. 2022

Dne 25.1.2022 byli podmínky v karanténě upraveny následovně:

Pozitivní výsledek po provedení antigenního samotestu ve firmách.

Testovaná osoba není nucena potvrdit výsledek dalším testem. Musí se odebrat na dobu 5 dnů do karantény, přičemž po uplynutí 5 dnech karanténa automaticky skončí, narozdíl od předešlých podmínek v karanténě, kdy daná osoba musela doložit potvrzení vyléčení negativním PCR testem. Osoba, u které se během karantény či izolace projeví příznaky onemocnění musí doložit vyléčení PCR testem. Certifikát o prodělané nemoci u tohoto typu testování k dispozici není.

Pozitivní výsledek po provedení antigenního samo testu ve škole.

Testovaná osoba je povinna doložit potvrzení výsledku PCR testem. Musí se odebrat do karantény na dobu 5 dnů, přičemž po uplynutí 5 dnech musí daná osoba doložit vyléčení negativním PCR testem. Certifikát o prodělané nemoci u tomto typu testování k dispozici není.

¹⁵ Webové stránky: koronavirus.mzcr.cz: Karantena-izolace [online]. [cit. 2022-03-20]. Dostupné z: https://koronavirus.mzcr.cz/wp-content/uploads/2022/02/Karantena_izolace_1902.png

Pozitivní výsledek po provedení antigenního testu zdravotníkem u osoby s příznaky. Testovaná osoba je povinna doložit potvrzení výsledku PCR testem. Musí se odebrat do izolace na dobu 5 dnů, přičemž po uplynutí 5 dnů karanténa končí, nejsou-li zde příznaky onemocnění. Certifikát o prodělané nemoci u tohoto typu testování k dispozici není.

Pozitivní výsledek po provedení PCR testu.

Testovaná osoba není povinna doložit potvrzení výsledku dalším testem. Musí se odebrat do izolace na dobu 5 dnů. Po uplynutí 5 dnů karanténu ukončí lékař, shledá-li danou osobu bez příznaků. Certifikát o prodělané nemoci u tohoto typu testování je vydán.

Osoba, která se nacházela v blízkém kontaktu s osobou pozitivní na PCR test.

Není zde nutnost ověření antigenním nebo PCR testem. Musí se odebrat do karantény na dobu 5 dnů. Po uplynutí 5 dnů automaticky končí, nejsou-li u osoby žádné projevy příznaků.

Certifikát o prodělané nemoci u tohoto typu k dispozici není.¹⁶

¹⁶ Webové stránky: [twitter.com: vivalek-status](https://twitter.com/vivalek-status) [online]. [cit. 2022-03-21]. Dostupné z: <https://twitter.com/vivalek/status/1486009801058496516/photo/1>

3. Podmínky výkonu práce zaměstnance před karanténou a v karanténě

3.1. Postavení zaměstnance v pracovním prostředí za normálních podmínek

Zaměstnavatel z důvodu potřeby realizace závislé práce přijímá do pracovněprávního vztahu zaměstnance. Pro takový vztah je typická nadřízenost a podřízenost subjektů pracovního prostředí. Zaměstnanec je povinen dbát a řídit se pokyny zaměstnavatele. Práci vykonává na náklady zaměstnavatele, jedná se zejména o práci se svěřeným materiálem, surovinami, pracovními pomůckami či pracovními prostory. Práce je rovněž vykonávána jménem zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Dle pracovněprávní odpovědnosti, vznikne-li na straně třetí osobě škoda, odpovídá za ni zaměstnavatel. Rovněž tak, vznikne-li škoda při výkonu práce, což znamená, že zaměstnavatel odpovídá za své zaměstnance. Při vzniku pracovněprávního vztahu byla zaměstnanci určena pracovní doba, během které má vykonávat přidělenou práci, což patří mezi základní požadavky a dobu pracovního odpočinku, kterou má možnost zaměstnanec využít jen v daných časových úsecích. Za vykonanou práci je zaměstnanec náležitě odměněn ať už ve formě platu, mzdy či odměnách, které závisí na počtu odpracovaných hodin. Tato odměna se vyplácí zpravidla v daný den za ušlý kalendářní měsíc. Zákonné požadavky, za kterých má docházet k pracovnímu výkonu jsou:

pracoviště, pracovní doba a odměna.¹⁷

3.2. Zaměstnanec vykonávající pracovní činnost v karanténě

Uvržení zaměstnance do karantény znamená izolování od ostatních z hygienických, zdravotních a bezpečnostních důvodů. I takový zaměstnanec má možnost vykonávat pracovní činnost, nabízí-li tuto možnost pracovní odvětví, ve kterém se nachází a je-li k tomu zdravotně způsobilý. Nejedná se o výkon z běžného pracovního prostředí, ale z domova. Podmínky výkonu práce jsou různé a liší se od profesí. Typickými odvětvími pro schopnost výkonu práce z domova je např. marketing specialista, administrátor sociálních sítí, copywriter apod. V nouzovém stavu ale přistoupilo k práci z domova i mnoho dalších pracovních odvětví, jako např. právní služby, obchodní služby, vzdělávací obory, informační

¹⁷ Hůrka, P., kolektiv: Pracovní právo 2. upravené vydání. Plzeň, Nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Str. 22-23

či telekomunikační činnosti, pojišťovnictví apod. Pozdější ustanovení dovolovala některým profesím, kdy osoby pozitivní na antigenní či PCR test, mohly nadále vykonávat pracovní činnost, za podmíněk, při kterých zaměstnanec neohrožuje na zdraví ostatní osoby. Jednalo se například o výkon práce řidičů tramvají, metra nebo autobusů.

3.3. Home office

Práce z domova neboli tzv. “Home office” je označení formy práce, při níž zaměstnanci plní pracovní činnost na dálku. Právě tato možnost je zároveň možností jedinou pro vykonávání pracovní činnosti v karanténě.

Některé pracovní odvětví požadují, aby se zaměstnanec účastnil v pracovní činnosti na pracovišti k tomu svěřeném a to prezenčně, jedná se například o práci recepční, která se v karanténě vykonávat nedá, proto je možnost požadovat náhradu ušlé mzdy na místě.

Práce z domova však dává zaměstnanci prostor pracovat samostatně. V určitém stadiu života, kdy už mají např. potřebné zkušenosti, si mohou dovolit pracovat z domova poměrně často, nebo jedná-li se o mimořádnou bezprecedentní epidemiologickou událost. Přesným opakem jsou zaměstnanci, kteří jsou mladí, nebo do práce teprve nastupují. Tito zaměstnanci potřebují vést, pomáhat, kontrolovat a postupně rozvíjet svoje zkušenosti za normálních okolností. Nicméně i tito mladí zaměstnanci museli pracovat z domova. Vedoucí týmy kolikrát zorganizovali školící odvětví pro nezkušené zaměstnance, kteří tak získali potřebnou praxi k vykonávání pracovní činnosti.

Minimální výši docházky do pracovního prostředí za normálních podmínek jsou zpravidla alespoň dva dny v týdnu, kdy zaměstnanec předloží svou vykonanou práci, na které se podílel z domova. Jedná-li se o práci z domova během karantény, tak zaměstnanec je povinen doložit své pracovní výsledky příslušnému vedoucímu orgánu online.

Zaměstnanci, kteří pracují z domova, musí být telefonicky, či e-mailově dostupní během pracovních hodin a musejí se postarat o to, aby jejich domácí pracovní podmínky nebyly rušeny osobními záležitostmi. Navíc mají právo se

dožadovat příspěvku na techniku, kterou během vykonávání pracovní činnosti z domova používají.¹⁸

¹⁸ Webové stránky: covid.gov.cz: Zamestnani-home-office [online]. [cit. 2022-03-21]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/zamestnani/home-office>

4. Podmínky zaměstnanců České republiky v některých zahraničních zemí

Příhraniční obyvatelé České republiky mnohdy pracují v zahraničních zemích. Ať už z důvodu lepšího platu, kvality práce, možnosti dojíždění apod. Zaměstnanci, kteří mají trvalé bydliště v jednom státě a pracují v druhém se nazývají “pendleři”.

