24. 3. 2023

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

Karanténa byla postavena na roveň dočasné pracovní neschopnosti - je ochrannou dobou a platí během ní zákaz výpovědi (i když s výjimkami)

Větší zájem o právní úpravu nařízené karantény v zákoníku práce přinesla až "doba kovidová", když se zaměstnanci, zaměstnavatelé a legislativci začali více zajímat o tento pracovněprávní institut především v roce 2020 a 2021 v souvislosti s "protikoronavirovými opatřeními". Zaměstnavatelé mohli být příjemně překvapeni a zaměstnanci naopak nepříjemně ze zjištění, že nařízená karanténa není resp. nebyla ochrannou dobou na rozdíl od dočasné pracovní neschopnosti, a neplatí resp. neplatil (neuplatnil se) tak během ní zákaz výpovědi.

Nyní již zákaz výpovědi platí (a z toho vyplývající další práva a povinnosti stran pracovního poměru), neboť karanténa byla v tomto ohledu s účinností od 1. prosince 2022 postavena na roveň dočasné pracovní neschopnosti.

Příslušné změny přinesl s účinností od 1. prosince zákon č. 358/2022 Sb.[1]

Chráněni během karantény byli, a to jen dočasně, toliko zaměstnanci ve zkušební době

Do 30. listopadu 2022 se uplatňoval ve vztahu k zaměstnancům, jimž byla nařízena karanténa, jen zákaz zrušení pracovního poměru ve zkušební době. - Podle ust. § 66 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. - Zaměstnavatel (však) nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

Zaměstnavatel se tak nemůže vyhnout vyplácení náhrady mzdy zaměstnanci, kterému byla nařízena karanténa, zrušením pracovního poměru s ním ve zkušební době.

Absence ochrany zaměstnanců, kterým byla nařízena karanténa, před rozvázáním pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, na rozdíl od ochrany zaměstnanců v dočasné pracovní neschopnosti má resp. měla (dle názoru autora článku) vcelku pochopitelné důvody. Nařízená karanténa nebyla resp. není pro zaměstnance tak závažnou a případně tíživou sociální situací (událostí) jako dočasná pracovní neschopnost. Přesto došlo ke změně a ochrana zaměstnance v dočasné pracovní neschopnosti byla rozšířena i na zaměstnance v době nařízené karantény. [2]

Zaměstnanec byl dříve chráněn, jen pokud v karanténě přece onemocněl

Během karantény není zaměstnanec tak omezen jako během pracovní neschopnosti, kdy je limitován nepříznivým zdravotním stavem v důsledku nemoci nebo úrazu, je pouze sociálně izolován. Pakliže však onemocní, bude uznán dočasně práce neschopným. V takovém případě na něj již dopadá resp. dopadala pracovněprávní ochrana vyplývající z ochranné doby, a to zákaz výpovědi v ochranné době, protože dočasná pracovní neschopnost byla a je ochrannou dobou (dle ust. § 53 odst. 1 písm. a)

zákoníku práce), a z případného prodloužení výpovědní doby (dle ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce, obojí pak s výjimkami dle ust. § 54 zákoníku práce). Avšak ochrana se zaměstnance týkala až ode dne uznání dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnanec tak mohl dostat výpověď i během nařízené karantény a až při následném onemocnění byl chráněn, avšak toliko ve smyslu případného prodloužení výpovědní doby, protože k doručení výpovědi došlo před vznikem ochranné doby.

Pokud by zaměstnanec v karanténě dostal výpověď a teprve posléze onemocněl a byl uznán dočasně práce neschopným, a jeho pracovní poměr by měl skončit během pracovní neschopnosti uplynutím výpovědní doby, tak se doba pracovní neschopnosti podle ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce do výpovědní doby nezapočítávala. - Pracovní poměr skončil teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení pracovní neschopnosti – došlo tak k prodloužení výpovědní doby a celého pracovního poměru, ledaže by zaměstnanec o takovou ochranu nestál a sdělil zaměstnavateli, že na prodloužení netrvá.

Od 1. 12. 2022 musí zaměstnavatel respektovat zákaz výpovědi se zaměstnancem v karanténě

Od 1. prosince 2022 je však i karanténa ochrannou dobou, a tak během ní platí zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele. Dle ust. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je zakázáno dát zaměstnanci výpověď m.j. v době, kdy je mu nařízena karanténa.

