

- Zaměstnavateli zaměstnanec předloží potvrzení „Oznámení o nařízení karantény“, které mu vystaví ošetřující lékař nebo hygienik. Tímto potvrzením současně zaměstnanec uplatní u zaměstnavatele právo na náhradu mzdy/platu za prvních 14 dnů trvání karantény.
- Zaměstnavatel nemůže nařídit zaměstnanci čerpání dovolené v době trvající karantény.
- **Pokud zaměstnanec začal čerpat dovolenou před tím, než mu byla nařízena karanténa, nařízením karantény se dovolená nepřeruší (viz § 219 odst. 1 zákoníku práce, kde mezi důvody, pro které se dovolená přeruší, karanténa není uvedena).**

C. Zaměstnanec je v nařízené karanténě v cizině

- Je-li zaměstnanci nařízena karanténa v cizině, pak **jde-li o státy EU a státy, se kterými Česká republika uzavřela bilaterální dohodu**, zaměstnavatel je povinen omluvit jejich nepřítomnost v práci a poskytnout jim náhradu mzdy nebo platu v době prvních 14 kalendářních dnů karantény stejně, jako v případě, že je nařízena karanténa podle zákona o ochraně veřejného zdraví. Postupuje se podle § 191 a 192 zákoníku práce. Jde-li o státy EU, postupuje se podle společných evropských pravidel, zaměstnancům je vydáno v místě pobytu potvrzení o nařízené karanténě a toto potvrzení zaměstnanec zašle svému zaměstnavateli v České republice a zaměstnavatel mu na základě tohoto potvrzení vyplatí náhradu mzdy nebo platu podle § 192 zákoníku práce.
- Jestliže jde o **státy, které nejsou členskými státy EU ani státy, se kterými má ČR uzavřenu bilaterální dohodu**, pak pokud karanténa nařízená v tomto státě trvá i po skončení dovolené zaměstnance, je nepochybně, že zaměstnavatel bude povinen nepřítomnost zaměstnance v práci omluvit. Nepřítomnost zaměstnance v práci není v tomto případě zaviněným porušením povinností, které má zaměstnanec podle zákoníku práce, protože je povinen nařízenou karanténu v cizině dodržovat.
- **V případě, že v cizině zaměstnanec čerpá dovolenou, nařízením karantény se dovolená nepřeruší (viz § 219 odst. 1 zákoníku práce, kde mezi důvody, pro které se dovolená přeruší, karanténa není uvedena).** Překážka v práci z důvodu karantény proto bude následovat až po skončení dovolené.

D. Karanténa na pracovní cestě a cestovní náhrady

- Pracovní cestou se podle § 42 zákoníku práce rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci náhradu