

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

Preventivní opatření zaměstnavatele před šířením nákazy koronaviru a pracovníprávní následky nařízené karantény

Účelem tohoto článku je vymezit pracovníprávní následky související s karanténou nařízenou zaměstnancům. Součástí článku je rovněž přehled základních preventivních opatření, která mohou zaměstnavatelé za účelem předcházení riziku nákazy mezi svými zaměstnanci zavést.

Karanténou se dle § 2 odst. 7 písm. a) zákona č. [258/2000](#) Sb., o ochraně a ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů (dále jen „*zákon o ochraně veřejného zdraví*“) rozumí oddělení zdravé fyzické osoby, která byla během inkubační doby ve styku s infekčním onemocněním nebo pobývala v ohnisku nákazy od ostatních fyzických osob a lékařské vyšetřování takové fyzické osoby s cílem zabránit přenosu infekčního onemocnění v období, kdy by se toto onemocnění mohlo šířit. Karanténou se podle § 347 odst. 4 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*zákoník práce*“) **rozumí též izolace a mimořádná opatření při epidemii** a nebezpečí jejího vzniku podle zákona o ochraně veřejného zdraví, jde-li o zákaz nebo omezení styku skupin fyzických osob podezřelých z nákazy s ostatními fyzickými osobami a o zákaz nebo nařízení další určité činnosti k likvidaci epidemie nebo nebezpečí jejího vzniku, brání-li tyto zákazy, omezení nebo nařízení zaměstnanci ve výkonu práce.



V případě, že poskytovatel zdravotních služeb zjistí výskyt infekčního onemocnění nebo podezření na ně, tak dle § 67 odst. 2 zákona o ochraně veřejného zdraví může fyzické osobě nařídit druh a způsob provedení protiepidemických opatření v ohnisku nákazy. Poskytovatelem zdravotních služeb je dle § 2 odst. 1 zákona č. [372/2011](#) Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování fyzická nebo právnická osoba, která má oprávnění k poskytování zdravotních služeb.

Nařízení karantény je rovněž jedním z tzv. mimořádných opatření dle § 69 odst. 1 písm. h) zákona o ochraně veřejného zdraví, které nařizují příslušné orgány ochrany veřejného zdraví. Těmito orgány ochrany veřejného zdraví jsou dle § 78 odst. 1 a 2 zákona o ochraně veřejného zdraví ministerstvo zdravotnictví, ministerstvo vnitra či ministerstvo obrany a dále krajské hygienické stanice.

V případě, že bude zaměstnanci nařízena karanténa, pak mu přísluší dle § 192 odst. 1 a 2 zákoníku práce v době prvních 14 kalendářních dnů trvání karantény náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku obdobně jako v případě pracovní neschopnosti. Počínaje 15. kalendářním dnem trvání karantény je zaměstnanec již zabezpečen dávkou nemocenského pojištění. Zaměstnavatel je povinen dle § 191 zákoníku práce omluvit zaměstnance, kterému byla nařízena karanténa.

V případě, že bude nařízena karanténa v obci či v místě bydliště zaměstnance, tak zákoník práce

v ust. § 347 odst. 4 tuto situaci podřazuje též pod karanténu. **Za situace, kdy bude karanténa nařízena v obci či v místě bydliště zaměstnance, opět se uplatní ustanovení § 192 zákoníku práce a zaměstnanec bude mít nárok na náhradu mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku.**

Rovněž zaměstnanci, který pracuje na základě **dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti**, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání karantény podle § 194 zákoníku práce náhrada odměny z dohody. Pro účely poskytování této náhrady platí pro zaměstnance, který pracuje na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit.

Nad rámec výše uvedeného je nezbytné uvést, že v případě, že zaměstnanec po ukončení karantény nastoupí zpět do zaměstnání, je zaměstnavatel podle § 47 zákoníku práce povinen zařadit jej na jeho původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit jej podle pracovní smlouvy.

V současné situaci lze doporučit zavedení vhodných preventivních opatření, a to například omezení pracovních cest do zahraničí, omezení hromadných porad, doporučení zaměstnancům necestovat do rizikových oblastí do zahraničí, informovat zaměstnance o potřebě zvýšené hygieny apod. Další z možných preventivních opatření je též možnost domluvit se se zaměstnanci, u nichž to jejich pracovní náplň dovoluje, na práci z domova - tzv. home office. Rovněž je vhodné na viditelném místě ve firmě zaměstnance poučit o postupu v případě, že přicestovali z rizikové oblasti (odkaz na toto doporučení >>> [zde](#)).

Po domluvě se zaměstnanci se lze **domluvit též na čerpání dovolené či sick-days**, avšak k tomuto opatření lze přistoupit pouze po domluvě se zaměstnancem a s jeho souhlasem. Jednostranně nařídit dovolenou zaměstnanci bez dalšího není možné, neboť zákoník práce výslovně stanoví podmínky určování dovolené zaměstnancům. Podle § 217 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel, kromě jiného, povinen určenou dovolenou zaměstnanci oznámit písemně alespoň 14 dní předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době. Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené. V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace a rada zaměstnanců, je třeba, aby s rozvrhem čerpání dovolené vyslovili souhlas. Zaměstnavatel rovněž může dle § 220 zákoníku práce určit hromadné čerpání dovolené, jestliže je to nezbytné z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny. V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace nebo rada zaměstnanců, je opět nezbytné, aby s tímto postupem vyslovili souhlas.

Nad rámec výše uvedeného lze zaměstnavatelům doporučit, aby průběžně sledovali internetové stránky hygienických stanic a ministerstva zdravotnictví, které v reakci na další vývoj situace mohou doporučit zavedení dalších preventivních opatření či postupů.



JUDr. David Řezníček, LL.M., Ph.D.,

advokát

Mgr. Daniela Mašková

[Řezníček & Co. s.r.o., advokátní kancelář](#)

Krajinská 281/44
370 01 České Budějovice

Tel.: +420 386 323 247

e-mail: reznicek@reznicek.com

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)