Jaké jsou pro výpověď v karanténě výjimky? Stejné jako během pracovní neschopnosti

Zákaz výpovědi během zaměstnancovy karantény se nevztahuje se na výpověď danou:

- pro organizační změny uvedené v ust. § 52 písm. a) a b) zákoníku práce (tj. ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část; nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část) - tuto výjimku ze zákazu výpovědi upravuje ust. § 54 písm. a) zákoníku práce;[3]

- dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (tj. byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců; nebo porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem) - tuto výjimku ze zákazu výpovědi upravuje ust. § 54 písm. c) zákoníku práce;

- pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, a to pro závažné porušení pracovní kázně nebo pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně [ust. § 52 písm. g) zákoníku práce] - tuto výjimku upravuje ust. § 54 písm. d) zákoníku práce.;

- dle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce, poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zákoníku práce, tedy poruší-li zaměstnanec stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění - tuto výjimku upravuje ust. § 54 písm. d)

zákoníku práce.

Kdy skutečně nesmí zaměstnanec v karanténě dostat od zaměstnavatele výpověď

Resp. opačně (a také jednodušeji) můžeme uvést (shrnout), že zaměstnanec nesmí během karantény dostat výpověď pro:

- nadbytečnost zaměstnance podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce,
- zdravotní důvody podle ust. § 52 písm. d) nebo e) zákoníku práce,
- nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce nebo nesplňování požadavků pro žádný výkon práce ve smyslu ust. § 52 písm. f) zákoníku práce.

Možné prodloužení výpovědní doby, pokud výpověď "padla" ještě před nařízením karantény

Nicméně v praxi se může stát, že zaměstnanec dostane (je mu doručena) výpověď před nařízením karantény. Připomeňme, že podle ust. § 54 odst. 2 zákoníku práce platí: "*Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.*"

Jestliže tedy zaměstnanci po obdržení (doručení) výpovědi (od zaměstnavatele) bude nařízena karanténa, je resp. bude rozhodující, zda:

- bude poslední den výpovědní doby ochranná doba (tedy nařízená karanténa nebo následná dočasná pracovní neschopnost, ve kterou vyústila) trvat, nebo
- ochranná doba skončí v průběhu výpovědní doby.

K prodloužení výpovědní doby může dojít, resp. dojde (za předpokladu, že zaměstnanec prodloužení výpovědní doby neodmítne sdělením zaměstnavateli, že na něm netrvá) jen v prvním případě, tedy jestliže ochranná doba přesahuje konec (neprodloužené, běžně počítané) výpovědní doby. Běh výpovědní doby se přeruší a její zbývající část - časový úsek souběhu (standardní, neprodloužené) výpovědní doby a ochranné doby, kdy se tedy výpovědní doba a ochranná doba kryjí - doběhne až po skončení ochranné doby.

Naopak jestliže např. bude zaměstnanci v prvním měsíci dvouměsíční výpovědní doby nařízena karanténa, během které onemocní, a tak bude uznán práce neschopným a bude v dočasné pracovní neschopnosti, řekněme 2 týdny, nemá ochranná doba (z titulu nařízené karantény a následné dočasné pracovní neschopnost) vliv na délku výpovědní doby; k jejímu prodloužení nedojde.

Když karanténa započne ještě před během výpovědní doby

Jestliže však zaměstnanci bude nařízena karanténa, která posléze vyústí v dočasnou pracovní neschopnost, až po doručení výpovědi, ale ještě před tím, než by měla výpovědní doba začít běžet, pak za předpokladu, že dočasná pracovní neschopnost bude trvat ke dni, kdy měl skončit pracovní poměr, dojde k "prodloužení výpovědní doby" (lépe řečeno k prodloužení pracovního poměru), ale

zohlední se pochopitelně jen dny souběhu "výpovědní doby" (resp. dny, kdy měla výpovědní doba běžet) a ochranné doby, nikoliv dny ochranné doby (nařízené karantény či dočasné pracovní neschopnosti) ještě před tím, kdy měl započít běh výpovědní doby. Teprve po skončení dočasné pracovní neschopnosti bude plynout celá výpovědní doba.

Vysvětlující ilustrativní příklady

Situace, kdy i přes dočasnou pracovní neschopnost (a nově karanténu) nedochází k prodloužení výpovědní doby a kdy naopak dochází z důvodu dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény k prodloužení výpovědní doby a pracovního poměru jsme již podrobně rozvedli a ilustrovali na příkladech v příspěvku Prodloužení výpovědní doby (a pracovního poměru) z důvodu ochranné doby – typicky pracovní neschopnosti zaměstnance (viz zde: Prodloužení výpovědní doby (a pracovního poměru) | epravo.cz).