4.1. Podmínky občanů České republiky pracujících v Německu

Pro Pendlery pracující v Německu jsou pracovní podmínky s platností od 03.03.2022 následující:

Povinnost předložení dokladu o bezinfekčnosti, kterým se nejen každý zahraniční zaměstnanec, ale i každá osoba starší 12 let, musí prokázat. Jedná se o:

- I. Doklad potvrzení provedeného očkování, kterým jsou 2 dávky, přičemž vakcína Johnson je považována v Německu za jednu dávku. Druhá očkovací dávka platí nejméně po 14. dnech od provedeného očkování a je platná po dobu 9 měsíců. “Booster”, neboli třetí posilující dávka vakcíny platí ihned a na dobu neomezenou.
- II. Doklad o prodělané nemoci, kdy za plně uzdraveného člověka je v Německu považována osoba po 28. dni od pozitivního testování na PCR test. U očkovaných osob se dá používat tento doklad po dobu 180 dní. U neočkovaných osob má tento doklad platnost po dobu 90 dní.
- III. Antigenní nebo PCR test, s jejímž negativním výsledkem se osoba musí prokázat do 48 hodin od jeho provedení. Doklad o testování musí být v anglickém, německém, španělském, francouzském nebo italském jazyce.

Zaměstnanci, kteří se nejsou schopni prokázat očkovacím dokladem či dokladem o prodělané nemoci mají povinnost testování na přítomnost

SARS-CoV-2, a to každé dva týdny. Pendleři dále nemají povinnost při vstupu do země vyplnit příjezdový formulář ani nejsou nuceni pobytu v karanténě.¹⁹

4.2. Podmínky občanů České republiky pracujících v Rakousku

Pro Pendlery pracující v Rakousku jsou pracovní podmínky s platností od 22.2.2022 následující:

Povinnost předložení dokladu o bezinfekčnosti stejných jako v Německu, ale s upravenými podmínky. Jedná se o:

- I. Doklad potvrzení provedeného očkování, kterým jsou dvě dávky, přičemž je povolena jedna dávka vakcíny Janssen s druhou dávkou jakékoliv očkovací látky. Doklad musí být v anglickém nebo německém jazyce. Doba platnosti je 270 dní od druhé dávky očkování. “Booster”, neboli třetí posilující dávka vakcíny platí na 270 dní, za předpokladu, že uplynulo nejméně 120 dnů od uplynutí druhé vakcinace.
- II. Doklad o prodělané nemoci, kdy za plně uzdraveného člověka je v Rakousku považována osoba po 22. dni od pozitivního testování na PCR test. Tento doklad se dá u všech osob použít na dobu 180 dnů a musí být v anglickém či německém jazyce.
- III. Antigenní test, s jejímž negativní výsledkem se osoba musí prokázat do 24 hodin od jeho vydání. PCR test, s jejímž negativní výsledkem se osoba musí prokázat do 72 hodin od jeho vydání. Doklad o provedení musí být v anglickém či německém jazyce.

Zaměstnanci, kteří nesplňují ani jednu podmínku se musejí elektronicky zaregistrovat, po příjezdu do se nechat otestovat a musí nastoupit do domácí karantény do doby, než obdrží negativní výsledek testu. Pendleři dále nemají

¹⁹ Webové stránky: [mzv.cz: Dresden-cz-Covid-19](https://www.mzv.cz/dresden/cz/covid_19/nova_pravidla_pro_prijezd_z_cr_do.html) [online]. [cit. 2022-03-22]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/dresden/cz/covid_19/nova_pravidla_pro_prijezd_z_cr_do.html

povinnost při vstupu do země vyplnit příjezdový formulář ani nejsou nuceni pobytu v karanténě.²⁰

4.3. Podmínky občanů České republiky pracujících na Slovensku

Pro Pendlery pracující na Slovensku jsou pracovní podmínky s platností od 14.03.2022 následující:

Povinnost vyplnění online elektronického formuláře a předložení dokladu o bezinfekčnosti. Jedná se o:

- I. Doklad o potvrzení provedeného očkování, kterým jsou:
v případě dvou dávkové vakcíny, kdy uplynulo nejméně 14 dní po aplikaci druhé dávky, je platnost vakcíny na dobu 9 měsíců.
v případě jedno dávkové vakcíny, kdy uplynulo nejméně 21 dní po aplikaci dávky, je platnost vakcíny na dobu 9 měsíců.
- II. Doklad o prodělané nemoci, kdy za plně uzdraveného člověka na Slovensku je považována osoba, která se prokáže lékařským posudkem o vyléčení z infekčního onemocnění. Platnost dokladu je na dobu 180 dnů.
- III. PCR test, s jehož negativním výsledkem se osoba musí prokázat a vykonat jej neprodleně při překročení hranic na Slovensko.

Výjimku mají zaměstnanci firem, kteří neohrožují vykonáváním své práce okolí. Jedná se například o řidiče nákladní, autobusové a železniční dopravy a tranzit. Tyto osoby nemusí podléhat ani registraci online formuláře a ani očkování. Ostatní neočkované osoby musí po příjezdu do izolace, která končí uplynutím 5 dne nebo negativním výsledkem PCR testu vykonaného kdykoliv po příjezdu na Slovensko. Kontroly jsou na hraničních přechodech prováděny namátkově policií Slovenské republiky.²¹

²⁰ Webové stránky: [mzv.cz:Vienna-cz-koronavirus-covid](https://www.mzv.cz/vienna/cz/koronavirus-covid) [online]. [cit. 2022-03-22]. Dostupné z: <https://www.mzv.cz/vienna/cz/koronavirus/covid.html>

²¹ Webové stránky: [mzv.cz: Bratislava-cz-vizove-a-konzularni-informace](https://www.mzv.cz/bratislava/cz/vizove-a-konzularni-informace) [online]. [cit. 2022-03-22]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/bratislava/cz/vizove_a_konzularni_informace/aktuality_z_konzularni_a_vizove_oblasti/opatreni_na_uzemi_slovenske_republiky_v.html

4.4. Podmínky občanů České republiky pracujících v Polsku

Pro Pendlery pracující v Polsku jsou pracovní podmínky s platností od 01.03.2022 následující:

Každá osoba, která přicestuje ze zahraniční země do Polska se musí podrobit karanténě na dobu 7 dnů, která může být ukončena předčasně a to:

- I. Doložením negativního výsledku antigenního nebo PCR testu, který byl proveden nejpozději do 48 hodin při vstupu do země.
- II. Doložením platného certifikátu EU Digital COVID Certificate o provedení očkování s dvěma vakcínami.
- III. Doložením dokladu o prodělané nemoci v posledních 180 dnech.

Pro zaměstnance firem, kteří vykonávají pracovní činnost v autobusové či železniční dopravě a tranzitu, platí stejné podmínky. Výjimkou jsou jednotky, které vstupují do země z důvodu válečného konfliktu, na ty se karanténa nevztahuje.²²

²² Webové stránky: [mzv.cz: warsaw-zpravy-a-udalosti-covid-19](https://www.mzv.cz/warsaw/cz/zpravy_a_udalosti/covid19_aktualni_podminky_cestovani_do.html) [online]. [cit. 2022-03-22]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/warsaw/cz/zpravy_a_udalosti/covid19_aktualni_podminky_cestovani_do.html

PRAKTICKÁ ČÁST

5. Zpracování výsledků dotazníkového šetření

Polovinu dotazníků jsem rozdál rodinným přátelům z města Řičan a druhou polovinu přátelům z Lucemburska, o kterých jsem věděl, že vykonávají pracovní činnost. Lucembursko jsem zvolil z důvodu, že mám v zemi známé, tedy že je zde z důvodu přátelských vztahů vhodná možnost rozeslat dotazníky, zároveň jsem chtěl srovnat Českou republiku s úspěšnou zemí. Tím pádem se Lucembursko jeví jako jasná varianta i z důvodu vysoké úrovně ekonomiky, kterým země prosperuje. Přičemž adresáty jsem volil tak, aby mé dotazníkové šetření mělo výsledky z několika profesí.

Do každé z vybraných domácností v Řičanech jsem rozdál dva dotazníky, které jsem vybral za týden zpět, vytvořil analýzu a následně zpracoval do grafů. V Lucembursku jsem volil jednotlivce, u kterých jsem věděl, že jsou zaměstnanci. Někteří byli ochotni sdílet kontakt svých rodičů, kterým jsem dotazník mohl zaslat. Výsledky jsem dostal během týdne zpět, vytvořil jsem analýzu a následně zpracoval téměř všechny odpovědi do grafů. Návratnost dotazníků byla vysoká, jelikož jsem volil ze známých, a nikoliv náhodných adresátů a také možná proto, že dotazník byl poměrně krátký, obsahoval pouze 9 kroužkovacích a 8 volných otázek. Z 50 rozdaných dotazníků v Řičanech mi jich bylo vráceno všech 50. V Lucembursku jsem rozeslal více dotazníků, celkem 65, pro případ, že by někteří neměli čas na jeho vyplnění nebo z nějakého důvodu neodeslali dotazník zpět. Vrátilo se mi 53 úspěšně vyplněných dotazníků, tedy drtivá většina.

