

KARANTÉNA V (PRACOVNĚ)PRÁVNÍCH SOUVISLOSTECH*

LUCIE MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ

Abstract: Quarantine in (Labour)Law Contexts

The paper analyzes quarantine from the point of view of public and private law. In particular, the aim is to point out the effects of the ordered quarantine on employment relationships between employee and employer, including the issue of possible protection of the employee during the quarantine against unilateral termination of employment by the employer. The article concludes by pointing out other institutes of labour law that employers can use in an effort to prevent the spread of covid-19 viral disease in a workplace.

Keywords: quarantine; sick leave; coronavirus

Klíčová slova: karanténa; nemocenská; coronavirus

DOI: 10.14712/23366478.2021.14

1. ÚVODEM

Karanténa, jako zvláštní prevenční opatření, které má za cíl ochránit zdraví člověka před potenciální nákazou, je stabilní součástí právního řádu České republiky, regulovanou právem veřejným i soukromým. Teprve pandemie koronaviru, která v posledních letech ochromila celý svět, měla na jedné straně za následek masivní útlum (některých) ekonomických odvětví, na druhé straně probudila zájem odborné veřejnosti i adresátů právních norem o instituty, které doposud zůstávaly spíše stranou obecného zájmu. Mezi tyto instituty nepochybně patří i karanténa. Následující text má za cíl nabídnout čtenáři odborné pojednání o karanténě mimo jiné v pracovněprávních souvislostech.

* Tento článek zohledňuje právní stav k 31. 3. 2021 a vznikl díky podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu Soukromé právo a výzvy dneška, id. č. PROGRES Q03, a v rámci projektu UNCE/HUM/034 Závislá práce v 21. století – otázky a výzvy na Právnické fakultě Univerzity Karlovy.

2. KARANTÉNA NAPŘÍČ ČASEM

Termín „karanténa“ má základ v románské jazykové rodině a etymologicky pochází z italského slova „*quaranta*“ (čtyřicet). Tolik dnů trvala izolace námořníků a posádky lodí bez možnosti vrátit se ke břehu, aby pevnina zůstala ochráněna před možnou nákazou cizozemskými chorobami. Karanténní opatření byla užívána ve čtrnáctém století, kdy Asii zasáhla epidemie moru, která se vlivem obchodu a kočovníků začala z Konstantinopole šířit do dalších přístavů Středomoří a odtud do celé Evropy. V roce 1347 se mor poprvé objevil v Janově a Benátkách, přičemž Benátčané ve snaze zabránit dalšímu šíření nemoci nejprve vyváděli nakažené ven z města, později však přejali systém karantény z Dubrovníku a návštěvníci se směli do města vrátit až třicet dní po připlutí, po dobu karantény museli zůstat na svých lodích. Později byla doba karantény rozšířena na čtyřicet dní („*quaranta giorni*“).¹

Období šíření moru napříč Evropou a karantény vykresluje i příběh Dekameronu renesančního spisovatele Giovanniho Boccaccia, kdy za moru ve Florencii roku 1348 opustí tři mladé ženy a sedm mladých mužů město a během pobytu na venkově si krátí čas vypravováním příběhů. Po čtrnácti dnech se skupina vrací do Florencie. Sám G. Boccaccio začal psát Dekameron v roce 1348, když opustil Florencii před morem, který popisuje v první kapitole („Počiná se první den Dekameronu“).

Období čtyřicetidenní izolace, které dalo vzniknout slovu karanténa, má svůj význam i v dalších rovinách. Jednak zapůsobilo tehdejší učení opírající se o Hippokratovu teorii, podle níž se akutní onemocnění projeví do čtyřiceti dnů od nakažení. A dále je zde rovina symbolická. Číslo čtyřicet se často objevuje v textech abrahámovských náboženství, kde vyjadřuje délku období rozjímání, zkoušek, příprav, pokání, přiležitosti či vymezuje dobu zásadní proměny nebo důležitého mezníku. Čtyřicet dní a čtyřicet nocí měla trvat potopa světa,² čtyřicet dní pobýval Mojžíš na hoře Sinaj, kde od Boha přijal Desatero,³ čtyřicet let putoval izraelský národ pouští, než vstoupil do země zaslíbené,⁴ po čtyřiceti dnech od svého zmrtvýchvstání vstoupil Ježíš na nebesa, čtyřicet dní trvá postní období od Popeleční středy do Velikonoc.⁵

3. KARANTÉNA VE VEŘEJNÉM PRÁVU

V českém právním prostředí vymezuje karanténu zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví (ZoOVZ), který od karantény odlišuje izolaci.