Pro personální praxi zdůrazněme, že **prodloužení výpovědní doby se stejně jako samotná výpovědní doba počítá ve dnech kalendářních, nikoliv pracovních.**

Prodloužení výpovědní doby jen v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele

K prodloužení výpovědní doby dochází jen v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele. Na základě výpovědi ze strany zaměstnance pracovní poměr končí i v ochranné době.

Rovněž na základě dohody zaměstnavatele a zaměstnance o rozvázání pracovního poměru může pracovní poměr skončit i v ochranné době, taková dohoda může být uzavřena i během ochranné doby čili v průběhu nařízené karantény nebo dočasné pracovní neschopnosti (pokud daná omezení zaměstnanci příslušné právní jednání umožňují, dovolují).

Ochranná rovněž nemá vliv na skončení pracovního poměru, který byl sjednán na dobu určitou. Pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby, i kdyby byl zaměstnanec v této době v karanténě nebo dočasné pracovní neschopnosti.

Se zaměstnancem v karanténě může zaměstnavatel zrušit pracovní poměr i okamžitě, stejně jako se zaměstnancem v dočasné pracovní neschopnosti, pokud jsou dány důvody uvedené v ust. § 55 odst. 1 zákoníku práce.

V uvedených případech zákoník práce nebrání skončení pracovního poměru.

Richard W. Fetter,
právník specializující se na pracovní právo a související kapitoly práva občanského

---

[1]Viz ust. čl. VIII bod 2. a bod 15. zákona č. 358/2022 Sb. Prvně jmenovaný novelizační bod upravuje karanténu jako ochranou dobu, jak o ní pojednává tento článek. Druhý zmíněný novelizační bod pak nově upravuje v ust. § 219 odst. 1 zákoníku práce přerušení čerpání dovolené z důvodu, že

zaměstnanci byla nařízena karanténa, přičemž k přerušení dovolené v době karantény nedojde, požádá-li zaměstnanec o pokračování v čerpání dovolené během této překážky v práci.

[2] Důvodová zpráva k návrhu příslušného zákona (sněmovní tisk č. 291 v 9. volebním období Poslanecké sněmovny, t.j. od r. 2021) hovoří toliko o "odstranění nedostatku právní úpravy", na který "bylo bylo poukazováno v době pandemie Covid-19". Bližší odůvodnění změny důvodová zpráva neobsahuje neobsahuje. Skutečnou příčinou změny asi bude to skutečně toliko to, jak se domnívá autor článku, že dosud nikdy, až do oněch "protikoronavirových opatření" nebyla karanténa v praxi šířeji uplatňována.

[3]Zákoník práce v předmětném ust. § 54 odst. 1 písm. a) v části za středníkem dodává, že "v případě organizačních změn uvedených v ust. § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána" se zákaz výpovědi přece jen uplatní. Není však nedopatřením, ale naším záměrem, že jsme příslušné ustanovení o "výjimce z výjimky ze zákazu výpovědi" neuvedli, neboť je dle našeho názoru v praxi neaplikovatelná, tudíž ustanovení jí upravující nadbytečné. Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části je výpovědním důvodem pouze tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá v místě, kam byla jeho činnost nebo jeho sídlo přemístěno, možnost přidělovat zaměstnanci práci v souladu s pracovní smlouvou, neboť tomu brání ujednání o místě výkonu práce. Přemístění v mezích místa (míst) výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě tedy není organizační změnou zaměstnavatele, která představuje (je způsobilá založit) výpovědní důvod ve smyslu ust. § 52 písm. b) zákoníku práce, a proto není tato organizační změna ani důvodem, pro který by zaměstnavatel nesměl dát zaměstnanci výpověď v ochranné době. Výpověď daná zaměstnanci v ochranné době z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu ust. § 52 písm. b) zákoníku práce v případě, že má zaměstnanec v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce rovněž místo, kam byla činnost (sídlo) zaměstnavatele přemístěno, by tak byla neplatná. Nelze tedy ukončit pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodu, že se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa výkonu práce, platí to ale pro všechny zaměstnance – ať už v ochranné době jsou či nejsou, neboť se nejedná o přemístění zaměstnavatele ve smyslu ust. 52 písm. b) zákoníku práce.

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

Další články:

- 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?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti

- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti