15. 4. 2020

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

Jak je to s nepřítomností zaměstnance na pracovišti kvůli koronaviru?

Ačkoliv nejsem zastánce šíření poplašných zpráv a paniky napříč společností, rád bych poskytl právní pohled na některé otázky, které mohou nastat v právních vztazích přímo či nepřímo nastat v důsledku epidemie označované jako COVID-19.[1] Řeč bude zejména o vztazích pracovněprávních.

Zaměstnanec je obecně povinen od okamžiku vzniku pracovního poměru vykonávat sjednanou práci osobně pro zaměstnavatele a činit tak na určeném místě.[2] Jistou výjimkou z této povinnosti je režim zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro svého zaměstnavatele vykonává sjednanou práci, kterou si sám rozvrhuje;[3] těmito zaměstnanci mohou být například obchodní zástupci.

Pokud však u zaměstnance nastane taková překážka v práci, kterou právní řád předvídá, je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance po dobu trvání takové překážky a podle situace mu poskytnout i náhradu mzdy. Pro účely tohoto článku lze jako vhodný příklad uvést nepřítomnost zaměstnance po dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo po dobu nařízené karantény.[4] V obou těchto případech náleží po dobu prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku ze strany zaměstnavatele.[5] Od 15. dne pak těmto zaměstnanců náleží i dávky nemocenského pojištění ze strany státu.[6] Sluší se podotknout, že s účinností od 1. 7. 2019 byla zrušena tzv. třídenní karenční doba v průběhu které náhrada mzdy ze strany zaměstnavatele zmíněným zaměstnancům nenáležela.[7]

O vzniku **dočasné pracovní neschopnosti** rozhoduje ošetřující lékař zejména pokud zjistí, že zdravotní stav zaměstnance nedovoluje pro nemoc či úraz vykonávat pracovní činnost nebo pokud byl přijat k poskytnutí lůžkové péče.[8] O dočasné pracovní neschopnosti může být rozhodnuto se zpětnou účinností, nejvýše však 3 kalendářní dny zpětně.[9] Pokud ošetřující lékař o vzniku pracovní neschopnosti nerozhodne, avšak zaměstnanec se bude domáhat vydání rozhodnutí o tom, že vznikla, vydá ošetřující lékař rozhodnutí o tom, že dočasná pracovní neschopnost zaměstnance nevznikla.[10] O přezkoumání takového rozhodnutí pak může zaměstnanec do tří pracovních dnů požádat podle zákona o specifických zdravotních službách.[11] S účinností od 1. 1. 2020 vydávají ošetřující lékaři ve věci dočasné pracovních neschopnosti tzv. e-neschopenky, které elektronicky zasílá orgánům sociálního zabezpečení a stejnou cestou se dostávají k zaměstnavatelům.[12] Zaměstnanec sice dostává rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti v tištěné podobě, tento však nemusí již předpokládat svému zaměstnavateli a vystavit tak případnému riziku nákazy další osoby.

Oproti tomu o **karanténním opatření či izolaci** osoby rozhodují orgány ochrany veřejného zdraví krajské hygienické stanice, ale i Ministerstvo zdravotnictví, krajské úřady nebo jiné orgány uvedené v zákoně o ochraně veřejného zdraví.[13] Uvedené orgány mohou v rámci karanténního opatření rozhodnout oddělení zdravé fyzické osoby, která byla v průběhu inkubační doby ve styku s infekčním onemocněním nebo pobývala v ohnisku nákazy.[14] Taková osoba je na základě karanténního opatření oddělena od ostatních fyzických osob a podrobí se lékařskému vyšetřování s cílem zabránit přenosu infekčního onemocnění[15] v období, kdy by se toto onemocnění mohlo šířit. Oproti tomu při izolaci osoby dochází k oddělení fyzické osoby, která se již infekčním onemocněním nakazila – taková

osoba je umístěna odděleně od ostatních fyzických osob a podmínky izolace musí s ohledem na charakter přenosu infekce zabránit jejímu přenosu na jiné fyzické osoby, které by mohly infekční onemocnění dále šířit.[16] Osoba, která onemocněla infekčním onemocněním, je povinna se podrobit izolaci, podávání stanovených léčivých přípravků, dodržovat různá omezení či příkazy, zajistit provedení dezinfekce či deratizace a zdržet se případných nežádoucích činností.[17] Jedná se tedy o zřetelný zásah do autonomie vůle dotčené osoby i do práva na její sebeurčení, nicméně takový zásah je odůvodněn legitimním cílem na ochraně společnosti.