6. Vyhodnocení dotazníkové šetření

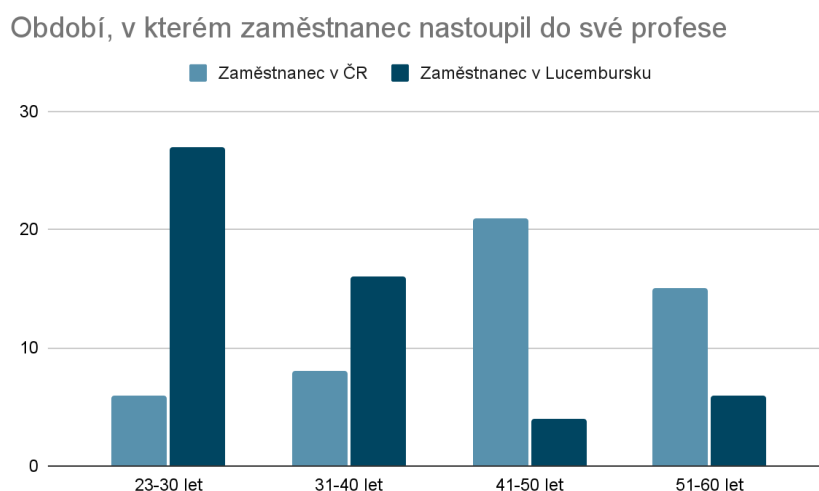
Adresáti mého dotazníkového řízení se vyskytují ve věkové skupině 23-60 let. Jsou České a převážně Francouzské národnosti. Otázky jsem tedy musel pro zaměstnance pracující v České republice sdělit v jazyce Českém a pro zaměstnance v Lucembursku v jazyce anglickém. Jelikož je má práce psána v jazyce českém, grafy, jejich název a popis použiji v českém jazyce.

Pro přesnost a představu, v jaké věkové skupině se zaměstnanci nacházejí, jak dlouho vykonávají pracovní činnost, a jaká ta jejich činnost vlastně je, jsem na úvod položil tři otázky: V kolika letech svou aktuální profesi začali vykonávat, jak dlouho jsou v aktuální profesi a v jaké oblasti se jejich profese nachází.

Otázka, v kolika letech nastoupili účastníci dotazníkového řízení do své aktuální profese ukázala, že nejvíce zastoupeni jsou v České republice v kategorii 41-50 let a v Lucembursku v kategorii 23-30 let.

Z grafu uvedeného níže vyplývá, že účastníci dotazníkového šetření v České republice jsou ve větším zastoupení v kategoriích 41-50 a 51-60 let oproti zaměstnancům v Lucembursku, zatímco účastníci dotazníkového šetření v Lucembursku jsou zastoupeni větším množstvím dotazovaných osob v kategoriích 23-30 a 31-40 let.

Graf č.1: *Období, ve kterém zaměstnanec nastoupil do své profese*



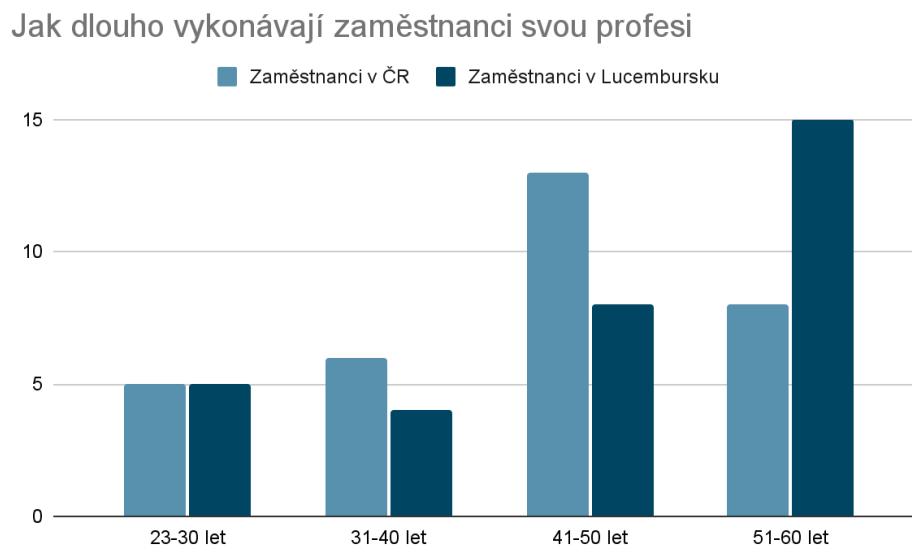
Zdroj: zpracoval autor, dle vlastního výzkumu (dotazníkové šetření)

Z druhého grafu vyplývá, že osoby dotazníkového šetření, které jsou v kategorii 23-30 let jak v České republice, tak v Lucembursku, začínají budovat svou kariéru v průměru od 25. roku svého života.

V další kategorii, a to ve věkovém rozpětí 31-40 let tázání zaměstnanci v České republice převyšují počet Lucemburských zaměstnanců stejně jako v kategorii od 41-50 let. Z toho vyplývá, že osoby zkoumané v dotazníkovém šetření v České republice preferují budování kariérního růstu a stálé pracovní činnosti, přičemž výsledek tázání zaměstnanců v Lucembursku ukazuje, že v průměru tyto osoby mění své pracovní místo po 6 letech.

Kategorie ve věkovém rozpětí zaměstnanců 51-60 ukazuje, že zaměstnanci, kteří si v Lucembursku vybudovali úspěšnou kariéru preferují ponechání pracovní pozice i do budoucna. Tito zaměstnanci nastoupili v průměru do pracovní činnosti kolem 40. let jejich života a profesi, kterou vykonávají, se rozhodli si ve většině ponechat. Oproti tomu se zaměstnanci v České republice rozhodli ponechat svou aktuální profesi až okolo 50. let svého života.

Graf č.2: *Jak dlouho vykonávají zaměstnanci svou profesi*

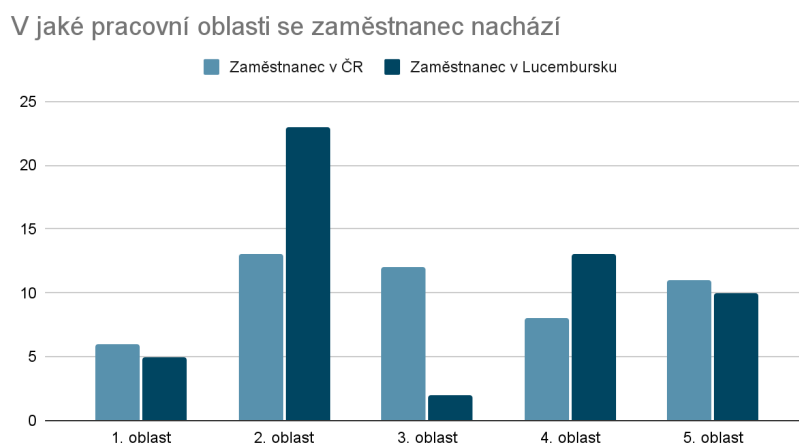


Zdroj: zpracoval autor, dle vlastního výzkumu (dotazníkové šetření)

Dle třetího grafu vyplývá následující:

1. oblast – Administrativa, školství, vzdělávání, věda, výzkum:
Výsledky v této oblasti byli v celku podobné, v Lucembursku se v této oblasti orientují výsledky na 5 dotázaných zaměstnanců a v České republice na 6.
2. oblast – Bankovníctví, ekonomika, finance, účetnictví, pojišťovnictví: Dle grafu v této oblasti jasně převyšuje počet zaměstnanců v Lucembursku a to v poměru 23 naproti zaměstnancům v České republice a to 13.
3. oblast – Cestovní ruch, gastronomie, hotelnictví, zemědělství, potravinářství: V této oblasti dominuje počet zaměstnanců zastoupených v České republice. Celkem 12 dotazovaných zaměstnanců se orientuje v této oblasti.
4. oblast – Management, marketing, služby, zákaznická podpora: V této oblasti je dotazovaných pracujících v Lucembursku o 5 více než v České republice.
5. oblast – Právo a legislativa, státní správa a samospráva: Dle grafu je výsledek poměrně podobný. V této oblasti lehce převyšuje počet pracujících v České republice.

Graf č.3: *V jaké pracovní oblasti se zaměstnanec nachází*



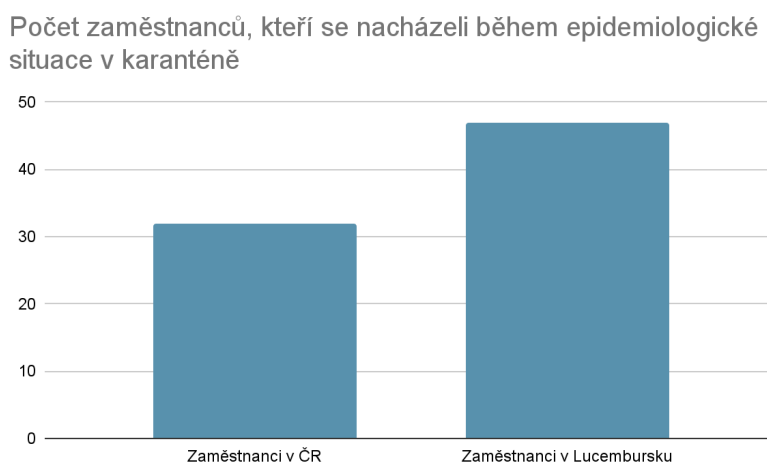
Zdroj: zpracoval autor, dle vlastního výzkumu (dotazníkové šetření)

6.1. Zaměstnanci během epidemiologické situace

Od počátku epidemiologické situace spjaté s virem SARS-CoV-2 v České republice i v Lucembursku se pracovní podmínky pro mnohé zaměstnance zhoršily. Někteří museli např. pracovat z důvodu karantény z domova.

Z níže uvedeného grafu vyplývá, že počet zaměstnanců, kteří byli během epidemiologické situace v karanténě v Lucembursku, převyšuje počet zaměstnanců pracujících v České republice (celkem o 15 dotázaných). Nejspíše je tomu tak, že velké procento zaměstnanců, kteří vyplnili tento dotazník pracuje právě v druhé a čtvrté oblasti ve větším počtu než dotazovaní zaměstnanci v České republice (viz. graf č.3), a právě pro tyto oblasti je typická přímá komunikace s adresátem.

Graf č.4: Počet zaměstnanců, kteří se nacházeli během epidemiologické situace v karanténě

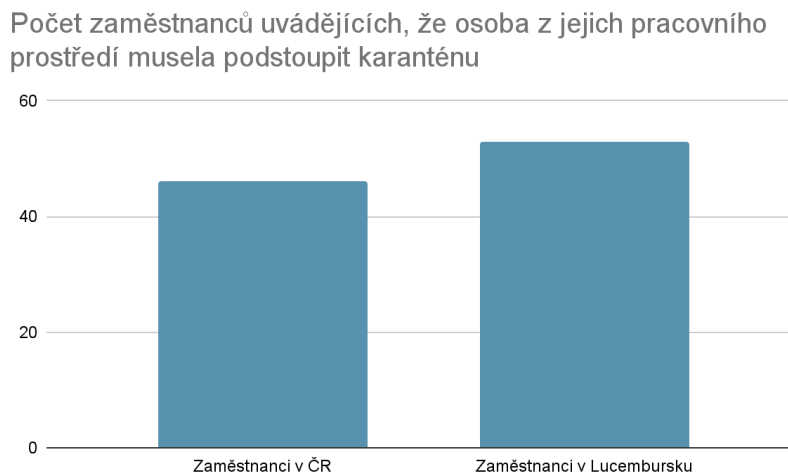


Zdroj: zpracoval autor, dle vlastního výzkumu (dotazníkové šetření)

Další otázka se týkala dotazované/ho, zda jeho kolega, či kdokoliv z jeho pracovního prostředí, byli během epidemiologické situace v karanténě.

Dle grafu vyplývá, že všech 53 dotazovaných z Lucemburska uvedlo, že osoba z jejich pracovního prostředí byla dána do karantény. I většina účastníků dotazníkového šetření v České republice uvedla, že se nacházela v během epidemiologické situace alespoň jednou v karanténě.

Graf č.5: Počet zaměstnanců uvádějících, že osoba z jejich pracovního prostředí musela podstoupit karanténu



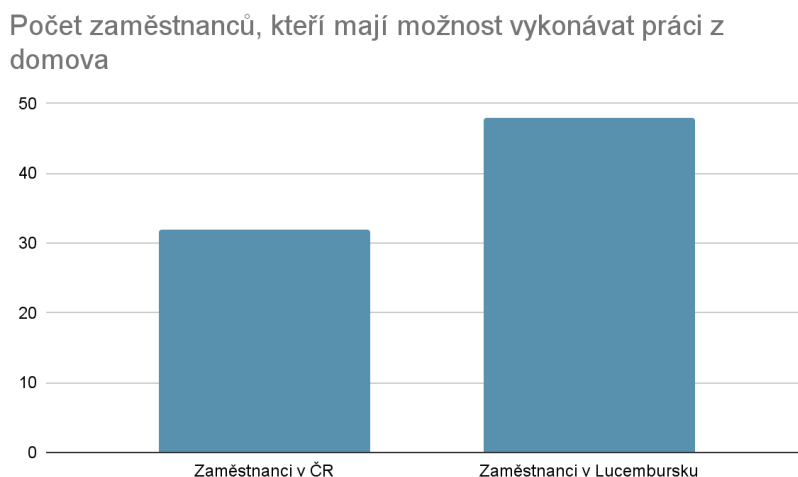
Zdroj: zpracoval autor, dle vlastního výzkumu (dotazníkové šetření)

6.2. Zásady práce z domova

Otázka č. 6 dotazníkového šetření vedla ke zjištění, zda dotazovaní měli možnost vykonávat pracovní činnost z domova. Následují otázky rozdělené dle toho, zda dotazovaný odpověděl kladně či záporně. Vyjádřil-li se dotazovaný k odpovědi se souhlasem, tedy že měl možnost vykonávat pracovní činnost z domova, tak odpověděl na otázky 7 až 9. Vyjádřil-li se dotazovaný k odpovědi záporně, tedy že neměl možnost vykonávat pracovní činnost z domova, tak odpověděl na otázky 15 až 17.

Z grafu o možnosti vykonávat práci z domova uvedeného níže vyplývá, že zatímco v Lucembursku mají možnost téměř všichni dotazovaní, zaměstnanci v České republice mají tuto možnost poměrně méně, a to pouhých 32 z 50.

Graf č.6: Počet zaměstnanců, kteří mají možnost vykonávat práci z domova

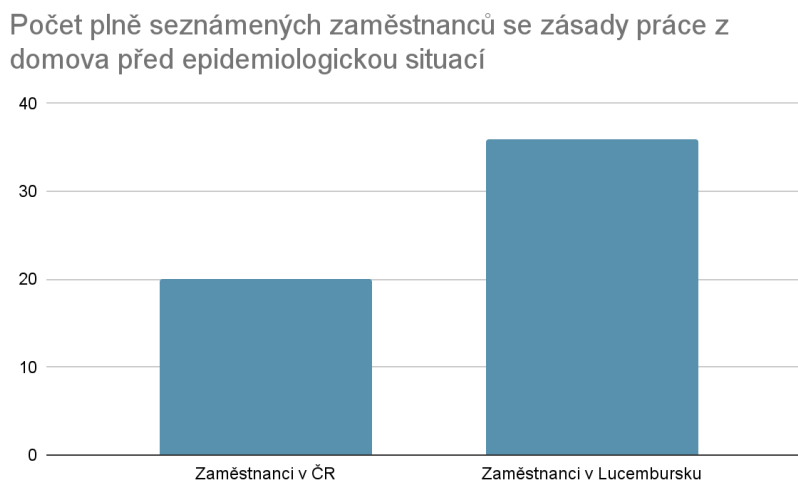


Zdroj: zpracoval autor, dle vlastního výzkumu (dotazníkové šetření)

Následovala otázka pro 32 dotazovaných zaměstnanců v České republice a pro 48 dotazovaných zaměstnanců v Lucembursku, kteří odpověděli kladně na otázku č. 6.

Otázka č. 7 byla, zda v době před koronavirem byli zaměstnanci plně seznámeni se zásady práce z domova (počet dní, organizace, rotace týmu apod.) Z níže uvedeného grafu vyplývá, že pro zaměstnance v Lucembursku zásady práce z domova nebyla poměrně žádná novinka, zatímco mnozí zaměstnanci v České republice neměli přehled před epidemiologickou situací o hlavních zásadách pro vykonávání pracovní činnosti z domova.

Graf č.7: Počet plně seznámených zaměstnanců se zásady práce z domova před epidemiologickou situací

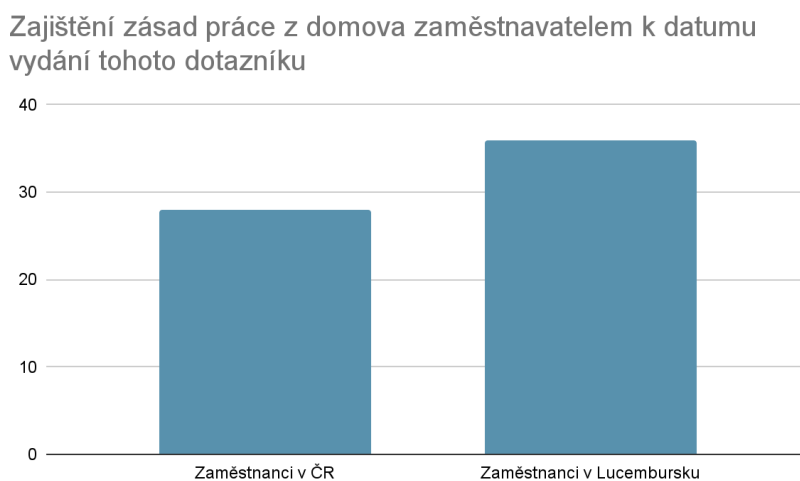


Zdroj: zpracoval autor, dle vlastního výzkumu (dotazníkové šetření)

Navazuje otázka č. 8, která se ptá na fakt, zda zaměstnavatel zajišťuje pro své zaměstnance zásady práce z domova k datu, kdy daná osoba vyplňovala dotazník.

Z grafu uvedeného níže vyplývá, že zaměstnavatelé v České republice reagovali zavedením proškolení zaměstnanců v oblasti práce z domova z důvodu potřeby realizace tohoto odvětví v epidemiologické situaci, zatímco v Lucembursku byli mnozí zaměstnanci s touto oblastí seznámeni už před koronavirem.

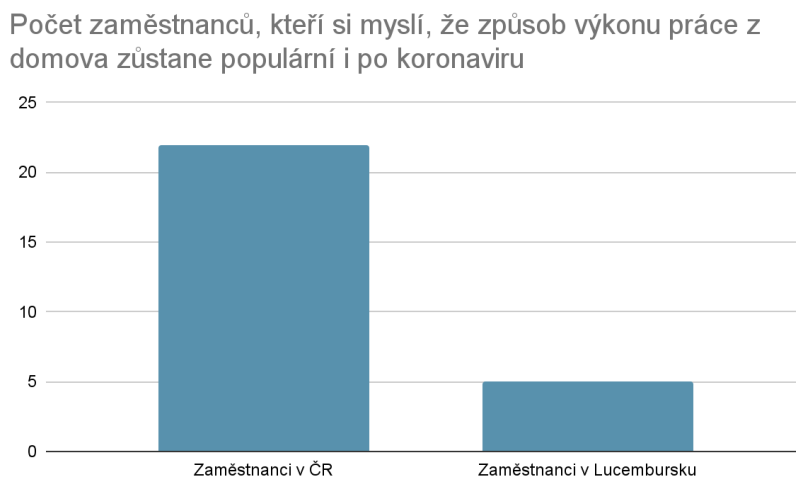
Graf č.8: Zajištění zásad práce z domova zaměstnavatelem k datumu vydání tohoto dotazníku



Zdroj: zpracoval autor, dle vlastního výzkumu (dotazníkové šetření)

Otázka č. 9 navazuje na dotaz předešlý a ptá se, zda zaměstnanec předpokládá, jestli práce z domova, které popularita v epidemiologické situaci vzrostla, zůstane hojně užívanou možností výkonu práce i po koronaviru? Z grafu vyplývá, že zaměstnanci v České republice si většinou myslí, že způsob výkonu práce z domova populární zůstane i po epidemiologické situaci, zatímco zaměstnanci v Lucembursku si myslí většinou opak. Nejspíše usoudili dle toho, že pro fungování služeb, které se realizují v Lucembursku je potřebné především prezenční jednání.

Graf č.9: Počet zaměstnanců, kteří si myslí, že způsob výkonu práce z domova zůstane populární i po koronaviru



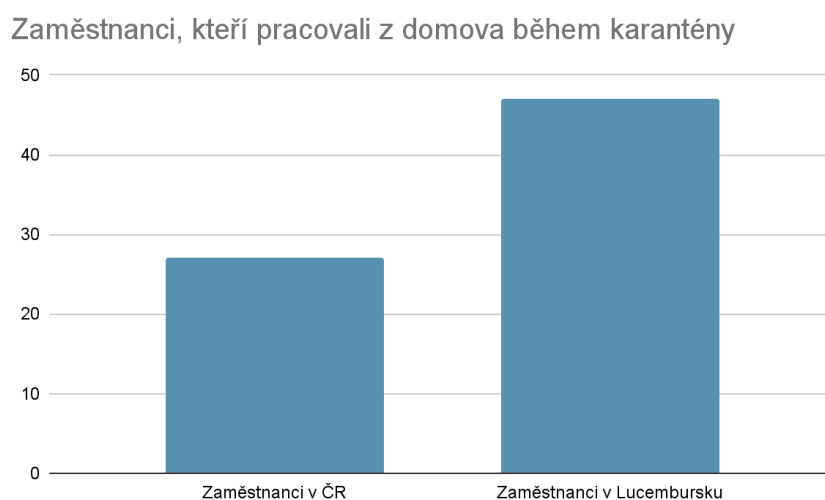
Zdroj: zpracoval autor, dle vlastního výzkumu (dotazníkové šetření)

6.3. Práce z domova během karantény

Další otázka směřuje k zaměstnanci a řeší jeho vztah k pracovněprávnímu prostředí a to, zda zaměstnanec pokračoval v práci během karantény, či se ze zdravotních či jakýchkoliv důvodů nemohl podílet na pracovní činnosti. Pokud se dotazovaný vyjádřil kladně, tedy že vykonával pracovní činnost v karanténě, tak odpověděl na otázky 11 až 14. Pokud zaměstnanec v karanténě nebyl schopen vykonávat pracovní činnost, tak odpověděl na otázky 15 až 17.

Z 32 zaměstnanců v České republice se vyjádřilo 27, že vykonává pracovní činnost z domova během karantény. Z 48 zaměstnanců v Lucembursku se vyjádřilo 47 k vykonávání pracovní činnosti z domova během karantény. Zaměstnanci, kteří nebyli schopni vykonávat pracovní činnost se pohybovali v oblasti hotelnictví, zemědělství a dopravní služby.

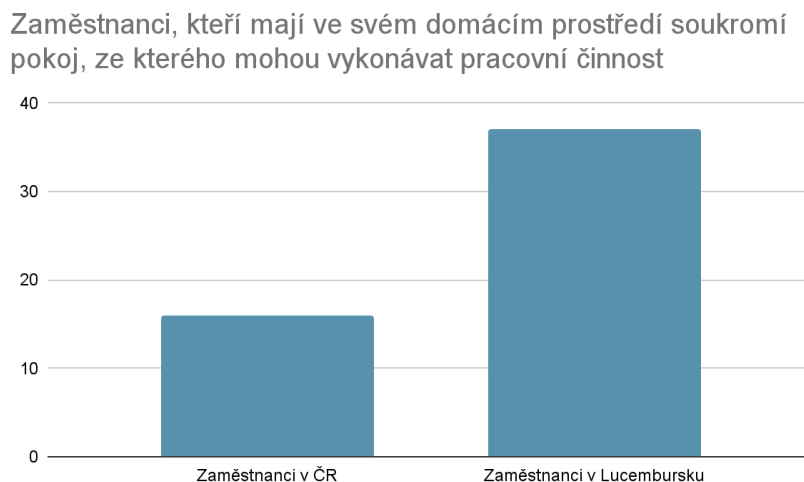
Graf č. 10: Zaměstnanci, kteří pracovali z domova během karantény



Zdroj: zpracoval autor, dle vlastního výzkumu (dotazníkové šetření)

Následovala otázka č.11, zda má zaměstnanec k dispozici v domě nebo bytu, ve kterém bydlí, soukromou místnost, ve které může vykonávat pracovní činnost bez vyrušujících okolních efektů. Dle níže uvedeného grafu vyplývá, že zaměstnanci Lucemburska mají k výkonu práce větší možnost soukromí než zaměstnanci České republiky. To je nejspíše zapříčiněno tím, že velká většina zúčastněných zaměstnanců Lucemburska bydlí v samostatném domě nebo bytu a soustředí se především na kariérní růst. V České republice má zaměstnanec kolem sebe kolikrát děti, manželku a nemá šanci pracovat z volného pokoje, protože jejich byt či dům takovou možnost neposkytuje.