¹ V mnoha jazycích je výslovnost podobná jako v češtině, jen s odchylkami v pravopisu; původ slova v nerománských jazycích nebývá, stejně jako v češtině, na první pohled zjevný.

² Gn 7, 12: „*A byl déšť na zemi čtyřicet dnů a čtyřicet nocí.*“

³ Ex 19–20.

⁴ Dt 2, 7: „*Hospodin, tvůj Bůh, ti přece žehnal při veškerém tvém počínání. Zná tvé putování touto velikou pouští. Už čtyřicet let je Hospodin, tvůj Bůh, s tebou a nic ti nescházelo.*“

⁵ SKŘÍČKOVÁ, E. Slovo dne: karanténa. Všude je slyšíme, ale víme, co znamenalo v minulosti? In: *Dis-kuzní žurnál* [online]. 7. 4. 2020 [2021-02-23]. Dostupné na: <https://www.dzurnal.cz/index.php/2020/04/07/slovo-dne-karantena-vsude-je-slysim-e-ale-vime-co-znamenalo-v-minulosti/>.

Izolací se, v souladu s ust. § 2 odst. 6 ZoOVZ, rozumí oddělení fyzické osoby, která onemocněla infekční nemocí nebo jeví příznaky tohoto onemocnění, od ostatních fyzických osob. Podmínky izolace musí s ohledem na charakter přenosu infekce zabránit jejímu přenosu na jiné fyzické osoby, které by mohly infekční onemocnění dále šířit.

Karanténa je jedním z karanténních opatření (§ 2 odst. 7 ZoOVZ) a rozumí se jí oddělení zdravé fyzické osoby, která byla během inkubační doby ve styku s infekčním onemocněním nebo pobývala v ohnisku nákazy („fyzická osoba podezřelá z 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.

Zákon o ochraně veřejného zdraví vymezuje další karanténní opatření, mezi která patří:

- lékařský dohled, při kterém je fyzická osoba podezřelá z nákazy povinna v termínech stanovených prozatímním opatřením poskytovatele zdravotních služeb nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví docházet k lékaři na vyšetření nebo se vyšetření podrobit, popřípadě sledovat podle pokynu příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví po stanovenou dobu svůj zdravotní stav a při objevení se stanovených klinických příznaků oznámit tuto skutečnost příslušnému lékaři nebo příslušnému orgánu ochrany veřejného zdraví;
- zvýšený zdravotnický dozor, jímž je lékařský dohled nad fyzickou osobou podezřelou z nákazy, které je uložen zákaz činnosti nebo úprava pracovních podmínek k omezení možnosti šíření infekčního onemocnění.

Zásadní rozdíl mezi karanténou a izolací je ten, že v izolaci jsou osoby už nakažené, zatímco karanténa slouží k oddělení osob, u kterých je na nákazu podezření, ale ještě nebyla prokázána ani vyvrácena.

Zákonnou karanténu může nařídít pouze příslušný orgán ochrany veřejného zdraví, tedy krajská hygienická stanice, nebo ošetřující lékař (zpravidla na doporučení krajské hygienické stanice).⁶

Zákon o ochraně veřejného zdraví ukládá fyzické osobě, která onemocněla infekčním onemocněním nebo je podezřelá z nákazy, podle povahy infekčního onemocnění, zejména povinnost podrobit se izolaci, lékařské prohlídce a karanténním opatřením.⁷ Má-li fyzická osoba, které byla poskytovatelem zdravotních služeb nařízena karanténa jako protiepidemické opatření, za to, že je nesprávné, může podat do 3 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného předání návrh na jeho přezkoumání poskytovateli zdravotních služeb, který opatření vydal. Pokud poskytovatel zdravotních služeb návrhu na přezkoumání opatření v plném rozsahu vyhoví, opatření bezodkladně zruší. Nevyhoví-li poskytovatel zdravotních služeb návrhu na přezkoumání opatření v plném rozsahu, postoupí do 3 pracovních dnů ode dne jeho doručení spis s návrhem na přezkoumání, včetně podkladů potřebných pro přezkoumání opatření a svého stanoviska, příslušnému

⁶ Ust. § 82 odst. 2 písm. w) ZoOVZ: „Krajské hygienické stanici náleží: potvrzovat na tiskopisech vydaných orgány nemocenského pojištění pro účely nemocenského pojištění, že byla nařízena karanténa nebo mimořádná opatření při epidemii nebo nebezpečí jejího vzniku uvedená v § 69 odst. 1 písm. b) a i) a ukončení karantény nebo mimořádných opatření, popřípadě trvání karantény nebo mimořádných opatření, a to na základě žádosti osob, kterých se karanténa nebo mimořádná opatření týkají.“

⁷ Srov. ust. § 64 odst. 1 písm. a) ve spojení s ust. § 67 odst. 2 ZoOVZ.

orgánu ochrany veřejného zdraví. Orgán ochrany veřejného zdraví po jeho přezkoumání následně návrh zamítne a napadené opatření potvrdí, napadené opatření změní nebo ho zruší. Proti rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví se nelze odvolat.

V případě porušení povinnosti podrobit se karanténě či jinému mimořádnému protiepidemickému opatření hrozí pokuta ve smyslu ust. § 92 odst. 3 písm. a) ZoOVZ až do výše tří milionů korun.

4. KARANTÉNA A COVID-19

V případě onemocnění covid-19 byla v první vlně pandemie určena karanténa v délce 14 dnů, od září 2020 byla s ohledem na poznatky o inkubační době onemocnění zkrácena na 10 dnů. Ke dni vydání tohoto textu je v průběhu třetí vlny epidemie v České republice základní doba karantény 14 dnů od posledního kontaktu s nakaženým. Pokud se nepodaří u osoby v karanténě provést negativní RT-PCR test, je povinna v karanténě setrvat po dobu 14 dnů od posledního rizikového kontaktu. V případě, že osoba s nakaženým člověkem sdílí domácnost, může být karanténa prodloužena až na 15 dní.⁸

Po tuto karanténu je osoba povinna omezit styk s ostatními osobami a sledovat svůj zdravotní stav tak, že pokud se ve výše uvedeném období projeví klinické příznaky (teplota, kašel, dušnost, dýchací obtíže, bolest svalů, kloubů), je povinna kontaktovat svého praktického lékaře telefonicky nebo mimo ordinaci dobu linku 112 a řídit se pokyny zdravotnických pracovníků.

5. KARANTÉNA V PRACOVNÍM PRÁVU

V pracovním právu představuje karanténa vedle dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, mateřské a rodičovské dovolené, ošetřování dítěte či člena domácnosti a poskytování dlouhodobé péče **důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance**.⁹

Zákoník práce v ust. § 347 odst. 4 stanoví, že karanténou se pro účely pracovněprávních vztahů rozumějí též izolace a mimořádná opatření při epidemii a nebezpečí jejího vzniku podle zákona o ochraně veřejného zdraví.

Režim náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr při nařízené karanténě kopíruje režim hmotného zabezpečení zaměstnance po dobu dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnanci, kterému byla nařízena karanténa, přísluší v době prvních čtrnácti dnů trvání karantény náhrada mzdy nebo platu ve dnech, které jsou pro zaměstnance dny pracovními, pokud zaměstnanec splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění. Náhrada mzdy nebo

⁸ Srov. Karanténa. In: *COVID PORTÁL* [online]. 2021 [cit. 2021-20-23]. Dostupné na: <https://covid.gov.cz/situace/onemocneni-obecne-o-opatrenich/karantena>.

⁹ Při respektování dělení důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance na důležité osobní překážky v práci a jiné důležité osobní překážky v práci ve smyslu ust. § 199 ZP.

platu přísluší ve výši 60 % průměrného výdělku upraveného obdobným způsobem, jakým se redukuje denní vyměřovací základ v případě dávek nemocenského pojištění.

Od patnáctého dne karantény náleží zaměstnanci nemocenské jako dávka nemocenského pojištění. Podpůrčí doba u nemocenského trvá nejdéle 380 kalendářních dnů ode dne vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízení karantény (s výjimkami ve smyslu ust. § 26, resp. 27 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění).

Sluší se připomenout, že účast na nemocenském pojištění je odvislá od příslušné formy výkonu závislé činnosti. **Osoby samostatně výdělečně činné** se mohou k účasti na nemocenském pojištění přihlásit toliko dobrovolně, kdy v případě, že tak učiní a jsou účastni nemocenského pojištění alespoň po dobu 3 měsíců, je jim nemocenské vypláceno s ohledem na podpůrčí dobu až od patnáctého kalendářního dne ode dne nařízení karantény.

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu karantény.

Co se týče povinnosti zaměstnance informovat zaměstnavatele o překážce v práci, rozlišuje právní úprava překážky v práci do dvou skupin – na ty, které jsou zaměstnanci předem známy, a na ty překážky, jejichž výskyt zaměstnanci předem znám není.

O překážce, která je zaměstnanci předem známa, musí zaměstnanec zaměstnavatele uvědomit včas a včas požádat o poskytnutí pracovního volna. U překážek v práci, které nastaly náhle, tj. neočekávaně, musí zaměstnanec informovat zaměstnavatele, včetně předpokládané doby jejího trvání, bez zbytečného průtahy. Povinnost prokázat existenci překážky v práci dopadá vždy na zaměstnance, který musí prokázat, že jeho dočasná suspenze pracovního závazku je důvodná.

Nejvyšší soud ve své ustálené judikatuře konstatuje, že „*smyslem zmíněné oznamovací povinnosti zaměstnance bezpochyby je, aby zaměstnavatel získal od zaměstnance vědomost o překážce v práci, která mu brání v plnění pracovních povinností z pracovního poměru, co možno nejdříve, aby mohl co neúčinněji eliminovat případné nežádoucí následky nepřítomnosti zaměstnance v zaměstnání. **Zaviněné nesplnění oznamovací povinnosti zaměstnance je pouze porušením pracovní povinnosti, nemá však bez dalšího za následek vznik neomluvené absence zaměstnance; rozhodující je existence překážky v práci a její trvání** (k tomu srov. rozhodnutí býv. Nejvyššího soudu ze dne 27. 11. 1981, sp. zn. 6 Cz 21/87, uveřejněné ve Sborníku stanovisek a rozhodnutí Nejvyššího soudu, díl IV, SEVT Praha 1986, str. 912). Jestliže tedy zaměstnanec – byť i dodatečně – prokáže, že překážka v práci na jeho straně po rozhodnou dobu objektivně existovala, nemůže být jeho případná nepřítomnost v práci po dobu trvání prokázané překážky v práci hodnocena zaměstnavatelem jako neomluvená a nemůže představovat porušení pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.*“¹⁰

V případě překážky v práci na straně zaměstnance ve formě karantény nařízené z důvodu zabránění šíření rizika nákazou nemocí covid-19 lze předpokládat, že ve většině případů bude karanténa zaměstnance překážkou náhlou, tj. neočekávanou, kdy dojde prostřednictvím tzv. trasování orgány ochrany veřejného zdraví k obeznámení

¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 48/2015.

zaměstnance s tím, že byl ve styku s nakaženou osobou, a v této souvislosti mu bude nařízena karanténa. Zaměstnanec je následně povinen podrobit se příslušnému protiepidemickému opatření, informovat o této skutečnosti bezodkladně zaměstnavatele a sdělit mu předpokládanou dobu trvání karantény.

5.1 KARANTÉNA A SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Jednou z otázek, které karanténa jako důležitá osobní překážka v práci na straně zaměstnance vzbuzuje, je možnost rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, na jehož straně bude v době rozvázání právě překážka v práci z důvodu nařízené karantény.

Je zřejmé, že v případě dohody o rozvázání pracovního poměru není možnost takového dvoustranného právního jednání právní úpravou jakkoli limitována a trvání karantény není na překážku skončení pracovního poměru dotčeného zaměstnance. Tentýž závěr bychom mohli učinit pro případ jednostranného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance.

V případě jednostranného rozvázání pracovního poměru zaměstnance, který se nachází v karanténě, ze strany zaměstnavatele nelze učinit takto jednoznačný závěr bez dalšího.

Zákoník práce promítá zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance do oblasti rozvázání pracovního poměru několika způsoby, mimo jiné i zákazem výpovědi zaměstnanci, který se nachází v ochranné době.

Ochranná doba představuje časové období, během kterého je zaměstnavateli zapovězeno dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, i kdyby k ní byly jinak splněny všechny podmínky. Smyslem je ochránit zaměstnance, kteří se přechodně ocitli v obtížné či mimořádné životní situaci, ve které by si jen s obtížemi mohli hledat jiné zaměstnání a ve které by rozvázání pracovního poměru pro ně bylo nepřiměřeně tvrdé.

V případě, kdy by zaměstnavatel přistoupil k rozvázání pracovního poměru výpovědí v ochranné době, byla by výpověď neplatná. Zákaz výpovědi v ochranné době přitom působí objektivně a právní následky tohoto zákazu nastávají bez ohledu na to, že ho zaměstnavatel porušil nezaviněně, tj. není významné, zda zaměstnavatel věděl o tom, že dává výpověď chráněnému zaměstnanci nebo že ochranná doba již začala běžet. Výpověď podaná v ochranné době je neplatná, i kdyby výpovědní doba měla skončit až po uplynutí ochranné doby. Pro posouzení, zda výpověď byla podána v ochranné době, je rozhodná perfekce tohoto právního jednání, tj. řádné doručení výpovědi zaměstnanci.¹¹

Zákoník práce vymezuje v ust. § 53 ochranné doby taxativně jako:

- a) dobu, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich

¹¹ K tomu srov. PTÁČEK, L. § 53 [Zákaz zaměstnavatelovy výpovědi v ochranné době]. In: BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 332.

ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,

- b) dobu výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby,
- c) dobu, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) dobu, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- e) dobu, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci,
- f) dobu, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči v případech podle § 41a a 41c zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění, a v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění.

Nynější znění ust. § 53 zákoníku práce navazuje na původní ust. § 48 zákoníku práce č. 65/1965 Sb., které v písm. a) vymezovalo ochrannou dobu pro případ dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance (téměř) identicky s dnešní právní úpravou.¹²

Přestože současný zákoník práce (stejně tak zákoník práce z roku 1965) zná a umí explicitně rozlišovat institut dočasné pracovní neschopnosti a karantény jako dvě zcela samostatné důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance, jako ochrannou dobu, v rámci které je zaměstnanec chráněn před jednostranným rozvázáním pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, vymezuje pouze dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance.

V této souvislosti se nabízí zmínit, že chce-li zákonodárce, aby se některé ustanovení či norma aplikovala jak v případě dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, tak v případě nařízené karantény, zmíní oba dva instituty explicitně. Jako příklad lze uvést ust. § 192 ZP upravující náhradu mzdy, platu či odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě); ust. § 216 odst. 2 týkající se posuzování zameškané doby zaměstnance za výkon práce pro účely dovolené. Jednoznačným příkladem je pak ust. § 66 ZP, které omezuje zaměstnavatele v případě jinak velice flexibilního rozvázání pracovního poměru ve zkušební době po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

Při analýze karantény jako zvláštního právního institutu si nelze nepovšimnout, že přestože v pracovněprávních vztazích sdílí v převážné většině případů karanténa

¹² Srov. ust. § 48 odst. 1 písm. a) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce: „Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz, pokud si tuto neschopnost úmyslně nevyvolal, nebo nezpůsobil v opilosti, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od povolení lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o šest měsíců po propuštění z ústavního ošetřování.“

a dočasná pracovní neschopnost obdobný právní osud a vyvolávají obdobné následky, nebyla karanténa zahrnuta pod ochranné doby a zaměstnanec není dle explicitního textu ust. § 53 ZP po dobu nařízené karantény chráněn před výpovědí ze strany zaměstnavatele.

Přestože část odborné veřejnosti může zcela relevantně namítat, že v obou případech jde o velmi podobné životní situace a není žádný důvod, proč by v případě nařízené karantény měla být ochrana zaměstnance nižší,¹³ domnívám se, že s ohledem na neexistenci legislativní zkratky, která by dočasnou pracovní neschopností rozuměla i karanténu, a s tím související rozlišování dočasné pracovní neschopnosti a karantény v zákonném textu, uzavřený výčet případů a kogentní charakter ust. § 53 ZP, není na místě uplatnit rozšiřující výklad na základě teleologické extenze, který by vztáhl účinek ochranné doby i na v zákoně neuvedenou karanténu.

Bude jistě zajímavé sledovat případný spor na určení neplatnosti výpovědi, která byla dána zaměstnanci v době nařízené karantény, a úvahy soudů na jednotlivých stupních soudní soustavy nad rozsahem ochranné doby na další důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance. Z dosavadní judikatorní praxe Nejvyššího soudu lze však spíše usuzovat, že se soudy přidrží zákonného textu a taxativního výčtu vymezení ochranných dob v ust. § 53 ZP.¹⁴

5.2 PREVENCE ŠÍŘENÍ NÁKAZY NA PRACOVÍŠTI V DALŠÍCH INSTITUTECH PRACOVNÍHO PRÁVA

Zkušenosti z pracovněprávních vztahů v průběhu pandemie ukazují, že zaměstnavatelé využívali jako prevenci před šířením nákazy na pracovišti (vedle ochranných pomůcek ve formě roušek či respirátorů) i další instituty, které zákoník práce nabízí.

Mimořádné obliby se v době pandemie dostalo *teleworkingu* či *homeworkingu* v různých formách a podobách, ať již v režimu ust. § 317 zákoníku práce, či mimo tento režim, kdy pracovní dobu nadále rozvrhoval zaměstnavatel. Nutno říci, že *homeworking* lze využít i při nařízení karantény zaměstnance, když tato nemusí být nutně spojena s dočasnou pracovní neschopností zaměstnance, a zaměstnanec tak může pracovat mimo pracoviště a dostávat mzdu namísto náhrady mzdy. Zaměstnavatel nicméně *homeworking* nemůže zaměstnanci jednostranně nařídit, zaměstnanec s ním musí souhlasit.

¹³ Srov. TOMŠEJ, J. *Zdraví a nemoc zaměstnance*. Praha: Grada Publishing, 2020, s. 91.

¹⁴ Vycházejíc mimo jiné z interpretace taxativních výčtů zákoníku práce provedené v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018-228: „Jedná se přitom o taxativní výčet hledisek, která se týkají výhradně (interních) podmínek, za nichž je práce u zaměstnavatele vykonávána, jež přímo její výkon ovlivňují, podle nichž lze pro účely posouzení, zda se jedná o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, posuzovat ‚obtížnost pracovních podmínek‘ ve smyslu ustanovení § 110 odst. 2 zák. práce. S jinými hledisky týkajícími se vnějších podmínek, v nichž zaměstnavatel působí a zaměstnanec pro něj vykonává práci, vlastní výkon práce neovlivňujících, zákonodárce nepočítá. Kdyby tak chtěl učinit, jistě by tento svůj úmysl v platné právní úpravě vyjádřil; z tohoto důvodu nelze připustit jakýkoliv extenzivní výklad jdoucí nad daný zákonný rámec.“

Zejména na počátku první vlny pandemie nemoci covid-19 nařizovali někteří zaměstnavatelé zaměstnancům, aby zůstali doma a nepracovali, i přestože u nich nebylo rozhodnuto o zákonné karanténě. V takovém případě se jedná o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele dle ust. § 208 zákoníku práce, za kterou náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnavatel může jako distanční prevenční nástroj využít i dovolenou, kterou je oprávněn zaměstnanci jednostranně nařídit. Nařízení dovolené však není ve většině případů příliš flexibilní, když zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost písemně zaměstnanci určenou dobu čerpání dovolené oznámit alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodnou na kratší době.

6. ZÁVĚREM

Cílem předkládaného příspěvku bylo pojednat o karanténě a její zákonné úpravě v právu veřejném i právu soukromém. Zvláštní pozornost byla věnována dopadu nařízené karantény na pracovněprávní vztahy, se zaměřením na otázku posuzování karantény jako ochranné doby ve smyslu ust. § 53 zákoníku práce. V závěru příspěvku jsou krátce označeny další instituty pracovního práva, které mohou zaměstnavatelé za účelem udržení sociální distance na pracovišti využít.

Mgr. Lucie Matějka Řehořová, Ph.D.
Právnická fakulta Univerzity Karlovy
lucie.rehoroova@seznam.cz