S uvedenými karanténními opatřeními však nelze směšovat doporučení vydané osobám vracejícím se z potenciálních či potvrzeným výskytem infekčního onemocnění, aby po dobu inkubační doby (v tomto případě po dobu 14 dnů od návratu) nepřicházely do styku s jinými. Uvedené doporučení nemá povahu správního aktu podle zákona o ochraně veřejného zdraví a na základě něj nelze režim karantény či izolace nařídit. Je sice vhodné, aby taková osoba doporučení orgánu působících na úseku ochrany veřejného zdraví uposlechla a byla například v kontaktu s krajskou hygienickou stanicí, nicméně sama tato skutečnost neomlouvá nepřítomnost zaměstnance na pracovišti. Takovému zaměstnanci je možné doporučit dohodnout se se svým zaměstnavatelem na poskytnutí placeného či neplaceného volna, dovolené či práci z domu. Pokud takový zaměstnanec pociťuje příznaky (jakéhokoliv) onemocnění, může požádat ošetřujícího lékaře o vydání rozhodnutí ve věci jeho dočasné pracovní neschopnosti.

Pokud však zaměstnanec i přes výše uvedené na své pracoviště nedorazí, a vznikne mu tak neomluvená absence, vystavuje se riziku ze strany svého zaměstnavatele. Zaměstnavatel může v krajním případě přikročit k **okamžitému zrušení pracovního poměru** se zaměstnancem pro porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem ze strany zaměstnance.[18] Jako právní předpis vztahující se k vykonávané práci zaměstnancem je nutno hodnotit i samotný zákoník práce, který zaměstnanci ukládá mj. povinnost vykonávat pro zaměstnance osobně ujednanou práci, pracovat řádně podle svých sil a znalostí, využívat pracovní dobu k vykonání svěřených prací, být na začátku směny na pracovišti nebo prokázat zaměstnavateli existenci překážky v práci.[19] Podle soudní rozhodovací praxe je možné za zvlášť hrubé porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci považovat neomluvenou absenci v trvání pěti dnů.[20] Vždy je však nutné při hodnocení této skutečnosti přihlédnout k jednotlivým okolnostem případu, neboť uvedené pravidlo nelze generalizovat. Ústavní soud například rozhodl, že okamžité rozvázání pracovního poměru pro neomluvenou absenci v trvání 8 dnů je neplatné, a to právě proto, že v dané věci nebylo přihlédnuto ke konkrétním okolnostem.[21]

Další možností, jak by zaměstnavatel mohl postupovat, je dát zaměstnanci **výpověď**, a to buď z důvodu, pro který by mohl zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.[22] Pokud se jedná soustavné ale méně závažné porušování takových povinností, lze zaměstnanci dát výpověď jen v případě, že mu byl v období posledních 6 měsíců zaslán tzv. vytýkací dopis, ve kterém byl zaměstnanec na možnost výpovědi upozorněn. V případě výpovědi se tedy nevyžaduje porušení povinností zvlášť hrubým způsobem, ale toliko závažné porušení povinností. Jako takové závažné porušení povinností může být brána zřejmě již neomluvená absence zaměstnance v řádech několika dnů. Na rozdíl od okamžitého pracovního poměru skončí pracovní poměr až uplynutím výpovědní doby, která je – neujednají-li si zaměstnanec a zaměstnavatel v pracovní smlouvě nebo v jiném dokumentu jinak – v délce 2 měsíců.[23]