Graf č.11: Zaměstnanci, kteří mají ve svém domácím prostředí soukromí pokoj, ze kterého mohou vykonávat pracovní činnost

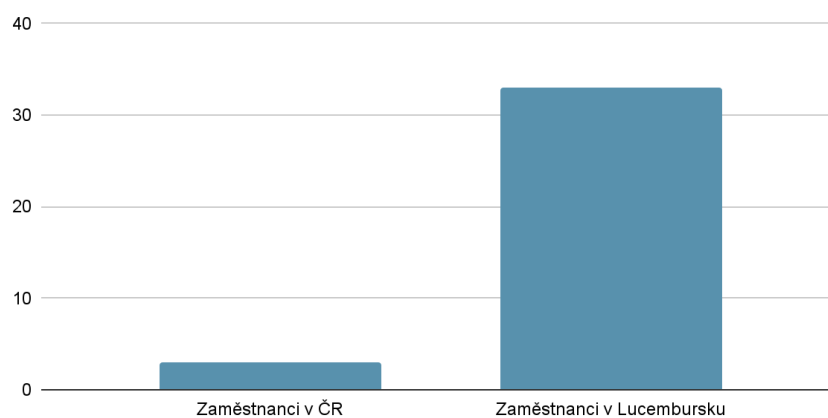


Zdroj: zpracoval autor, dle vlastního výzkumu (dotazníkové šetření)

Otázka č.12 byla, zda jejich zaměstnavatel poskytuje potřebnou techniku k vykonávání práce z domova. Z grafu č.12 plyne, že v zaměstnancům v České republice téměř žádný zaměstnavatel neposkytuje potřebnou techniku, přičemž v Lucembursku uvedla nadpoloviční většina, že jim jejich zaměstnavatel potřebnou techniku poskytuje.

Graf č.12: Zaměstnanci, kterým jejich zaměstnavatel poskytuje při práci z domova technické vybavení

Zaměstnanci, kterým jejich zaměstnavatel poskytuje při práci z domova technické vybavení

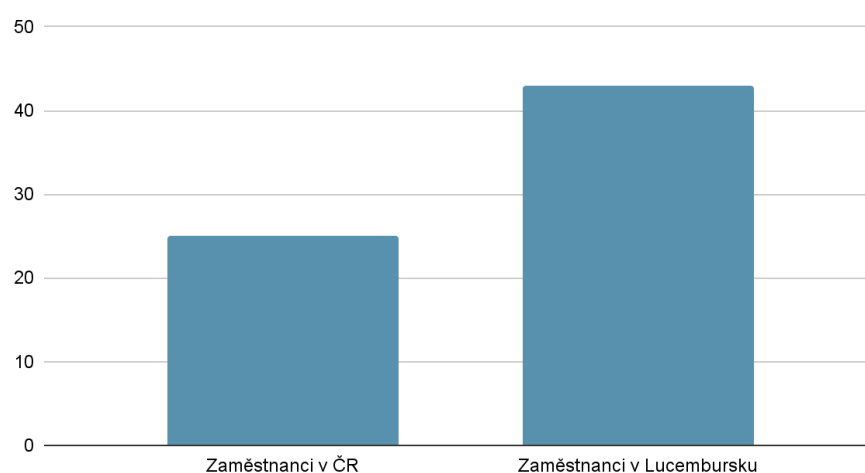


Zdroj: zpracoval autor, dle vlastního výzkumu (dotazníkové šetření)

Níže uvedený graf ukázal, že pracovní efektivita nebyla příznivá jak u zaměstnanců v České republice, tak ani v Lucembursku. Téměř všichni respondenti odpověděli, že měla karanténa negativní vliv na jejich pracovní podmínky. Většinou se jednalo o pracovní schůzky, které se musely konat neustále online, proškolení, přímý kontakt, osobní přístup apod.

Graf č. 13: Negativní vliv karantény na pracovní podmínky

Negativní vliv karantény na pracovní podmínky



Zdroj: zpracoval autor, dle vlastního výzkumu (dotazníkové šetření)

Následovala otázka, jakým způsobem byli schopni zaměstnanci pracující v karanténě odlišovat svůj osobní život od profesního. Mnozí z nich uvedli, že v manželství, kde pracují oba rodiče od dítěte, tak se při výchově střídají. Např. jeden den se stará o dítě žena a muž pracuje, a tak si může dovolit vzít i přesčas z důvodu, že další den se bude starat o dítě on.

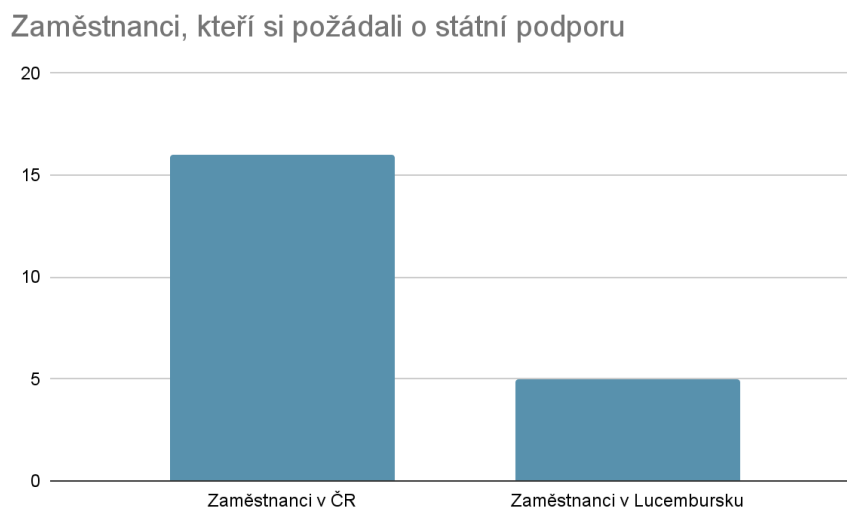
Další zmiňovaná oblast byla osobní soukromí, kterého z práce v karanténě zaměstnanec nemá dostatek, to může vést k hádkám a zhoršení celkového domácího prostředí a negativního vlivu na pracovní činnost.

6.4. Zaměstnanci, kteří nebyli schopni vykonávat práci během karantény z domova

První otázka se vztahovala k osobnímu postavení zaměstnance a popsání jeho důvodu nemožnosti výkonu práce z domova během karantény. Nejvíce se jednalo především o typ profese, která to neumožňovala, nedostatek technických podmínek, starání se o děti nebo zdravotní potíže. V této části dotazníkového šetření bylo tázáno 18 zaměstnanců České republiky a 5 zaměstnanců z Lucemburska.

Následovala otázka, zda takový zaměstnanec požádal o státní podporu z důvodu nemožnosti jeho výkonu pracovní činnosti během karantény z domova. Dle grafu uvedeného níže vyplývá, že téměř všichni dotázaní z České republiky, kteří nebyli schopni pracovat z vážného důvodu z domova, si zažádali o státní podporu. Z Lucemburska si zažádali o státní podporu všichni, kteří nemohli z nějakého vážného důvodu pracovat během karantény z domova.

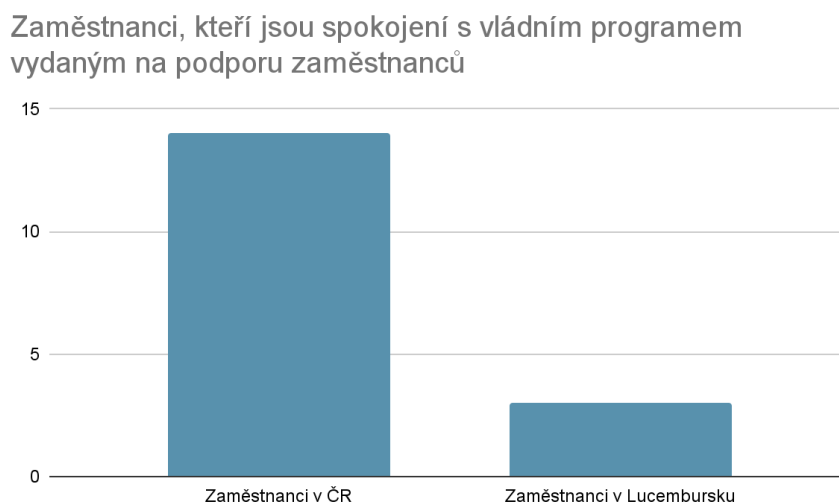
Graf č.14: Zaměstnanci, kteří si požádali o státní podporu



Zdroj: zpracoval autor, dle vlastního výzkumu (dotazníkové šetření)

Poslední otázka se týkala spokojenosti zaměstnanců, kteří nebyli schopni vykonávat pracovní činnost během karantény a jejich spokojenosti s vydáním vládního programu na podporu zaměstnancům. Dle níže uvedeného grafu vyplývá, že zaměstnanci jak v České republice, tak v Lucembursku byli s vládním programem na podporu zaměstnancům téměř spokojeni.

Graf č.15: Zaměstnanci, kteří jsou spokojeni s vládním programem vydaným na podporu zaměstnanců



Zdroj: zpracoval autor, dle vlastního výzkumu (dotazníkové šetření)

7. Shrnutí výsledků dotazníkového šetření a návrh jejich možné využití

Dotazníkové šetření se skládalo z pěti částí, z nichž každá byla zaměřena na určitou oblast. V první části bylo uvedeno, jaký typ respondentů se do dotazníkového šetření zapojil, tedy jejich profese, věk a působení v pracovní činnosti. Závěrem první části bylo, že účastníci z Lucemburska byli mladšího věku než účastníci z České republiky, a že největší procento respondentů se pohybuje v oblasti bankovníctví, ekonomika, finance, účetnictví a pojišťovnictví.

Druhá část, se vztahovala na vliv epidemiologické situace spjaté s virem SARS-CoV-2 na karanténu a osoby v pracovněprávním prostředí, ve kterém respondent vykonává pracovní činnost. Výsledkem bylo, že téměř všichni účastníci dotazníkového šetření v Lucembursku byli v karanténě a stejně tak postřehli osobu ze svého pracovněprávního prostředí, která byla nucena jít do karantény. Na to účastníci dotazníkového šetření v České republice byli v karanténě poměrně méně, a to v zastoupení lehké nadpoloviční většiny, ovšem více jich vidělo jít osobu ze svého pracovního prostředí do karantény.

Část třetí pojednává o zásadách práce z domova, kdy respondenti z Lucemburska jsou s touto oblastí seznámeni ve větší míře než respondenti z Česka. Část Lucemburských respondentů má i větší příležitost práce z domova, přičemž její budoucnost pozitivně nepředpokládají. Část respondentů z Česka jsou méně informováni o zásadách práce z domova a předpokládají její větší popularitu v jejich pracích do budoucna.

Ve čtvrté části jsou čtyři otázky, které zkoumají podmínky, za kterých, a zda vůbec, zaměstnanec vykonával pracovní činnost z domova během karantény. Zaměstnanci z Lucemburska obecně uvedli příznivější podmínky k výkonu práce z domova za pomoci technických pomůcek od zaměstnavatelů a většího domácího soukromí. Čeští zaměstnanci uvedli nedostatek pomoci od zaměstnavatele a stejně tak nedostatek pracovního soukromí při výkonu práce.

Poslední část pojednává o zaměstnancích, kteří nebyli schopni vykonávat pracovní činnost během karantény z domova. Jejich největší šance, jak si tento

stav vykompenzovat byla zažádání si o státní podporu nebo změnit práci. Přičemž téměř všichni takoví zaměstnanci si o státní podporu požádali, nežli by změnili svou práci.

Možné využití dotazníkového šetření by mohlo prosperovat v interakci mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a mohlo by vést ke zlepšení jejich podmínek pracovního prostředí. Zaměstnanci by tak mohly být spokojenější v pracovním prostředí, do kterého chodí, a ve kterém pracují. Následně by chtělo zorganizovat určité programy na podporu rozvoje práce z domova. Bylo by dobré navrhnout možná řešení ke vzájemné spolupráci, z které by mohly těžit obě strany pracovněprávního vztahu.

Závěr

V bakalářské práci byla nastíněna problematika, která se objevila se vznikem a globálním šířením onemocnění koronaviru-SARS-CoV-2. Tak jako u nás, tak situace v jednotlivých státech změnila pracovní podmínky zaměstnanců a zaměstnavatelé se museli řídit restrikcemi vydanými vládou. Proto jsem část své bakalářské práce věnoval nikoliv pouze definicím zaměstnancům a pracovněprávního prostředí, ale právě dopadu koronaviru na obyvatele České republiky.

V další kapitole bylo nastíněno, jakým způsobem se zaměstnanci, kteří nemohou vykonávat pracovní činnost z vážného důvodu během karantény či v nouzovém stavu, mohou chovat a jakých prostředků využívat, popř. za jakých podmínek si mohou zažádat o státní podpory, a to ať už zaměstnanci České republiky nebo cizinci pracující v Česku.

Následovalo porovnání zaměstnanců v běžném pracovním prostředí před epidemiologickou situací a následně porovnání jej se situací, kdy je zaměstnanec nucen k výkonu práce z karantény z domova, která byla definována jako tzv. “home office” a stala se jedinou možností výkonu pracovní činnosti během karantény z prostředí domova.

Další kapitola pojednává o podmínkách pro zaměstnance České republiky pracujících v okolních zemích. Jejich podmínky při překračování hranic do cizího státu, a především za jakých okolností je zaměstnanec schopen pracovní činnosti. V dnešní době se jedná zejména o pravidelné testování v jednotlivých firmách, které je rozdílné pro osoby s odlišným druhem a dávkami očkování proti koronaviru.

Praktická část sloužila k srovnání podmínek zaměstnanců Českého státu se zaměstnanci v zemi, která ekonomicky velmi prosperuje a je na špičce Evropy i světa z pohledu ekonomického měřítka, s Lucemburskem. Z celé práce se dá vyvodit, že největší rozdíl mezi českým a lucemburským zaměstnancem byl hlavně v jejich informovanosti a dostupnosti zdrojů při výkonu práce během karantény.

V závěrečné kapitole byly shrnuty poznatky z dotazníkového šetření a návrh jejich možných využití pro zlepšení chodu společnosti v pracovní oblasti.

Resumé

The bachelor's thesis outlined the issues that arose with the emergence and global spread of coronavirus disease. As in our country, the situation in individual states has changed the working conditions of employees and employers have had to comply with the restrictions issued by the government. Therefore, I devoted part of my bachelor's thesis not only to the definitions of employees and the labor law environment, but also to the impact of coronavirus on the population of the Czech Republic.

The next chapter outlined how employees who cannot perform work for a serious reason during quarantine or in an emergency, can behave and what means to use, or under what conditions they can apply for state support, whether employees of the Czech Republic or foreigners working in Czech Republic.

This was followed by a comparison of employees in a normal work environment before the epidemiological situation and then a comparison with a situation where the employee is forced to perform work from quarantine from home, which was defined as a "home office" and became the only option for work during quarantine from the environment home.

The next chapter deals with the condition for employees of the Czech Republic working in the surrounding countries. Their conditions when crossing the border into a foreign state and especially under what circumstances the employee is able to work. Nowadays, it is mainly regular testing in individual companies, which is different for people with different types and doses of coronavirus vaccination.

The practical part served to compare the conditions of employees of the Czech state with employees in a country that is very prosperous economically and is at the top of Europe and the world in terms of economic scale with Luxembourg. Despite this, the conclusion was not the disappointment of Czech

employees and their approach to work during quarantine, but rather their awareness and availability of resources in the performance of work during quarantine.

The final chapter summarizes the findings of the questionnaire survey and proposal for their possible use to improve the company's performance in the field of work.

Použitá literatura a prameny

A. Seznam literatury

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-440-8.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

MACHAČ, Martin. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 2014. ISBN 978-80-265-0266-1.

B. Seznam pramenů a právních předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník (nový)

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

Usnesení č.257-2020 o Cíleném programu podpory zaměstnanosti

Usnesení č. 353-2020 o Cíleném programu podpory zaměstnanosti

Nářízení č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí

Webové stránky ct24.ceskatelevize.cz: Koronavirus je už v Evropě. První dva nakažené hlásí Francie [online]. [cit. 2022-03-18]. Dostupné z: <<https://ct24.ceskatelevize.cz/svet/3038137-koronavirus-uz-je-v-evrope-prvni-dva-nakazene-hlasi-francie>>

Webové stránky Mzcr.cz: onemocnění-aktuálně/Covid-19 [online]. [cit. 2022-03-18]. Dostupné z: <https://onemocneni-aktualne.mzcr.cz/covid-19>

Webové stránky Mzcr.cz:

Dopady-krize-zpusobené-koronavirem-SARS-CoV-2-a-duševního-zdraví-populace [online]. [cit. 2022-03-19]. Dostupné z:

<https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2020/01/Dopady-krize-zp%C5%AFsoben%C3%A9-koronavirem-SARS-CoV-2-a-du%C5%A1evn%C3%ADho-zdrav%C3%AD-populace-%C4%8CR.pdf>

Webové stránky vlada.cz: epidemie-koronaviru [online]. [cit. 2022-03-19].

Dostupné z:

<https://www.vlada.cz/cz/epidemie-koronaviru/dulezite-informace/vladni-usneseni-souvisejici-s-bojem-proti-epidemii-koronaviru-rok-2020-186999/#brezen>

Webové stránky: mpsv.cz: Pracovnepravni-desatero-boje-s-koronavirem [online].

[cit. 2022-03-20]. Dostupné z:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/pracovnepravni_desatero_boje_s_koronavirem_2_4_2020+%281%29.pdf

Webové stránky: mvcr.cz:

Desatero-pro-zamestnavatele-cizincu-v-dobe-nouzoveho-stavu [online]. [cit. 2022-03-21]. Dostupné z:

https://mvcr.cz/Desatero_pro_zamestnavatele_cizincu_v_dobe_nouzoveho_stavu_-_20200326%20

https://mvcr.cz/Desatero_pro_zamestnavatele_cizincu_v_dobe_nouzoveho_stavu_-_20200326%20

Webové stránky: eversheds-sutherland.com:

Koronavirus-prakticka-prirucka-pro-zamestnavatele [online]. [cit. 2022-03-20].

Dostupné z:

https://www.eversheds-sutherland.com/global/en/what/publications/shownews.page?News=en/czech-republic/cz/Koronavirus_prakticka_prirucka_pro_zamestnavatele

Webové stránky: koronavirus.mzcr.cz: Karantena-izolace [online]. [cit. 2022-03-20]. Dostupné z:

https://koronavirus.mzcr.cz/wp-content/uploads/2022/02/Karantena_izolace_1902.png

https://koronavirus.mzcr.cz/wp-content/uploads/2022/02/Karantena_izolace_1902.png

Webové stránky: twitter.com: vlvalek-status [online]. [cit. 2022-03-21]. Dostupné z:

<https://twitter.com/vlvalek/status/1486009801058496516/photo/1>

Webové stránky: covid.gov.cz: Zamestnani-home-office [online]. [cit. 2022-03-21]. Dostupné z:

<https://covid.gov.cz/situace/zamestnani/home-office>

Webové stránky: mzv.cz: Dresden-cz-Covid-19 [online]. [cit. 2022-03-22].

Dostupné z:

https://www.mzv.cz/dresden/cz/covid_19/nova_pravidla_pro_prijezd_z_cr_do.html

Webové stránky: [mzv.cz:Vienna-cz-koronavirus-covid](https://www.mzv.cz/vienna/cz/koronavirus/covid.html) [online]. [cit. 2022-03-22]. Dostupné z: <https://www.mzv.cz/vienna/cz/koronavirus/covid.html>

Webové stránky: [mzv.cz: Bratislava-cz-vizove-a-konzularni-informace](https://www.mzv.cz/bratislava/cz/vizove_a_konzularni_informace/aktuality_z_konzularni_a_vizove_oblasti/opatreni_na_uzemi_slovenske_republiky_v.html) [online]. [cit. 2022-03-22]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/bratislava/cz/vizove_a_konzularni_informace/aktuality_z_konzularni_a_vizove_oblasti/opatreni_na_uzemi_slovenske_republiky_v.html

Webové stránky: [mzv.cz: warsaw-zpravy-a-udalosti-covid-19](https://www.mzv.cz/warsaw/cz/zpravy_a_udalosti/covid19_aktualni_podminky_estovani_do.html) [online]. [cit. 2022-03-22]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/warsaw/cz/zpravy_a_udalosti/covid19_aktualni_podminky_estovani_do.html

C. Seznam příloh

Příloha č.1: Dotazník

Příloha č.2: Dotazník v anglickém jazyce

Příloha č.1: Dotazník

Dotazník na téma
Postavení zaměstnanců v karanténě

Dobrý den,

jmenuji se Honza Musil studuji na vysoké škole Západočeská univerzita v Plzni –
Fakulta právnická obor Právní specializace a Veřejná správa.

Chci vás tímto požádat o anonymní vyplnění dotazníku k mé bakalářské práci na
téma “Postavení zaměstnanců v karanténě”.

1. V kolika letech jste nastoupil do své současné profese?

2. Jak dlouho vykonáváte svou současnou profesi?

3. Jaká je vaše profese?

4. Byl jste během epidemiologické situace Covid-19 v karanténě?
Pokud ano, na jak dlouho?

5. Byl někdo z vašeho pracovního prostředí v karanténě?
a) Ano
b) Ne
6. Máte možnost vykonávat práci z domova?
a) Ano
b) Ne

Pokud byla odpověď k otázce (6) ano, prosím odpovězte otázky na 7 až 9.
Pokud byla odpověď k otázce (6) ne, prosím odpovězte na otázky na 15 až 17.

7. Před-covidem; zajistila vaše práce zásady práce z domova? Pokud ano, popište, tj.
počet dní, organizace, rotace týmu atd.

8. Zajišťuje vaše práce zásady práce z domova k datumu vydání tohoto dotazníku?
- a) Ano
 - b) Ne
9. Předpokládá se, že styl práce z domova zůstane ve vaší práci populární i po covidu?
- a) Ano
 - b) Spíše ano
 - c) Spíše ne
 - d) Ne
10. Pokračovali jste v práci během karantény?
- a) Ano
 - b) Ne

Pokud je vaše odpověď na otázku (10) ano, prosím odpovězte na otázky 11 až 14.
Pokud je vaše odpověď na otázku (10) ne, prosím odpovězte na otázky 15 až 17.

11. Poskytuje váš dům/byt místnost, ve které se můžete věnovat soukromě své práci?
- a) Ano
 - b) Ne
12. Poskytuje váš zaměstnavatel potřebnou techniku pro práci z domova?
(počítač/stůl/židle/potřebné programy atd.)
- a) Ano
 - b) Ne
13. Popište vliv karantény na vaše pracovní podmínky (pracovní efektivita/pracovní schůzky atd.)
-
14. Popište, jakým způsobem jste byli schopni odlišovat pracovní a osobní život při vykonávání práce z karantény (starání se o děti/ pracování přesčasů atd.)
-
15. Jak jste řešil/a situaci, když jste se ocitl v karanténě a nebyl jste schopen vykonávat pracovní činnost z domova?
-
16. Požádali jste si o státní podporu z důvodu nemožnosti výkonu pracovní činnosti z domova?
- a) Ano
 - b) Ne

17. Byli jste spokojeni s programem, který vydala vláda na podporu zaměstnanců?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

Příloha č.2: Dotazník v anglickém jazyce

Questionnaire on the topic
Position of employees in quarantine

Hello,

my name is Honza Musil. I am studying at the University of West Bohemia in Pilsen - Faculty of Law, field Legal specialization and Public Administration.

I would like to ask you to fill in an anonymous questionnaire for my bachelor's thesis on the following topic: "The position of employees in quarantine".

1. At what age did you start your current profession?

2. How long have you been working in your work profession?

3. What is your profession?

4. Have you been put in the quarantine in the covid situation?
If so, for how long?

5. Was anyone from your work environment quarantined?

- a) Yes
- b) No

6. Do you have the opportunity to work from home?

- a) Yes
- b) No

If the answer to question (6) is yes, please reply to the questions 7 to 9 listed below.

If the answer to question (6) is no, please reply to the questions 15 to 17 listed below.

7. Pre-covid, did your firm provide for a working from home policy (if so, please describe, i.e., number of days / organization / team rotation)?

8. Does your job provide for a working from home policy as of the date of this questionnaire?

- a) Yes
- b) No

9. Is it contemplated that such a policy will remain applicable post-covid?

- a) Yes
- b) Probably yes
- c) Probably no
- d) No

10. Did you continue to work during quarantine?

- a) Yes
- b) No

If the answer to question (10) is yes, please reply to the questions 11 to 13 listed below.

If the answer to question (10) is no, please reply to the questions 15 to 17 listed below.

11. Does your home/apartment provide for a room dedicated for your work?

- a) Yes
- b) No

12. Did your work provide you with equipment (computer/desk/chair etc.) to allow you to work from home?

- a) Yes
- b) No

13. Describe the effect of quarantine on your working conditions (work efficiency/work meetings etc.)

14. Describe how you were able to differentiate between work and personal life when performing work during quarantine (caring for children/working overtime, etc.)

15. How did you deal with the situation when you were put in the quarantine and unable to work from home?

16. Have you applied for state aid due to the impossibility of working from home?

a) Yes

b) No

17. Were you satisfied with the government's employee support program?

a) Yes

b) Mostly yes

c) Mostly no

d) No