Zaměstnavatel může k výpovědi přistoupit rovněž, pokud zaměstnanec poruší v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti zvlášť hrubým způsobem režim dočasně práce neschopného pacienta,[24] neboť v tomto období, ve kterém mu vyplácí náhradu mzdy, je oprávněn kontrolu dodržování takového režimu provádět právě zaměstnavatel. Není vyloučeno, aby v takovém případě

přistoupil zaměstnavatel i k okamžitému zrušení pracovního poměru, nicméně musela by být dána intenzita porušení povinnosti zaměstnance zvlášť hrubým způsobem.[25]

Pokud byla mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřena pracovní smlouva, ale zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž mu v tom brání překážka v práci (nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce), může zaměstnavatel rovněž od pracovní smlouvy odstoupit, což je jediný případ odstoupení od pracovní smlouvy, který je podle zákoníku práce možný.[26]

Pokud je mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednána zkušební doba v jejímž průběhu zaměstnanec onemocnění, nebo je u něj nařízeno karanténní opatření, nelze v průběhu prvních 14 kalendářních dnů trvání takové překážky na straně zaměstnance pracovní poměr ve zkušební době ze strany zaměstnavatele ukončit.[27] Zrušení pracovního poměru ve zkušební době jinak nevyžaduje uvedení důvodu, jen toliko písemnou formu, v případě uvedených překážek je však zaměstnanec chráněn. O celodenní překážky v práci na straně zaměstnance se však zkušební doba prodlužuje.[28]

Pokud se sám zaměstnavatel rozhodne některým zaměstnancům, kteří se navracejí z potenciálních nebo potvrzených míst výskytu infekčních onemocnění „nařídit karanténu“, měl by počítat s tím, že podobu takového nařízení bude povinen platit svému zaměstnanci **náhradu mzdy**, neboť se bude jednat o překážku na straně zaměstnavatele. V takovém případě bude náhrada mzdy poskytována ve výši 100 %. průměrného výdělku[29] Výjimkou bude případ, kdy u zaměstnavatele nebude možné konat práci z důvodu karanténního opatření vydaného orgánem ochrany veřejného zdraví, kdy dostavení se na pracoviště bude skutečně z objektivních důvodů nemožné. V tomto případě se bude jednat **prostoj způsobený jinými provozními příčinami**,[30] za který bude zaměstnanci náležet náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.[31] Zaměstnavatel se však se zaměstnancem může dohodnout na převedení na jinou práci, samozřejmě za předpokladu, že její výkon by nebyl omezen stejným karanténním opatřením.

Je ponecháno na vůli zaměstnavatele a zaměstnance, zda se dohodnou na výkonu práce zaměstnancem z domova (tzv. home office) nebo na jiném režimu, pokud by zaměstnavateli nevyhovoval výše nastíněný přístup. Zaměstnavatel může rovněž přistoupit k nařízení čerpání dovolené, ale v takovém případě musí splnit podmínky, které jsou na něj kladeny zákoníkem práce.[32] Mezi takové podmínky lze zařadit i povinnost oznámit zaměstnanci čerpání dovolené alespoň 14 dní předem, pokud se se zaměstnancem nedohodne na kratší době.[33] Je nutné však mít na paměti, že nařízení čerpání dovolené je nástrojem zaměstnavatele sloužící k zefektivnění jeho ekonomické činnosti a nelze jej použít (resp. zneužít) k obcházení zákona, neboť takové jednání by nepožívalo právní ochrany.[34]

Jak již bylo předestřeno úvodem této práce, mým účelem při sepsání tohoto článku není přispět k vyvolávání neklidu ve společnosti, nýbrž objasnění základní právní problematiky, která se šíření uvedené nemoci týká. Pevně věřím, že zde uvedené informace naopak pomohou k uklidnění vzniklé situace.

Mgr. Jan Grepl

e-mail: grepl@educanova.cz

[1] Informace pro občany ohledně epidemie COVID-19 zveřejněné na internetových stránkách Ministerstva zdravotnictví, k dispozici >>> zde.

[2] Srov. § 38 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**ZP**“).

[3] Srov. § 317 ZP. I na takového zaměstnance se však bude vztahovat úprava překážek v práci z důvodu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény a náhrada mzdy mu za takovou překážku v práci bude po dobu prvních 14 dnů náležet, stejně tak dávky nemocenského pojištění od 15. dne. Neuplatní se na něj však právní úprava vztahující se k překážce na straně zaměstnavatele v podobě prostorů (srov. § 317 písm. a) ZP).

[4] Zákon však pamatuje i na jiné překážky na straně zaměstnance a rovněž tak i na jiné důležité osobní překážky upravené například nařízením vlády č. 590/2006 Sb., které však pro účely tohoto článku nejsou podstatné.

[5] Srov. § 192 odst. 1 ZP. K pojmu průměrný výdělek srov. § 351 a násl. ZP.

[6] Srov. § 26 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**ZNP**“).

[7] Změna byla provedena zákonem č. 32/2019 Sb., který noveluje mj. i zákoník práce.

[8] Srov. § 57 odst. 1 písm. a) ZNP. Uvedený zákon obsahuje více důvodů pro rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti, nicméně uvedené jsou pro zaměření článku podstatné.

[9] Srov. § 57 odst. 2, odst. 3 ZNP.

[10] Srov. § 57 odst. 4 ZNP.

[11] Srov. § 49 ve spojení s § 46 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o specifických zdravotních službách**“).

[12] Srov. § 61 odst. 1 písm. e) ZNP. K uvedenému dni nabyly na účinnosti zákony č. č. 259/2017 Sb. a č. 164/2019 Sb., které do právního řádu České republiky s konečnou platností uvedené e-neschopenky zavedly.

[13] Srov. § 78 odst. 1 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o ochraně veřejného zdraví**“).

[14] Srov. § 2 odst. 7 písm. a) zákona o ochraně veřejného zdraví. V rámci karanténního opatření může být rozhodnuto rovněž o lékařském dohledu (osoba podezřelá z nákazy se ve stanovených termínech musí dostavit ke kontrole) nebo rovněž o zvýšeném zdravotnickém dozoru.

[15] Infekčním onemocněním se podle § 2 odst. 5 zákona o ochraně veřejného zdraví rozumí příznakové i bezpříznakové onemocnění vyvolané původcem infekce nebo jeho toxinem, které vzniká v důsledku přenosu tohoto původce nebo jeho toxinu z nakažené fyzické osoby, zvířete nebo neživého substrátu na vnímavou fyzickou osobu.

[16] Srov. § 2 odst. 6 zákona o ochraně veřejného zdraví.

[17] Srov. § 64 zákona o ochraně veřejného zdraví.

[18] Podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

[19] Srov. § 38 odst. 1 písm. b) ZP, § 301 písm. a) ZP, § 301 písm. b) ZP, § 81 odst. 3 ZP, § 206 odst. 2 ZP.

[20] Dle závěrů rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 25. 10. 2000, sp. zn. 21 Cdo 2530/99.

[21] Viz usnesení Ústavního soudu ze dne 18. 6. 2019, sp. zn. III. ÚS 3794/18.

[22] Podle § 52 písm. g) ZP zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

[23] Srov. § 51 odst. 1, 2 ZP.

[24] Srov. § 52 písm. h) ve spojení s § 301a ZP.

[25] Jako příklad lze uvést situaci, kdy pacient, který je dočasně práce neschopný, odjede na dovolenou v trvání oněch 14 dnů.

[26] Srov. § 34 odst. 3, 4 ZP.

[27] Srov. § 65 odst. 1 in fine ZP.

[28] Srov. § 35 odst. 4 in fine ZP.

[29] Srov. § 208 ZP.

[30] Jinou provozní příčinou však zcela jistě nebude, pokud se pracoviště zaměstnavatele stane z důvodu karanténního opatření v jiné oblasti hůře přístupné, nicméně stále se na něj bude zaměstnanec moci dostat osobními nebo veřejnými dopravními prostředky.

[31] Srov. § 207 písm. a) ZP.

[32] Tyto podmínky jsou uvedeny v § 217 ZP a násl. a vyžaduje se pro ně mj. vypracování písemného rozvrhu čerpání dovolené, a to s předchozím souhlasem odborové organizace, pokud u zaměstnavatele působí.

[33] Srov. § 217 odst. 1 in fine ZP.

[34] Srov. § 6, § 8 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?